



## Çevre ve Çekirdek İşgücünün Çalışma Koşullarına İlişkin Değerlendirme: Tekstil Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması\*

### Assessment of Working Conditions of Peripheral and Core Workforce: A Field Study on Textile Industry

Sıla Meltem Arman Türkmen<sup>1</sup> , Prof. Dr. Levent Şahin<sup>2</sup> 

#### Öz

İçinde bulunulan ekonomik, kültürel, siyasi koşullar işgücü piyasasının özelliklerini belirlemektedir. Endüstri sonrası dönem, emeğin yaşadığı değişim nedeniyle birçok alanda araştırma konusu olan ve önemi noktasında hemfikle varılan bir niteliğe sahiptir. Çevre ve çekirdek işgücü kavramları, küreselleşmenin emek piyasası üzerindeki etkisi ile işgücünün parçalanma sürecinin eserleridir. Çalışmanın amacı, çevre ve çekirdek işgücünün çalışma koşullarını incelemek; çalışma şekli, gelir ve sosyal güvenlik durumu, işyerinin özellikleri, kariyer durumu konularında benzer yönlerini ve farklılıklarını ortaya koymaktır. Çalışma koşullarının işgücü tarafından değerlendirilmesi, çıkan sonuçların literatürle uyumluluk noktası teori ve pratiğin ilişkisi açısından önem arz eder. Araştırmanın kapsamı; İstanbul ilinde, imalat sanayiinde, tekstil/hazır giyim alanında istihdam edilen ücretli çalışanlardır. Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri ve çalışma koşullarına ilişkin verdikleri cevapların (bulguların) dağılımının net biçimde görülebilmesi için frekans analizi uygulanmış ve yüzde değerlerini gösteren frekans tabloları oluşturulmuştur. Çalışmada, çevre ve çekirdek işgücünün, çalışma koşulları, eğitim, nitelik açısından birbirinden farklı özelliklere sahip olduğu, literatür başlığında belirtilen tanımlama ve açıklamalara paralel özelliklere sahip olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Küreselleşme, Çekirdek İşgücü, Çevre İşgücü, Çalışma Koşulları

**JEL Kodları:** J3, J4, J8

#### Abstract

The current economic, cultural, and political conditions determine the characteristics of the labor market. The post-industrial period is a subject of research in many fields, and its importance is agreed upon due to the changes experienced by labor. The concepts of peripheral and core labor force are artifacts of the impact of globalization on the labor market and the fragmentation process of the labor force. The aim of the study is to examine the working conditions of the peripheral and core workforce and to reveal their similarities and differences in terms of working style, income and social security status, workplace characteristics, and career status. The evaluation of working conditions by the labor force and the compatibility of the results with the literature are important in terms of the relationship between theory and practice. The scope of the research is wage earners employed in the textile/ready-to-wear sector in the manufacturing industry in Istanbul. Frequency analysis was applied in the research. In the study, it was concluded that the peripheral and core workforce have different characteristics in terms of working conditions, education, and qualifications, and that they have characteristics parallel to the definitions and explanations stated in the title of the literature.

**Keywords:** Globalization, Core Workforce, Peripheral Workforce, Working Conditions

**JEL Codes:** J3, J4, J8

\* Bu çalışma Prof. Dr. Levent Şahin'in danışmanlığında tamamlanan Sıla Meltem Arman'a ait "Çevre ve Çekirdek İşgücünün Sosyo-Ekonomik Belirleyicileri: Tekstil Sektöründe Bir Alan Araştırması" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

<sup>1</sup> İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Doktora Öğrencisi, silameltem.arman@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1974-5152

<sup>2</sup> İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, levent.sahin@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2648-7825

## Giriş

Öznesinin insan olduğu, kültürel, ekonomik ve siyasal koşulların etkileyip şekillendirdiği işgücü piyasaları, muhatap kişilerinin eşit olmayan güç dengeleri temelinde değişim göstermektedir. İlkel dönemden endüstri devrimi sonrasına kadar uzanan, üretim-tüketim dengesinin farklılaşarak piyasa kavramının yerleşmesini sağlayan süreç içerisinde üretim güçleri, üretim ilişkileri, üretim şekli ve toplumsal güç sınıflarını barındırarak işgücü piyasalarının özelliklerini belirlemektedir.

Sanayi Devrimi sonrasında yeni toplumsal sınıflar, yapılar ve kurumlar ortaya çıkmış; emeğin üretimle olan bağı zayıflamaya başlayıp işlerin niteliğinde, sektörlerin ağırlığında meydana gelen farklılaşma, işgücü piyasalarını dönüşüme zorlamıştır. Küreselleşme sürecinde ise, işçi sınıfı, çalışma şekilleri, sendikalar, toplu pazarlık gibi kurum ve yapıların niteliklerinde değişim gerçekleşmiş; sanayileşme aşamasında yaşanan problemler, 1980 sonrası dönemde farklı görünüm kazanmaya başlamıştır. Teknoloji ve bilgiyi merkezine koyan yapı, 21. yüzyılda çalışma kavramı ile zihinlerde canlanan imgeleri ve kavramın gönderme yaptığı çalışma alanlarını oluşturmaktadır. Esnekleşme, hız, risk, rekabet, verimlilik vurgusu yapılan post-modern dönemde işgücünden beklenen kendini devamlı olarak yenileyebilmesi ve tüketimin hızına yetişerek tüketim çeşitliliğinin sürekliliğini sağlayabilmesidir. Bu bağlamda işgücü, bulunduğu piyasaya, sektöre, işyerine, çalışanlara bütün olarak bakmalı ve işin bütünlüğünü görerek planlamalar yapıp, hedefler koymalıdır.

Tarihsel süreç içerisinde üretim ilişkilerinde yaşanan gelişmeler dünyanın yeni düzenini kurgulamış ve etkileri değişimin gerçekleştiği bölgelerle sınırlı kalmamıştır. 1980 sonrası üretim ilişkilerinde meydana gelen değişimin ve “yeni dünya düzeninin” tanımsal karşılığı küreselleşme olarak adlandırılmaktadır. Küreselleşmenin işgücü piyasaları açısından en önemli sonuçları arasında gösterilen işgücü yapısının parçalanarak kutuplu hale getirilmesi, çevre-çekirdek işgücü olarak ayrılmasıdır.

Küreselleşme, işgücü piyasasının eğilimlerini de değiştirmiş, geçici işgücünün emek piyasalarında daha fazla kullanımına doğru bir hareket izlenmiştir. Gelişen yeni iş düzenleri ve istihdam biçimleri (Deery & Jago, 2002) esnekleşme politikaları ışığında korumasız, ücret ve çalışma koşullarında eşitsizliklerin derinleştiği bir yapı ortaya çıkartmaktadır.

Çevre ve çekirdek işgücü sınıflandırılmaları, neoliberal ekonomi politikaları ve küreselleşmenin etkisiyle işgücünün yeniden yapılandırılması ve emek piyasasının dönüşümüne gönderme yapılarak incelenmiş ve tanımlamalar çoğunlukla sonuçlar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada, çevre ve çekirdek işgücünün özellikleri belirtilirken üzerinde durulan çalışma koşullarının mevcut durumları çalışma şekli, gelir ve sosyal güvenlik durumu, kariyer, işyeri özelliklerine ilişkin bireylerin algıları çerçevesinde incelenecektir.

Çalışma kapsamında birinci başlıkta, çevre ve çekirdek işgücünün kavramsal çerçevesi literatür taraması gerçekleştirilerek çizilmiştir. İkinci başlık altında ise, araştırmanın amaç, kapsam ve veri analizi sürecine değinilmiştir. Son olarak araştırmadan elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

## 1. Kavramsal Çerçeve: Çevre ve Çekirdek İşgücü

Küreselleşmenin etkisiyle istihdam yapısında yaşanan değişimler, işgücü piyasasını çekirdek ve çevre işgücü piyasası olmak üzere iki farklı kutba ayırmıştır. Bir kutupta güvencesiz çalışma koşullarına sahip olanlar (çevre), diğer tarafta ise uzmanlaşarak kendi alternatifini üretmemiş olan güvenceli çalışanlar (çekirdek) yer almaktadır. Bu bölümde işgücü piyasasının iki başlı yapısını temsil eden çevre ve çekirdek işgücü kavramları açıklanarak benzer ve farklı noktaları, ayrıştıkları özellikleri incelenecektir.

### 1.1. Çevre İşgücü

1980 sonrası yaşanan dönüşümün işgücü piyasaları açısından en önemli sonucu, emeğin niteliksel ve sektörel alanda yaşadığı değişimdir. İşgücü piyasaları içerisinde hizmet sektörünün artan payı, esnek çalışma ilişkileri, kayıt dışı ve enformel istihdamın yaygınlaştırılması, küresel ekonomide ürün çeşitliliği arayışının yanında üretimi gerçekleştiren işgücünün de çeşitliliğinin sağlanması, işgücü piyasaları içerisinde taşeronlaşma ve fason üretime bağlı çevre-çekirdek işgücü şeklinde ikili bir yapı oluşmasına neden olmaktadır. Özellikleri açısından iki işgücü grubu incelendiğinde sınıflandırmaların eğitim, vasıf, ücret ve çalışma koşulları bakımından temellendirildiği görülmektedir. İşgücü açısından niteliksel ve niceliksel yönlerden farklılaşmalar söz konusudur.

