



## Türkiye’de Gıda Sektörünün Vasıfsızlaşması: İşgücü Açısından Zorluklar ve Etkileri

Serter ORAN\*  
Mehmet Atilla GÜLER\*\*

### Öz

Türkiye’de gıda sektörü son yıllarda, otomasyon kullanımının artması ve standartlaştırılmış üretim süreçlerinin benimsenmesi de dahil olmak üzere önemli değişiklikler geçirmiştir. Söz konusu değişiklikler, gıda sektöründe çalışanların sahip olması gereken beceriler üzerinde derin bir etki yaratmış ve işgücünün vasıfsızlaşmasına yol açmıştır. Vasıfsızlaşma firmalar için kısa vadede faydalı olabilir, ancak endüstrinin uzun vadeli rekabet gücünü olumsuz yönde etkileyecek ve işçiler için fırsatları sınırlandıracaktır. Vasıfsızlaştırmanın olumsuz etkilerini azaltmak ve Türkiye’de gıda endüstrisinde daha vasıflı bir işgücünü teşvik etmek için potansiyel politika müdahalelerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışma özü itibarıyla istihdam, ücretler ve işçi özerkliği üzerindeki etkileri de dahil olmak üzere Türkiye’de gıda endüstrisinde vasıfsızlaşmanın zorluklarını ve sonuçlarını incelemektedir. Buna göre vasıfsızlaşma pek çok alanda olduğu gibi gıda sektöründe çalışan işçilerin gelir, istihdam, işsizlik ve borçlanma gibi temel dinamiklerini etkilemektedir. Bu bağlamda çalışmada, Bolu’da faaliyet gösteren zincir gıda firmalarından birinde yapılan alan çalışmasından elde edilen veriler uyarınca gıda endüstrisinde işgücünün vasıfsız hale gelmesinin zorlukları ve sonuçları tartışılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Vasıfsızlaşma, İşsizlik, Gelir, Borçluluk, Gıda Sektörü

**Makale Türü:** Araştırma Makalesi

## The Deskilling of the Turkish Food Industry: Challenges and Implications for the Labor Force

### Abstract

The food industry in Turkey has undergone significant changes in recent years, including the increased use of automation and the adoption of standardized production processes. These changes have had a profound impact on the skills required of those labour in the food industry and have led to the de-skilling of the labour force. De-skilling may be beneficial for firms in the short run, but will adversely affect the long-term competitiveness of the industry and limit opportunities for labour. Potential policy interventions are needed to mitigate the negative effects of de-skilling and to promote a more skilled labour force in the food industry in Turkey. In essence, this study examines the challenges and consequences of deskilling in the food industry in Turkey, including its effects on employment, wages and labour autonomy. This paper essentially examines the challenges and consequences of de-skilling in the food industry in Turkey, including its effects on employment, wages and labour autonomy. Accordingly, as in many other areas, de-skilling affects the basic dynamics of workers in the food industry, such as income, employment, unemployment and indebtedness. In this context, the challenges and consequences of the de-skilling of the labour force in the