Literatürde, değişen çalışma biçimlerinin yansıması çevre ve çekirdek işgücü ile ilgili tanımlama ve sınıflandırmaların yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmalar içerisinde öne çıkanlar aşağıda düşünür ve yazarların ismi de belirtilerek gösterilmektedir.

Koray'a göre çevre işgücü; işgücünün büyük bir kısmını oluşturmasına rağmen istihdam olanakları ve çalışma koşulları giderek kötüleşen, sendikalaşma ihtiyacının gün geçtikçe artmasına karşın sendikalaşmanın giderek azaldığı, güvencesiz ve işveren tarafından belirlenen çalışma koşulları altında çalışmaya zorlanan işgücüdür (Koray, 2012).

Yalınpala çevre işgücünü; firmaların küresel ekonomide rekabet edilebilirliğini arttıran, sürekli istihdam edilebilirliğin söz konusu olmadığı; yeni teknolojik ve üretim tekniklerinin ihtiyaç duyduğu yeteneklere nitelik olarak sahip olmayan ve emeğin emek-yoğun sürecini üstlenen işgücü olarak tanımlamaktadır (Yalınpala, 2002).

Şimşek, çevre işgücünün bulunduğu yapının özelliklerini; artan ücret farklılıkları, istihdam güvencesi yokluğu, yaygınlaşan esnek çalışma biçimleri, gelir dağılımının giderek bozulması, işsizliğin artması, sosyal güvencesizlik olarak sıralamaktadır. Şimşek de küreselleşen piyasalar içerisinde yabancı sermayenin durumuna dikkat çekerek çevre işgücünü; rekabette başarılı olmaya çalışan, ihracat sektörlerinin rekabet edebilme gücünü arttırmaya çalışan devlet politikalarının güçlü olabilmek adına uyguladıkları politikaların gölgesinde kalan, görmezden gelinen ve önemsenmeyen çalışanlar ordusu olarak ifade etmektedir (Şimşek, 2016).

Uyanık, çevre işgücünü tanımlarken; düşük ücret, düzensiz istihdam, düşük değerli işler üzerinden yola çıkmaktadır. Kısmi süreli veya geçici süreli çalışan, çevre veya taşeron firmalarla veya evden parça başı üretim üzerinden işgören, "düşük değerli" işler olarak adlandırılan işlerin öznesi olan çevre işgücü, eğitim düzeyi düşük, sendikalaşma oranlarının az olduğu firmaların çalışanı, ekonomide de önemsenmeyen kesim olarak algılanan bir

sınıflamada yer almaktadır. İşgücü piyasalarındaki eğilimin yönü; iş güvencesinin çok düşük olduğu ya da hiç olmadığı, hızla ve maliyetsiz şekilde işten çıkarılabilecek olan çevre işgücüne doğru seyir izlemektedir (Uyanık, 1999).

Kazgan ise çevre işgücünün özelliklerini vasıf seviyesi düşük, düşük ücret seviyelerine sahip ve sosyal haklardan yararlanamayan çalışan grubu şeklinde sıralamaktadır. Esnekleşme uygulamalarının artması ile birlikte hızla yayılan taşeron sistemi işgücünün parçalanma sürecini hızlandırarak düşük maliyetlerle çalışmasını zorunlu kılmaktadır. Bu durumun ücretleri ve sendikal sistemi baskıladığını vurgulayan Kazgan; çevre işgücünün, çekirdek işgücünde görülen mobilite ayrıcalığına sahip olmadığını ve istihdam alanının yerel pazarla sınırlandırıldığını ifade etmektedir (Kazgan, 2015).

Lordoğlu ve Özkaplan “geçici işgücü” olarak ifade ettikleri çevre işgücünü, güvencesiz istihdamın yaygın olduğu alanlarda çalışan işgücü olarak sınıflandırmaktadırlar. Çevre işgücü; enformel istihdam biçimlerinin uygulandığı, üretim veya hizmetle ilgili belirli işlerin parçalanarak taşeron firmalara aktarıldığı işyerlerinde, ücretleri düşük, sosyal haklardan uzak ve olumsuz çalışma koşullarında istihdam edilmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2014).

Atkinson esnek firma modelinde ise çevre işgücü, birincil ve ikincil çevresel grup olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Birincil çevresel grup, çekirdek işgücüne benzer olarak tam süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmakla birlikte kariyer olanakları sınırlı ve iş güvencesine daha az erişim sağlayabilen işgücünden oluşmaktadır. Birincil çevresel gruba vaat edilen uzun ve başarılı bir kariyer yolculuğu yerine sadece iştir, firma içerisinde karar alma süreçlerinde bulunmamakta ve çekirdek işgücünün firma hedeflerini benimseme, güvenceli çalışma koşulları ve yüksek ücret gibi haklara sahip olmamaktadır (Atkinson, 1984: 31).

İkincil çevre grubu ise, kısmi süreli çalışanlar, kamu destekli stajyerler, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar, iş paylaşımı, gecikmiş işe alım gibi alt gruplardan oluşmaktadır. İkincil çevre grubu, firmaların sayısal esnekliğini, diğer bir ifadeyle işgücü niceliğini değiştirebildiği alanı sağlamaktadır. Firmalar, atipik çalışma biçimleriyle değişen ekonomik koşullara göre işgücünü sağlayabilmektedir. Diğer yandan sayısal esneklik, kısa dönem işgücü maliyetleri (ücret) ile uzun dönem işgücü maliyetlerini (kıdeme bağlı haklar) düşürerek, firmalara avantaj sağlayabilmektedir. (Atkinson, 1984).

İkincil çevre grubunu oluşturan atipik çalışma biçimlerine duyulan ihtiyaç, küreselleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Küresel alanda rekabet ederek kendi varlığını sürdürmek zorunda olan firmalar, düşük maliyetli ve seri üretimi tercih etme yoluna gitmektedir. Tipik istihdam edilenlerin işgücü maliyetlerinin azaltılması, sürekli değişim içerisinde olan işgücü piyasasına kısa sürede uyum sağlanması ve çekirdek işgücünün korunması amacıyla çevre işgücüne ihtiyaç duyulmuştur. Bu hususta Şenkal, küreselleşme sonucunda esnek istihdam artışının, işletmeleri küresel rekabete uyum sağlayarak rekabet gücünü artırma yoluna sevk ettiğini ve bu nedenle çalışanların daha fazla nasıl yararlanabileceklerini hesaplamaları gerektiğini ifade etmektedir (Şenkal, 2007).

Genel anlamda yukarıda yapılan tanımlar ve sınıflandırmalar ışığında çevre işgücünün çerçevesi çizilmektedir. Çevre işgücü güvencesiz çalışma koşullarına sahip, geleneksek olmayan diğer bir ifadeyle atipik istihdam biçimleriyle istihdam edilen, genellikle nitelik

gerektirmeyen işlerde çalışan, ücret seviyesi düşük, sendikasız ve çekirdek işgücünü destekleyen işgücünden oluşmaktadır. Çevre işgücünde çalışanın çalışma koşulu tercihleri ve firmaların sağladığı koşulları arasında farklılıklar ve uyumsuzluklar bulunmaktadır (Deery & Jago, 2002).

## 1.2. Çekirdek İşgücü

İşgücü piyasasının diğer kutbunu oluşturan ve özellikleri açısından çevre işgücünün tersi niteliklere sahip olan çekirdek işgücü içinde farklı sınıflandırma ve tanımlar bulunmaktadır. Koray'a göre çekirdek işgücü; özgürlük alanı geniş, çalışma koşulları oldukça doyurucu, güvenceli istihdamın söz konusu olduğu işgücü yapısını tanımlamaktadır. Koray, çevre ve çekirdek işgücü ayrımının nitelikli-niteliksiz ya da ucuz-pahalı işgücü üzerinden meydana gelmediğini, emek piyasasında yer alan sadece belirli ve azınlıkta kalan bir kesimin "ayrıcalıklı" koşullardan yararlandığını; geriye kalan ve işgücünün büyük bir kısmını oluşturan kişilerin ise çevre işgücü olduğu ifade etmektedir. Çekirdek işgücünün iş ilişkileri ve çalışma koşulları "insan kaynakları yönetimi" adı altına yürütülen çalışmalarla belirlenmekte ve iş sürecinin merkezinde rol üstlenen işgücü sürekli eğitimlerle desteklenmektedir. İyi koşullarla çalışan çekirdek işgücünün sürdürülebilirliğini sağlaması, işletmenin hedefleriyle bütünleşmesi ve bu doğrultuda çalışmalar yapmasıyla ilişkilendirilmiştir. Şirketle bütünleşme dışında sosyal, siyasal ya da sınıfsal birlik istenilen ve desteklenen bir durum değildir (Koray, 2012).

Yalınpala çekirdek işgücünü; dönüşen ekonomik sistemde yeni teknolojilerin ve üretim tekniklerinin öngördüğü yeteneklere sahip, sürekli istihdam güvencesi ile çalışan, işlerin vasıf gerektiren süreçlerinde yer alan işgücü olarak ifade etmektedir (Yalınpala, 2002).

Şimşek, çekirdek işgücünün özelliklerini sıralarken; sosyal güvence, istihdam güvencesi ve bunun uzantısı olarak daha düşük işsizlik durumu ile karşılaşmaları üzerinde durmaktadır. Teknolojinin yaygınlaşması nitelikli işgücüne olan talebi arttırmış ve merkezde yer alan işgücünü öncül konuma yükseltmiştir. Tablo 1'de de belirtilen; iyi eğitim almış, kurumsal olarak nitelikli, iyi ücret, düşük devir gücü, yüksek kariyer beklentisi ile karşılaşan işgücü çekirdek işgücünün ayırt edici çalışma koşullarını oluşturmaktadır (Şimşek, 2000).

Uyanık, çekirdek işgücünü tanımlarken, yüksek ücret, düzenli istihdam, işlerin değerleri üzerine vurgu yapmaktadır. Tam gün süreyle çalışan, iş güvencesine sahip, "yüksek değerli" olarak adlandırılan işlerin öznesi olan çekirdek işgücü, eğitim düzeyi yüksek, sendikalaşma oranlarının yüksek olduğu firmaların çalışanı, ekonomide de önemli kesim olarak algılanan bir sınıflamada yer almaktadır (Uyanık, 1999).

Kazgan ise çekirdek işgücünün özelliklerini vasıf seviyesi yüksek, küresel pazar kapılarının açık olduğu, yüksek ücret seviyelerine sahip ve sosyal haklardan yararlanan çalışan grubu şeklinde sıralamaktadır. Ancak Kazgan, daha önce "çekirdek işgücü" olarak adlandırılan sermaye yoğun endüstrilerde çalışan merkez işgücünün nitelik değiştirdiğini, günümüz "çekirdek işgücünün" üretim ve hizmet sektörlerinde yoğunlaştığını vurgulamaktadır. Bu durum gelişmiş ülkeler ya da gelişmekte olan ülkeler karşılaştırması fark etmeksizin çevre işgücü içerisinde sendikalaşmayı etkilemekte ve olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Küreselleşmenin emek piyasası açısından en önemli sonuçlarından biri olan, firmaların

“rekabet edilebilirliğini” koruyan esneklik uygulamaları sendikalı işçi sayısının azalmasında önemli rol oynamaktadır (Kazgan, 2015).

Lordoğlu ve Özkaplan ise çekirdek işgücünü sürekli ve merkez işgücü şeklinde tanımlamakta, güvenceli istihdamın etken konumunda olduğu işgücü olarak sınıflandırılmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2014). Çekirdek işgücü, formel istihdam biçimlerinin uygulandığı firmalarda yüksek ücretle, sosyal güvenlik ve düzgün çalışma koşullarına sahip olarak çalışmaktadır. Tablo 1’de literatürde elde edilen tanımlamalar sonucunda çalışma koşulları karşılaştırılmış ve tanımlamaları bir bağlam içerisine koymayı amaçlamıştır. Özellikleri genel hatlarıyla belirtilen çekirdek işgücü, “sürdürülebilir iş ve yaşanılabilir iş alanı” içerisinde yer alan işgücü şeklinde ifade edilebilir.

**Tablo 1**

*Çekirdek-Çevre İşgücünün Genel Çerçevesi*

<b>Çekirdek İşgücü</b>	<b>Çevre İşgücü</b>
Yüksek eğitim düzeyi	Düşük eğitim düzeyi
Yüksek nitelik düzeyi	Düşük nitelik düzeyi
Yüksek beceri düzeyi	Düşük beceri düzeyi
İstikrarlı istihdam olanakları	Düzensiz istihdam kayıtları
Yüksek iş güvencesi	Düşük iş güvencesi
Düşük işgücü devri	Yüksek işgücü devri
Merkezi ve önemli sorumluluklar	İşe ilişkin daha az sorumluluk
İyi çalışma koşulları	Kötü çalışma koşulları
Yüksek ücret	Düşük ücret
Yüksek mesleki eğitimi olanakları	Düşük mesleki eğitim olanakları
Yüksek terfi fırsatları	Düşük kariyer beklentisi
Sendikalı işgücü	Düşük sendikalaşma
Dışarıdan kolay istihdam edilemeyen	İstihdam edilmesi görece daha kolay

**Kaynak:** J.R. Shackleton’dan (1995: 35) aktaran Şimşek’ten (2000) uyarlanmıştır.

**Şekil 2**

*İşgücü Piyasaları*



**Kaynak:** Loveridge’den (1983:159) aktaran Hakim’den (1990:159) uyarlanmıştır.

Şekil 1’de görüldüğü gibi işgücü piyasası iç ve dış işgücü piyasalarının birincil ve ikincil işgücü piyasalarıyla kesişmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Firmanın merkezi “iyi iş

olanaklarına” sahip, birincil sektördeki işlerden oluşmaktadır. İlgili işler, kalıcı, tam zamanlı, çoğunlukla orta ve üst düzey yönetime karşılık gelen, yüksek terfi ve istikrarlı kazanç imkânlarına, firmaya özgü beceri ve niteliklere sahip çalışanlardan oluşmaktadır. Çoğunlukla sözleşmeli, dışarıdan istihdam edilen profesyonel ve vasıflı zanaat işleri birincil dış pazar içerisinde yer almaktadır. Yarı zamanlı, düşük terfi imkânına sahip ve düşük kazançlı işler ikincil iç pazarın özellikleridir. İkincil dış sektör ise mevsimlik, gündelik, kısa süreli sözleşmelerle istihdam edilen kişileri kapsamaktadır (Hakim, 1990).

Atkinson’a göre ise çekirdek işgücü; yöneticiler, tasarımcılar, teknik satış elemanları, kalite kontrol elemanları, teknikerler, esnaflar gibi sürekli, tam süreli, kariyer sahibi işçilerden oluşmaktadır. Çekirdek işgücünün temel özelliği yeteneklerinin kolayca ikame edilememesidir (Atkinson, 1984:30). Atkinson’un esnek firma modeli, çekirdek ve çevre işgücü yapısını açıklamaktadır. Esnek firma yapısının merkezinde bulunan çekirdek işgücü, piyasasının değişen koşullarına karşı kendisini korumaktadır. Çekirdek işgücünün çevresi, gelişen veya daralan piyasa koşullarına göre paralel olarak değişim gösterebiliyorken, çekirdek işgücü birincil işgücü piyasasını, diğer bir anlatımla yüksek vasıflı, kısmen güvenceli ve sendikalı işgücünü oluşmaktadır (Çelik, 2007).

Benzer şekilde Dyer, çekirdek işgücünün, karar alma süreçlerine katılım sağlayan, doğrudan organizasyonda istihdam edilen işgücü olduğunu belirtir. Dolayısıyla, çekirdek işgücü, iş güvencesine sahip ve organizasyon içerisindeki önem ve yeteneklerine göre yüksek ücret alan işgücü olarak karşımıza çıkar (Dyer, 1998).

Çekirdek işgücü tanımlarının genel yapısına bakıldığı taktirde işgücünün, nitelikli, yüksek beceri ve eğitim düzeyine, iş güvencesine sahip, iş tanımları uzmanlık alanlarına göre belirli ve yüksek ücret seviyesine sahip çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Çekirdek işgücünde çalışan kişiler, genellikle iş alışkanlığı ve disiplinine sahiptir. Çalıştıkları alanlar genelde istikrarlı ve devamlılığı olan işlerdir. Sendikalaşma gibi mesleki dayanışma ağlarının yoğun olduğu sektörlerde çalışan işgücü, sendikalara üye olarak yan ödemeler ve haklar olarak gelir düzeyini yükseltme imkânlarına sahiptirler (Yılmaz ve Sarpkaya, 2023). Çekirdek işgücünün, işgücü piyasası içerisinde sürekli istihdam durumunda yer alması işçi devir oranlarının düşük olmasını sağlar. İşgücü sahip olduğu koşulların uzantısı olarak işten doyum sağlar, yüksek iş disiplinine sahiptir (Tuzcu, 2021).

Çekirdek işgücü esnek çalışma biçimleri (atipik) içerisinde geleneksel olarak istihdam edilen işgücüdür. Diğer bir ifadeyle çekirdek işgücü, tipik çalışma biçimi olarak belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan tam süreli çalışanları ifade etmektedir (Uyanık, 2015). Tipik (geleneksel) çalışma biçimleri çalışanların, iş güvencesine sahip olmalarının yanı sıra aidiyet duygularını da geliştirmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesinin özellikleri neticesinde ücrete ve kıdem süresine bağlı haklar koruma altına alınır. Bu anlamda sadece istihdam güvencesi değil, iş sözleşmesinden ve kanundan doğan haklar da güvence altındadır.

Diğer çalışanlara göre çalışma koşullarında daha avantajlı olan çekirdek işgücü, konumunu korumak için işyeri bağlılığını sürekli muhafaza etmek ve arttırmak zorundadır. Özveri, çekirdek ve çevre işgücü olarak yapılan ayrımın, çalışanlar arasında rekabeti arttırdığını da vurgulamaktadır (Özveri, 2014).

Çekirdek işgücü, şirket içi kariyer basamaklarında yükselme imkânına, kalıcı istihdam edilme güvencesine sahip, yüksek vasıflı çalışanlar tarafından karakterize edilmektedir. Kolayca satın alınamayan ve ikame edilemeyen becerilere sahip olan “çekirdek işgücü” firmaların eğitim, kariyer, iş sağlığı ve güvenliği, ücret olanaklarından en fazla faydalanan kişilerdir (Deery & Jago, 2002).

Deery ve Jago, çevre ve çekirdek işgücünün eğitim, terfi fırsatları ve iş güvenliği özelliklerini araştırdıkları çalışmalarında; çekirdek işgücünün eğitim, terfi fırsatları ve iş güvenliğine daha yüksek erişim sağladığı düşüncesine sahip oldukları sonucunu elde etmişlerdir (Deery & Jago, 2002).

## **2. Amaç, Kapsam ve Metodoloji**

İşgücü piyasaları, temelinde insan unsurunu barındırmasından ötürü önemli bir farklılığa sahiptir. Bu farklılık, emeğin kişiliğinden bağımsız olarak değerlendirilemeyeceğini ve işgücü piyasasında muhatap olduğu güç dengelerinin karşısında eşit olmadığını vurgulamaktadır. İşgücü, zorunluluk ve kısıtlılıkları sebebiyle kendi şartlarını oluşturması noktasında sınırlı seçim alanına sahiptir. Üretim ilişkilerinin tarihsel dönüşüm aşamalarından en çok etkilenen taraf olması, işgücünün çalışma koşullarının incelenmesini zorunlu kılmaktadır.

Araştırmanın amacı, küreselleşme süreci ile birlikte işgücü ve istihdam yapısında gerçekleşen değişimin en önemli yansıması olan, emeğin parçalanarak kutuplaşması sonucunda ortaya çıkan çevre ve çekirdek işgücünün çalışma koşullarının incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda işgücünün kariyer durumu, çalışma şekli, gelir ve sosyal güvenlik durumu, işyerinin özellikleri incelenecek, çalışan kişilerin mevcut sosyo-ekonomik özelliklerine ilişkin algıları değerlendirilecektir.

### **2.1. Evren ve Örneklem**

Emek piyasasının ikili yapısı, sendikasılaştırma, taşeron çalışma ilişkileri, hizmet sektörünün büyüme süreçlerine koşut olarak ayrılmaktadır (Toptaş, 2016: 28). İkili yapıyı en iyi ortaya koyabilecek örneklerden biri hizmet sektörünün içerisinde yer alan tekstil sektörüdür. Araştırmanın evrenini; İstanbul ili ve ilçelerinde faaliyet gösteren tekstil-konfeksiyon işletmelerinde üretim ve yönetim süreçlerinde çalışan işçiler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında tespit edilen işletmelerde çalışan işçiler, araştırma evrenini oluşturmuştur. Evren biriminin çok sayıda olması, işletmelerin dağınık bir coğrafi yapı içerisinde bulunması nedeni ile işletmelere ulaşımında yaşanan güçlükler sonucu, örnekleme toplam 15 (8 yönetim merkezi ve 11 üretim merkezi) işletme alınmıştır. Bu işletmeler arasından araştırmayı kabul eden (5 yönetim merkezi 10 üretim merkezi) çalışanlara anket yöntemi uygulanmıştır. Veriler, 2016 yılı içerisinde toplanmıştır. Araştırmayı katılan 15 tekstil-konfeksiyon işletmesinde toplam 150 kişi ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. 150 ankettan 7 tanesi hatalı doldurulduğu tespit edilmiş, 143 anket değerlendirilmeye alınmıştır.

Küreselleşme sürecinden önemli oranda etkilenen tekstil ve hazır giyim dünya ekonomisi içerisinde etkili bir yere sahiptir. Sektör emek-yoğun teknoloji üzerinden sistemini yürütmekte ve bu doğrultuda çalışan grubu oluşturan kesim ağırlıklı olarak vasıfsız işgücü olarak nitelendirilmektedir (Eraslan, Bakan ve Helvacıoğlu Kuyucu, 2008). Tekstil-konfeksiyon sektörünün seçimindeki temel nedenler; tekstil sektörünün istihdam oranının artış gösteren



seyri, sektör içerisinde hem yüksek hem de düşük nitelikli işgücünün yoğun bir şekilde yer alması, sektör içerisinde yer alan işgücünün yönetim süreçlerinde ve üretim sürecinde çalışanlar noktasında farklılıklar içermesidir. Araştırma alanı olarak İstanbul ili seçilmiştir. İstanbul ilinin seçilmesinin sebepleri; tekstil sektörü açısından çevre ve çekirdek işgücüne ulaşılabilirliği ve karşılaştırılabilirliği noktasında uygun olması ve araştırmacının doğru ve güvenilir bilgi alabilmesi açısından bildiği firmaların olmasıdır.

## **2.2. Veri Toplama Yöntemi**

Çalışmada verilerin elde edilmesi için öncelikle literatür taraması yapılmış, çevre işgücü ve çekirdek işgücünün yapısı, nitelikleri, özellikleri, işgücü piyasasındaki mevcut durumları, sorunları ve bunlarda etkili olan faktörler konusunda, literatürdeki ilgili kitap, makale, rapor vb. kullanılarak araştırmada temel hareket noktasını oluşturan kuramsal çerçeve oluşturulmuştur. Araştırma esas itibari ile alan araştırması niteliğindedir. Veri toplama teknikleri olarak anket ve gözlem teknikleri kullanılmıştır. Anket uygulaması sürecinde, çalışanlarla sohbetler yapılmış, bu sohbetlerde gözlemlere dâhil edilerek, notlar şeklinde yazılmış ve önemli veri kaynakları olarak kullanılmıştır.

## **2.3. Verilerin Analizi**

Alan araştırması tamamlandıktan sonra, ücretli çalışanların anket formları numaralandırılarak, veri girişleri bilgisayarda ortamında gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 22.00 istatistik programı ile değerlendirilmiştir. Ankete katılanların demografik özellikleri, çalışma şartlarının oluşumuna ilişkin sorulara verdikleri cevapların (bulguların) dağılımının net biçimde görülebilmesi için frekans analizi uygulanmış ve yüzde değerlerini gösteren frekans tabloları oluşturulmuştur.

Çevre ve çekirdek işgücü olarak çalışanların sınıflandırılmasında gözetilen unsur unvandır. Gerçekleştirilen alan araştırması içerisinde çekirdek işgücü idari kısımda, pazarlama bölümünde, muhasebe biriminde, insan kaynakları alanında, bilişim hizmetleri ve diğer olarak belirtilen tasarımcı ve modelistler; çevre işgücü ise büro elemanı, ustabaşı ve işçiden meydana gelmektedir.

## **3. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi**

Bu çalışma kapsamında çevre ve çekirdek işgücünün çalışma koşulları incelenmiştir. Emek, sosyo-ekonomik faktörlerin etkisiyle kendisini birincil ve ikincil işgücü piyasalarında konumlandırmaktadır. Literatürde tanımsal olarak ifade edilen “çevre işgücü: eğitimi ve ücret düzeyi, niteliği düşük işgücü, çekirdek işgücü: eğitimi ve ücret düzeyi, niteliği yüksek işgücü” özelliklerinin uygulama alanlarında karşılıkları incelenmiş ve yapılan analizler doğrultusunda aşağıda açıklanan bulgulara ulaşılmıştır.

### **3.1. Demografik Bilgiler**

Araştırmanın kapsamına giren çevre ve çekirdek işgücünün yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında; çekirdek işgücünün ağırlıklı olarak 25-34 (%46,7), çevre işgücünün ise 35-44 (%30,6) yaş gruplarından oluştuğu görülmektedir. Genç işgücü belirgin bir şekilde çevre işgücünde yoğunlaşmaktadır. Çekirdek işgücünün yalnız %8,9’u genç işgücünden oluşurken, çevre işgücünde bu oranın %24,5 olduğu görülmektedir. Bu durumun eğitim

hayatından erken kopup, düşük eğitim düzeyiyle çalışma hayatına katılmak zorunda kalan yahut eğitimlerine devam etmekle birlikte özellikle esnek çalışma düzeniyle istihdam edilen kitleden kaynaklandığı söylenebilir.

**Tablo 2**

*Demografik Bilgiler*

Yaş	Çekirdek İşgücü		Çevre İşgücü		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
15-24	4	8,9	24	24,5	28	19,6
25-34	21	46,7	28	28,6	49	34,3
35-44	15	33,3	30	30,6	45	31,5
45 ve Üzeri	5	11,1	16	16,3	21	14,7
<b>Toplam</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>98</b>	<b>100,0</b>	<b>143</b>	<b>100,0</b>
<b>Cinsiyet</b>						
<b>Kadın</b>	21	46,7	49	50,0	70	49,0
<b>Erkek</b>	24	53,3	49	50,0	73	51,0
<b>Toplam</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>98</b>	<b>100,0</b>	<b>143</b>	<b>100,0</b>
<b>Eğitim</b>	Çekirdek İşgücü		Çevre İşgücü		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
<b>İlkokul</b>	0	0,0	11	11,2	11	7,7
<b>Ortaokul</b>	1	2,2	50	51,0	51	35,7
<b>Lise Mezunu</b>	2	4,4	21	21,4	23	16,1
<b>Ön Lisans ve Lisans Mezunu</b>	42	93,3	16	16,3	58	40,6
<b>Toplam</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>98</b>	<b>100,0</b>	<b>143</b>	<b>100,0</b>

Çevre işgücünün dörtte birinin 24 ve daha küçük yaşlarda çalışan kişilerden oluşması işin niteliğine göre genç yaş grubunun tercih edilmesini açıklamaktadır. Tekrarlanan ve basit işlerden oluşan üretim sürecinde daha çok gençler tercih edilmekte ve özellikle kadın işgücünden yararlanılmaktadır.

Cinsiyet açısından araştırma kapsamına giren işgücünün yapısı incelendiğinde, çekirdek işgücünün %53,3'ünün erkeklerden, çevre işgücünün ise %50'sinin kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Her ne kadar iki sektör arasındaki kadın erkek oran dağılımı birbirine yakın olarak görülüyor olsa da çevre işgücünde istihdam edilen kadınların niteliksel özellikleri ve esnek çalışma şartlarına daha yatkın olması onların ucuz işgücü olarak tasvir edilmesine ve daha çok tercih edilebilir konumda bulunmasına yol açmaktadır. Şüphesiz ki, emek- yoğun, eğitim seviyesi daha düşük işgücü olarak kadın emeği, ikincil piyasada düşük ücret "ödenebilirliği" sayesinde rekabet edilebilir koşulların altyapısının oluşumunda işveren açısından bazı "avantajlar" sağlamaktadır. Genel olarak, ankete katılan çevre ve çekirdek işgücünün yaş ve cinsiyete göre dağılım oranları incelendiğinde birbirlerinden farklı özellikler sergilediği sonucuna varılmaktadır.

Araştırma kapsamında çekirdek işgücünün eğitim düzeyi yüksek, çevre işgücünün eğitim düzeyi ise düşük olarak görülmektedir. Buna göre, çekirdek işgücü %93,3 oranında ön lisans ve lisans mezunu eğitim düzeyinde iken, çevre işgücünün %62,2'si lise altı mezun durumundadır. Çekirdek işgücünün sadece %2,2'si lise altı eğitim düzeyinde yer almaktadır. Açıklamalara uygun bir şekilde, çekirdek işgücünün iyi eğitim almış ve nitelik düzeyi yüksek kişilerden oluştuğu görülmektedir.

Küreselleşme ile birlikte sektörler arasında yaşanan değişim, hizmetler sektörünün görece ağırlığını arttırmakta ve “bilgi işçisi” olarak ifade edilen çalışanlara kapılarını daha fazla açarak onları öncelikli duruma getirmektedir. Bilgi toplumunda belirleyici rolü bilginin üstleniyor oluşu (Yalınpala, 2002: 289), eğitim düzeyinin artması ve yeni çalışan ordusunun eğitime ve niteliğe önem vermeleri sonuçlarını ortaya çıkarmaktadır.

Düşük ücretler ve olumsuz çalışma koşullarında, emek-yoğun sektörlerde çalışan çevre işgücü ise vasıfsız ve düşük eğitilmiş işgücü olarak nitelendirilmektedir. Sonuçlar, çevre işgücünün kötü eğitim almış ve nitelik düzeyi düşük olarak tasvir edilmesini de destekler niteliktedir. Çevre işgücünün sadece % 16,6’sının yükseköğrenim olarak ifade edilen ön lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Çevre işgücü, sahip olduğu düşük eğitim düzeyi ve ekonomik koşulları nedeniyle ikincil işgücü piyasasında yoğunlaşmaktadır.

Çevre ve çekirdek işgücünün kilit sosyo-ekonomik özelliği olma rolünü üstlenen eğitim, işgücü piyasasında ücretleri ve çalışma şartlarını etkilemesi açısından önemlidir. Anket ve gözlem sonuçları doğrultusunda öğrenim düzeyi düşük olan kişilerin ağırlıklı olarak emek-yoğun işlere yöneldikleri; ikincil işgücü piyasaları içerisinde yer alan işlerde çevre işgücüne düşük ücret, güvencesiz istihdam ve olumsuz çalışma koşullarının sunulduğu görülmektedir.

### **3.2. Kariyer Durumu**

Ankete katılan işgücünün kariyer durumunun ortaya konulabilmesi için kıdem durumu, çalışma sebebi ve unvanı temel kistaslar olarak incelenmiştir. Çekirdek işgücünün kıdem durumu incelendiğinde, çalışanların %35,6’sının 1-5 yıllık zaman dilimi aralığında çalışma yaşamında bulunduğunu görülmektedir. Çekirdek işgücünün %25,4’ü 6-10 yıldır, %20’si ise 15 yıl ve üzeri aktif çalışma hayatında bulunduğunu ifade etmişlerdir. Çevre işgücünün kıdem durumu incelendiğinde ise, yoğunluğu oluşturan %28,6’sının 1-5 yıl arası kıdeme sahip olduğu, %24,5’lik dilimin ise 15 yıl ve üzeri çalışma hayatının içerisinde yer aldığı görülmektedir. 1 yıldan az tecrübesi olanların çevre işgücü içerisinde yoğunlaşması, eğitimini yarıda bırakan ve 15-24 yaş aralığında bulunan genç işgücünün çevre işgücü içerisinde daha fazla yer almasından kaynaklanmaktadır.

Çevre ve çekirdek işgücünün çalışma sebeplerine bakıldığı zaman çıkan sonuç ekonomik sorumluluk olarak görülse de çekirdek işgücünde ekonomik sorumluluk, üretken olma kaygısı ve isteği, aldığı eğitimi taçlandırmak yanıtlarının yüzdesel oranları birbirine çok yakındır. Bu durum, çekirdek işgücünün eğitim seviyesinin yüksek olması, yetiştiği ve çalışma kavramını oluşturduğu aile ve koşulları ile bağlantılıdır. Çalışma ve iş kavramına bakış açısı nitelikte de orantılı olarak değişim göstermekte ve anlam kazanmaktadır. Çevre işgücünün %75,5 gibi yüksek bir oranı çalışmayı ekonomik sorumluluk amacıyla, %6,1’i ise aile baskısı sebebiyle gerçekleştirdiğini ifade etmektedir. Emek yoğun ve düşük nitelikli işler olarak adlandırılan işlerde görev alan çevre işgücü, kendisini yenileyebilecek ve geliştirebilecek konumda ve şartlarda görmediği için çalışma kavramına ekonomik açıdan anlam yüklemektedir.

**Tablo 3**

*Çekirdek-Çevre İşgücü Kariyer Durumu*

Kıdem Durumu	Çekirdek İşgücü		Çevre İşgücü		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
1 yıldan az	3	6,7	14	14,3	17	11,9
1-5 yıl	16	35,6	28	28,6	44	30,8
6-10 yıl	11	24,4	21	21,4	32	22,4
11-15 yıl	6	13,3	11	11,2	17	11,9
15 yıl ve üzeri	9	20,0	24	24,5	33	23,1
<b>Toplam</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>98</b>	<b>100,0</b>	<b>143</b>	<b>100,0</b>
<b>Çalışma Sebebi</b>						
Ekonomik sorumluluk	16	35,6	74	75,5	90	62,9
Aile baskısı	1	2,2	6	6,1	7	4,9
Üretken olmak kaygı ve isteği	14	31,1	7	7,1	21	14,7
Aldığım eğitimi taçlandırmak	13	28,9	4	4,1	17	11,9
Diğer	1	2,2	7	7,1	8	5,6
<b>Toplam</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>98</b>	<b>100,0</b>	<b>143</b>	<b>100,0</b>
<b>Unvan</b>						
Büro Elemanı	0	0,0	12	12,2	12	7,7
Ustabaşı	0	0,0	7	7,2	7	4,2
İşçi	0	0,0	79	79,6	79	53,8
İdari Hizmetli	13	28,9	0	0,0	13	9,1
Pazarlama	4	8,9	0	0,0	4	3,0
Muhasebe	5	11,1	0	0,0	5	3,5
İnsan Kaynakları	7	15,6	0	0,0	7	4,2
Bilişim Hizmetleri	4	8,9	0	0,0	4	3,0
Diğer	12	26,7	0	0,0	13	9,1
<b>Toplam</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>98</b>	<b>100,0</b>	<b>143</b>	<b>100,0</b>

Çekirdek ve çevre işgücü ayrımının başlıca unsuru olarak gözetilen unvan, kariyer durumunun açıklanması hususunda da önemlidir. Yapılan alan araştırmasında çekirdek işgücü; idari kısımda, pazarlama bölümünde, muhasebe biriminde, insan kaynakları alanında, bilişim hizmetleri ve diğer olarak belirtilen tasarımcı ve modelistler; çevre işgücü ise büro elemanı, ustabaşı ve işçiden meydana gelmektedir. Ankete katılan çekirdek işgücünün %28,9'u idari bölümde, %15,6'sı insan kaynaklarında, %11,1'i muhasebede, %8,9'u pazarlamada, %8,9'u bilişim hizmetlerinde faaliyet göstermektedir. Çekirdek işgücünün diğer olarak işaretlediği alan ise tasarımcılığı ve modelistliği içermektedir. Ankete katılan çevre işgücünün, %79,6'sı işçiden, %12,2'si büro elemanından, %7,2'si ise ustabaşından oluşmaktadır.

### 3.3. Çalışma Şekli

Ankete katılan çekirdek işgücünün %89,9'u firmalarında esnek çalışma uygulamalarının olmadığını, çevre işgücünün %93,9'u ise işyerlerinde esnek çalışma modellerinin uygulandığını belirtmektedir. Esnek çalışma modellerinin özellikle çevre işgücünün çalışma şeklinde ortaya çıkmasının temel sebebi, vardiyalı iş düzeninin yaygın olarak görüldüğü atölyelerde istihdam edilmeleridir. Esnekleşme sürecinde; firmalar, merkezlerini oluşturacak işgücü olarak adlandırdıkları çekirdek işgücünü, çok sayıda kişi arasından, yeni teknolojilerin ve üretim tekniklerinin öngördüğü yeteneklere sahip olma özellikleriyle seçmektedir. Dışarıda kalan çevre işgücü ise, merkez işgücünün sürekliliğinin diğer yansıması olarak geçiciliği temsil ederek ve esnekleşmenin yolunu açtığı atipik istihdam ilişkileri altında emeklerini ortaya koymaktadır.

**Tablo 4**

*Çekirdek-Çevre İşgücü Çalışma Şekli*

Esnek Çalışma Durumu	Çekirdek İşgücü		Çevre İşgücü		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
<b>Evet</b>	5	11,1	92	93,9	97	67,8
<b>Hayır</b>	40	88,9	6	6,1	46	32,2
<b>Toplam</b>	45	100,0	98	100,0	143	100,0
<b>Çalışma Şekli</b>						
<b>Tam zamanlı</b>	45	100,0	97	99,0	142	99,3
<b>Yarı zamanlı</b>	0	0,0	1	1,0	1	0,7
<b>Toplam</b>	45	100,0	98	100,0	143	100,0
<b>Süreklilik Durumu</b>						
<b>Sürekli</b>	45	100,0	81	82,7	126	88,1
<b>Geçici</b>	0	0,0	17	17,3	17	11,9
<b>Toplam</b>	45	100,0	98	100,0	143	100,0

Çekirdek işgücünün %100'lük kısmı tam zamanlı ve sürekli bir işte çalıştıklarını ifade etmekte, çevre işgücünün %99'u tam zamanlı olarak çalışmakla birlikte %17,3'lük kısmı işlerini geçici olarak tanımlamaktadır. Çevre işgücünü oluşturan çalışanların sürekli bir iş bulamamalarından, ekonomik zorunluluklarından ve çalışma koşullarından kaynaklanan sebepler öncülüğünde çalışanlar, işlerini geçici süreli olarak tanımlamaktadırlar.

### 3.4. Gelir ve Sosyal Güvenlik Durumu

Çevre ve çekirdek işgücünün tanımlanıp sınıflandırılmasında, ikili işgücü yapısının ayırıcı noktalarının başında ücret ve sosyal güvenlik durumlarının geldiği ifade edilmektedir. Sektörlerin özellikleri göz önünde bulundurularak yapılan piyasa ayırımında belirleyici noktalar hukuki altyapı, ücret, düzenli istihdam kayıtları olarak vurgulanmaktadır (Yüceol, Hüseyin Mualla, 2005: 504).

Ankete katılan çekirdek işgücünün ücret ile ilgili dikkat çeken oranları %46,7'sinin 1700-3000 TL, % 28,9 gibi önemli bir kısmının 5000 TL ve üzeri gelir elde ederken, %4,4'ünün asgari ücret<sup>3</sup> gelirin sahip olmasıdır. Çevre işgücünün aylık gelir düzeyleri incelendiğinde ise yoğunluğun (%64,3) asgari ücret ve altı baremlerinde olduğu görülmektedir. Bu bulgular, çekirdek işgücünün ücret oranları ve oranların dağılımı açısından daha iyi ücretlerle çalıştıkları, çevre işgücünün çoğunluğunun aylık asgari ücret düzeyinde çalıştığı ve yüksek ücret baremlerine sınırlı sayıda çalışanın ulaşabildiğini göstermektedir. Bu bulgular; çalışanların eğitim, nitelik ve buldukları sektörlerin çalışma koşulları ile ilişkidir.

Ankete katılan çekirdek işgücünün %100'ü sigortalı olarak istihdam edildiğini; çevre işgücünün %27,6'sı ise sigortasız olarak çalıştırıldıklarını belirtmiştir. Çekirdek işgücü=yüksek ücret+güvenceli istihdam; çevre işgücü=düşük ücret+güvencesiz istihdam denklemi bu çalışmanın sonucunda çıkan ücret dağılımı ve sosyal güvenlik durumunu destekleyici nitelik sergilemektedir.

<sup>3</sup> Çalışmanın gerçekleştirildiği dönemde (2016) brüt asgari ücret tutarı: 1.647,00 TL'dir.

**Tablo 5**

*Çekirdek-Çevre İşgücü Gelir ve Sosyal Güvenlik Durumu*

Aylık Gelir	Çekirdek İşgücü		Çevre İşgücü		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
<b>Asgari ücret ve altı</b>	2	4,4	63	64,3	65	45,5
<b>1700-3000</b>	21	46,7	3	31,6	52	36,3
<b>3001-5000</b>	9	20	3	3,0	12	8,4
<b>5000 ve üzeri</b>	13	28,9	1	1,0	14	9,8
<b>Toplam</b>	45	100,0	98	100	143	100,0
<b>Sigortalılık Durumu</b>						
<b>Evet SSK</b>	45	100,0	68	69,4	113	79,0
<b>Evet, eşimden dolayı SSK</b>	0	0,0	2	2,0	2	1,4
<b>Evet, BAĞ-KUR</b>	0	0,0	1	1,0	1	0,7
<b>Hayır</b>	0	0,0	27	27,6	27	18,9
<b>Toplam</b>	45	100,0	98	100,0	143	100,0

Çekirdek işgücünün işgücü piyasası içerisinde görece daha az sayıda bulunması, eğitim ve nitelikleri açısından tercih ediliyor olması; çevre işgücünün ise istihdam edildikleri alanların düşük nitelikli ve daha çok standart olarak adlandırılan, kol gücü emeğine dayanan özellikleri, daha düşük ücret ve olumsuz çalışma koşullarına katlanma zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır.

### 3.5. İşyerinin Özellikleri

Güvenceli istihdam, kayıtlı, iş ve gelir güvencesi sağlayan, çalışanların kalıcı ilişkiler kurabildiği istihdam şeklidir. Çekirdek işgücü sınıflamasında yer alan katılımcıların büyük çoğunluğu (%60) işyerini güvenceli olarak tanımlamaktadır. Çevre işgücünde ise işyerini güvencesiz olarak tanımlayan önemli bir bölüm bulunmaktadır.

İşyerlerinde kariyer planlaması ve çalışanların geleceğe dair hedeflerini çizebilmeleri noktalarında yükselme durumları önemli bir göstergedir. Ankete katılan çekirdek işgücünün %57,8'i yükselme ihtimalinin olduğunu, %11'i ise yükselme ihtimalinin kısıtlı olduğunu, %17,8'i yükselme ihtimalinin olmadığını belirtmektedir. Çevre işgücünde ise çalışanlar yükselme durumlarını %36,7'si olumsuz olarak adlandırarak hayır cevabını vermişlerdir. İlgili işgücünün %31,6'sı yükselme ihtimalinin çok az olduğunu geri kalan %31,6'sı ise yükselme ihtimalinin olduğunu belirtmişlerdir.

Ankete katılan çekirdek ve çevre işgücünün %100'ü herhangi bir sendikaya üye değildir. Küreselleşme ile birlikte dünyada meydana gelen değişimin; ekonomik küreselleşme, ulus devletin etki alanını daraltma, uluslararası ilişkileri ve standartları sermaye lehine artırma yönünde gelişmesi, başta sendikalar olmak üzere piyasaya müdahale eden kural ve kurumların gücünün kırılmasına neden olmakta ve bu yüzyılda sendikaların varlıkları tartışılır hale gelmektedir. Genel olarak ekonomik koşullar ve izlenen ekonomi politikaları, teknolojik değişimlere bağlı yeni üretim ve çalışma biçimleri, uluslararası rekabetin yoğunlaşması, devletin ve işverenlerin sendikalara ve endüstri ilişkilerine yaklaşım tarzı, sendikacılık ve toplu pazarlığı etkileyen başlıca faktörler arasında yer almaktadır (Yorgun, 2005: 143). Dönüşüm sürecinde işgücü ve istihdam yapılarındaki değişim ile birlikte sendikal örgütlenmeler geri planda kalarak ciddi üye kayıpları yaşamaktadır.

**Tablo 6**

*Çekirdek-Çevre İşgücü İşyerinin Özellikleri*

İşyeri Algısı	Çekirdek İşgücü		Çevre İşgücü		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Güvenceli	27	60,0	62	63,3	89	62,2
Saygın	14	31,1	20	20,4	34	23,8
İtibarlı	4	8,9	0	0,0	4	2,8
Güvencesiz	0	0,0	16	16,3	16	11,2
<b>Toplam</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>98</b>	<b>100,0</b>	<b>143</b>	<b>100,0</b>
<b>Yükselme Durumu</b>						
<b>Evet</b>	26	57,8	31	31,6	57	39,9
<b>Çok az</b>	11	24,4	31	31,6	42	29,4
<b>Hayır</b>	8	17,8	36	36,7	44	30,8
<b>Toplam</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>98</b>	<b>100,0</b>	<b>143</b>	<b>100,0</b>
<b>Sendikacılık</b>						
<b>Evet</b>	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Hayır</b>	45	100,0	98	100,0	143	100,0
<b>Toplam</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>98</b>	<b>100,0</b>	<b>143</b>	<b>100,0</b>

Üretim sistemlerinde, sektör yapısında yaşanan değişimle Post-Fordist üretim örgütlenmesi olarak tanımlanan esnek üretim sistemleriyle kuralsızlaşma eğilimi artmakta, küreselleşme sürecinde üretim süreci halkalarının hem firma düzeyinde hem de küresel düzeyde parçalandığı görülmektedir. Esnek üretim örgütlenme, işçilerin “birlik” algısı ve sosyalleşme sürecini parçalamakta, bu durum parçalı sendikaları ve sosyal hak taleplerini zayıflatmaktadır (Kesici, 2013). Bulgular doğrultusunda hem çevre işgücü hem de çekirdek işgücü yapısında sendikal örgütlenme etkisinin zayıfladığı sonucuna ulaşılmaktadır.

### **Sonuç**

Üretim ilişkilerinde Fordist üretim sisteminden post-fordizme geçişin siyasal alanda yansıması, devletin refah devleti zihniyetinden rekabet devleti zihniyetine dönüşümü şeklinde gerçekleşmiştir. Özellikle 1990 sonrası dönemde işgücü piyasalarında ortaya çıkan yeni istihdam biçimleri, işgücünün de “yenileşme” ihtiyacını beraberinde getirmiştir. Küreselleşmenin işgücü yapısındaki değişimi; emeğin niteliksel ve sektörel alanda yaşadığı değişim olarak farklı iki boyut sergilemektedir. Hizmet sektörünün artan payı, esnek çalışma ilişkilerinin yaygınlaşması, sektörel ve çalışma ilişkilerinde yaşanan farklılaşmanın kayıtdışı ve enformel istihdamı yaygınlaştırması, küresel ekonominin ürün çeşitliliği arayışının yanında üretimi gerçekleştiren işgücünün de çeşitliliğinin sağlanması noktasındaki ihtiyaçları işgücü piyasaları içerisinde taşeronlaşma ve fason üretime bağlı çevre-çekirdek işgücü şeklinde ikili bir yapı oluşmasına neden olmaktadır.

Özellikleri açısından iki işgücü grubu incelendiğinde sınıflandırmaların eğitim, vasıf, ücret ve çalışma koşulları bakımından temellendirildiği görülmektedir. Çekirdek işgücü; iyi eğitim almış, kurumsal olarak nitelikli, düzenli istihdam kayıtlarına sahip, ücret ve çalışma koşulları bakımından çevre işgücüne göre ayrıcalıklı olarak tanımlanırken, çevre işgücü; eğitim ve nitelik düzeyi düşük, düzensiz olarak istihdam edilen, kötü çalışma koşulları ve düşük ücrete tabi olan işgücü olarak belirtilmektedir. Sektörlerin özellikleri göz önünde bulundurularak yapılan piyasa ayırımında ise belirleyici noktalar hukuki altyapı, ücret ve süre farklılıkları

olarak sıralanmaktadır. Çalışma ilişkilerinin hukuki altyapısının düzenlenmesi ve uygulamaya yönelik çalışmaların düzenlemelerle uyumlu hale getirildiği, tam zamanlı mesleklerin hakim olduğu ve ücretli çalışan olarak adlandırılan işgücünü barındıran sektör formel sektörü ve birincil işgücü piyasaların özelliklerini ifade etmektedir. Çekirdek işgücü birincil işgücü piyasaları içerisinde ve formel sektörlerde istihdam edilen işgücü iken, çevre işgücü enformel sektörler içerisinde ikincil işgücü piyasasında yer almaktadır.

Bu çalışma kapsamında, literatürde tanımsal olarak ifade edilen “çevre işgücü: eğitimi ve ücret düzeyi, niteliği düşük işgücü, çekirdek işgücü: eğitimi ve ücret düzeyi, niteliği yüksek işgücü” özelliklerinin uygulama alanlarında karşılıkları incelenmiş ve yapılan analizler doğrultusunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

Eğitim, işgücünün piyasadaki konumunu etkileyen önemli bir faktördür. Araştırmaya katılan çevre işgücünün eğitim düzeyi düşüklüğü, ücret ve güvence açısından düşük nitelikli işleri beraberinde getirmektedir. Çekirdek işgücü ise, eğitim seviyesinin yüksek olduğu ve nitelikli olarak tanımlanan işgücünden oluşmaktadır.

Çevre işgücünün temel çalışma sebebi, ekonomik zorunluluk olarak ifade edilmektedir. Özellikle çevre işgücünde düşük eğitim düzeylerine ve yer aldıkları piyasa özelliklerine rağmen eşlerin de çalışır durumda olması tek bir kişinin aile geçiminin sağlanmasında yetersiz kalması, ücretlerinin düşük olması ekonomik zorunluluklarla ilişkilidir. Çekirdek işgücünde ise ekonomik zorunluluk ve üretken olma kaygısı çalışma nedeninde başlıca rol oynamaktadır. Çekirdek işgücünde öğrenim düzeyleri yüksek ve görece yüksek hane halkı gelir düzeyine sahip olması sebebiyle kendini gerçekleştirme düşüncesi çalışma sebebi olarak ortaya çıkmaktadır.

Çevre işgücünün istihdam edildiği işyerlerinin büyük bir kısmında esnek çalışma modeli uygulanırken; çekirdek işgücünün istihdam edildiği merkezlerde esnek çalışma uygulamalarına rastlanmamaktadır. Esnek çalışma modellerinin özellikle çevre işgücünün çalışma şeklinde ortaya çıkmasının temel sebebi, vardiyalı iş düzeninin yaygın olarak görüldüğü atölyelerde istihdam edilmelerinden kaynaklanmaktadır.

Kavramsal çerçevenin çizildiği ilk bölümde çevre işgücü, güvencesiz çalışma koşullarına sahip, geleneksek olmayan diğer bir ifadeyle atipik istihdam biçimleriyle istihdam edilen, genellikle nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan, ücret seviyesi düşük, sendikasız ve çekirdek işgücünü destekleyen işgücü olarak ifade edilmektedir. Yapılan çalışma sonucunda çevre işgücünün ön plana çıkan özellikleri; iyi eğitim almış ve nitelik düzeyi yüksek, kıdem durumuna bağlı olarak tecrübeli çalışanlardan oluştuğudur. Çekirdek işgücünün gerçekleştirdiği işler: tam zamanlı, sürekli, yüksek ücretli, güvenceli işler olduğu yapılan çalışma sonucunda elde edilmiştir.

İkili bir tabakalaşmayla karşı karşıya kalan işgücü içerisinde çekirdek işgücü istenilen zamanda istihdam edilemeyen, zor bulunan, “işçi aristokrasisi” benzeri bir niteliğe sahiptir. Çekirdek işgücü ise geçici, taşeron işçilerden oluşan ve her zaman kolaylıkla erişim sağlanabilen işçilerden meydana gelir (Toptaş, 2016: 29). Anket ve gözlem sonuçları ışığında belirli özelliklere sahip olan çalışan gruplarının çevresel işgücüne dahil olduğunu göstermektedir. Öğrenim düzeyi düşük olan kişiler ağırlıklı olarak emek-yoğun işlere yönelmekte, daha düşük ücretle ve esnek çalışma modellerinin yaygın olduğu işlerde



çalışmaktadırlar. Çevre işgücü için çalışma öncelikli olarak ekonomik değer içermekte, esnek çalışma modellerinin yaygın olduğu çalışma koşullarında çalışmaktadırlar. Çalışma koşullarının diğer özellikleri ile karşılaştırıldığında çevre işgücünün koşulları; belirsiz, güvencesiz, geçici nitelik, düşük ücret ve kariyer gelişimi için sınırlı fırsatlara sahip bir görünüm sergilemektedir. Standart olmayan işgücü ile uzun süreli ilişkiler kurulabilmesi için, çevre işgücü ve çekirdek işgücü arasında çalışma istek ve işe bağlılık noktasında farklılıklarının olmadığı düşüncesinin kabulü gerekmektedir. Emek kendi arasında, nitelik, sosyo-ekonomik koşullar temelinde farklı özelliklere sahip olsa da diğer üretim faktörlerinden “insan” olması, ihtiyaç, beklentilere ve değerlere sahip olması nedeniyle ayrılmaktadır.

Literatür içerisinde yer alan tanımlamaların uygulama örneklerini gösteren bu çalışma, çevre ve çekirdek işgücünün çalışma koşulları, eğitim, nitelik açısından birbirinden farklı özellikler gösterdiğini vurgulamaktadır. Çalışma koşullarındaki bu farklılık bireylerin yaşam koşullarını, sosyo-ekonomik yapısını da etkileyen sonuçlar ortaya çıkaracaktır. Bu çalışmanın devamı niteliğinde bu etkilerin araştırılması literatüre önemli katkılar sağlayacaktır. Unutulmamalıdır ki işgücü kendi içerisinde homojen yapıda değildir, bulunduğu sektöre ve işin özelliklerine göre sorumluluğu ve merkezi konumu değişiklik gösterir. Çalışma özelinde, işgücünün gelir ve sosyal güvenlik durumu, çalışma şekli, kariyer durumu, işyerinin özellikleri başlıklarına değinilmiştir. Çekirdek işgücünün de yer aldığı piyasa içerisinde yüksek stres, zaman baskısı, tükenmişlik vb. sorunlarla karşılaşma ihtimalleri bulunmaktadır. Ancak bu başlıklar, ele alınan çalışmanın kapsamı dışındadır.

### **Extended Abstract**

The transformation of labor, both within itself and within the framework of labor markets, has reached its appearance in the 21st century by passing through many stages in terms of its causes, consequences, and effects. The transformation of the concept of work, the independentization of labor from the individual and its valuation as a "factor of production" in the market, and especially the determination of the nature of this value and the hierarchy of needs based on different grounds and guided by the requirements of the relevant period represent a long, complex and challenging process for labor.

The determining point of labor relations that change over time is characterized by the economic, political, and cultural characteristics of the time period. The post-industrial and post-modern periods, on the other hand, are periods that are examined and agreed upon in terms of their importance, especially in terms of breaking the ties with the past in terms of the change that labor has undergone and the emergence of a new order in socio-economic terms.

This study examines the effects of globalization and the transition to the information society in the post-1980 period on the labor force and employment structure by characterizing them in terms of peripheral and core labor force. The aim of the study is to examine the working conditions of the peripheral and core workforce and to reveal their similarities and differences in terms of working style, income and social security status, workplace characteristics, and career status. The evaluation of working conditions by the labor force and the compatibility of the results with the literature are important in terms of the relationship between theory and practice. The scope of the research is wage earners employed in the textile/ready-to-wear sector in the manufacturing industry in Istanbul. In order to clearly see the demographic

characteristics of the employees participating in the research and the distribution of their answers (findings) regarding working conditions, frequency analysis was applied and frequency tables showing percentage values were created. The element considered in the classification of employees as peripheral and core workforce is the title. In the field research conducted, the core workforce consists of designers and modelers in the administrative department, marketing department, accounting department, human resources, IT services and others, while the peripheral workforce consists of clerical staff, foremen and workers. The survey method was applied to the employees who accepted the research (5 management centers and 10 production centers). A total of 150 people were surveyed in 15 textile-garment enterprises participating in the research. 7 of the 150 questionnaires were found to be filled out incorrectly and 143 questionnaires were evaluated.

When we look at the reasons for the peripheral and core workforce to work, the result is seen as economic responsibility, but the percentages of the answers of economic responsibility, concern and desire to be productive, and to crown the education received are very close to each other in the core workforce. This situation is related to the high level of education of the core labor force, the family, and conditions in which they were raised and formed the concept of work. The perspective on the concept of work and work changes and gains meaning in proportion to quality. In the process of transformation in economic life, along with the change in labor force and employment structures, trade union organizations have fallen behind and have suffered serious member losses. In line with the findings, it is concluded that the influence of union organizing has weakened in both the peripheral and core workforce structures.

Education, which plays the role of a key socio-economic characteristic of the peripheral and core labor force, is important in terms of affecting wages and working conditions in the labor market. In line with the results of the survey and observations, it is observed that people with low levels of education are predominantly oriented towards labor-intensive jobs; low wages, precarious employment, and unfavorable working conditions are offered to the peripheral labor force in jobs in secondary labor markets. The core labor force participating in the survey stated that they were employed with insurance, while a certain portion of the peripheral labor force stated that they were employed without insurance. The data obtained shows that the core labor force has secure employment opportunities, while the peripheral labor force is employed under precarious conditions.

In the first section where the conceptual framework is drawn, the peripheral labor force is defined as the labor force that has precarious working conditions, is employed in non-traditional, in other words, atypical forms of employment, generally works in jobs that do not require qualifications, has low wages, is non-unionized and supports the core labor force. As a result of the study, the prominent characteristics of the peripheral labor force are that it consists of well-educated and highly qualified, experienced employees depending on seniority. As a result of the study, the jobs performed by the core labor force are full-time, continuous, high-paid and secure jobs. The fact that the core labor force is relatively fewer in the labor market and is preferred in terms of its education and qualifications, while the peripheral labor force is employed in low-qualified and more standardized areas, which are based on manual labor, leads to the necessity of enduring lower wages and adverse working conditions.

**Atf / Citation:** Arman Türkmen, S. M. ve Şahin, L. (2023). Çevre ve çekirdek işgücünün çalışma koşullarına ilişkin değerlendirme: Tekstil sektörü üzerine bir alan araştırması. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 522-541. DOI: <https://doi.org/10.22466/acusbd.1390900>

This study, which shows examples of the application of the definitions in the literature, emphasizes that the peripheral and core workforce show different characteristics in terms of working conditions, education, and qualifications. This difference in working conditions will also affect the living conditions and socio-economic structure of individuals. Investigating these effects as a continuation of this study will make important contributions to the literature.

---

**Çıkar Beyanı:** Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

**Etik Beyanı:** Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir.

**Yazar Katkısı:** Yazarların katkısı aşağıdaki gibidir;

**Giriş:** 1. yazar ve 2. yazar

**Literatür:** 1. yazar ve 2. yazar

**Metodoloji:** 1. yazar ve 2. yazar

**Sonuç:** 1. yazar ve 2. yazar

1. yazarın katkı oranı: %50, 2. yazarın katkı oranı: %50

---

**Conflict of Interest:** The authors declare that they have no competing interests. (To be filled if there is more than one author)

**Ethical Approval:** The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In the case of a contrary situation, Artvin Coruh University International Journal of Social Sciences has no responsibility, and all responsibility belongs to the study's authors.

**Author Contributions:** author contributions are below; (To be filled if there is more than one author)

**Introduction:** 1. author and 2. author

**Literature:** 1. author and 2. author

**Methodology:** 1. author and 2. author

**Conclusion:** 1. author and 2. author

1st author's contribution rate: %50, 2nd author's contribution rate: %50

---

## Kaynakça

- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. *Personel Management*, 16, 28-31.
- Çelik, A. (2007). Eğreti emek-parçalanan sınıf. *Birikim Dergisi*, 217, 122-133.
- Deery, M. & Jago L. K. (2002). The core and the periphery: An examination of the flexible workforce model in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 21, 339-351.
- Dyer, S. (1998). Flexibility flexibility models: A critical analysis. *International Journal of Manpower*, 220-247.
- Eraslan, İ.H., Bakan, İ. ve Helvacıoğlu Kuyucu, A. D. (2008). Türk tekstil ve hazır giyim sektörünün uluslararası rekabetçilik düzeyinin analizi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 265-300.
- Hakim, C. Core and periphery in employers workforce strategies: Evidence from the 1987 E.L.U.S. Survey. *Work, Employment & Society*, 4(2), 157-188.
- Kazgan, G. (2015). *Küreselleşme ve ulus devlet*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Kesici, M. R. (2013). *Emek piyasaları*. Dipnot Yayınları.
- Koray, M. (2012). *Sosyal politika*. İmge Kitabevi.
- Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. (2014). *Çalışma iktisadi*. Der Yayınları.
- Özveri, M. (2014). Alt işveren (taşeron) sermayenin örgütlü işgücüne başkaldırısıdır. *DİS-KAR Dergisi*, 2, 28-37.
- Şenkal, A. (2007). *Küreselleşme sürecinde sosyal politika*. Alfa Yayınları.
- Şimşek, B. (2000). İşgücü piyasalarının küreselleşmesi ve küresel işgücü piyasasında ulusal işgücü piyasalarının yeri. *İş, Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2(1), <https://www.isguc.org/index.php?p=article&id=85&cilt=2&sayi=1&yil=2000> adresinden 12.09.2023 tarihinde alınmıştır.
- Toptaş, H. (2016). Devletin dönüşümü, kamusal alan ve işçi sınıfı. *Emek Araştırma Dergisi (GEAD)*, 7(9), 21-42.
- Tuzcu, G. (2021). *Eğitim ekonomisi*. Pegem Akademi.
- Uyanık, Y. (1993). *Bazı Avrupa ülkelerinde ve Türkiye'de iş piyasasının düzenlenmesinde istihdam kurumlarının fonksiyonlarının mukayeseli olarak analizi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.

- Atf / Citation:** Arman Türkmen, S. M. ve Şahin, L. (2023). Çevre ve çekirdek işgücünün çalışma koşullarına ilişkin değerlendirme: Tekstil sektörü üzerine bir alan araştırması. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 522-541. DOI: <https://doi.org/10.22466/acusbd.1390900>
- Yılmaz, T. ve Sarpkaya, R. (2023). *Eğitim ekonomisi: eleştirel bir yaklaşım* (2. Baskı). Anı Yayıncılık.
- Uyanık, Y. (1999). Dualist (ikili) işgücü piyasası teorisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(3), 1-8.
- Uyanık, Y. (2015). İstihdam, işgücü piyasası ve endüstri ilişkileri. E. Yazıcı (Ed.), *Klasikten küresele endüstri ilişkileri*. Orion Kitabevi.
- Yalınpala, J. (2002). Küreselleşmenin emek piyasası ve istihdam üzerindeki etkileri. A. Soyak (Der), *Küreselleşme, iktisadi yönelimler ve sosyopolitik karşıtlıklar* (263-304) içinde. Om Yayınevi.
- Yorgun, S. (2005). Küreselleşme sürecinde Türk sendikacılığına yeni yönelişler ve alternatif öneriler. *Çalışma ve Toplum*, 3(6), 137-162.
- Yüceol, H. M. (2005). Küreselleşme, yoksulluk ve emek piyasası politikaları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 493-512.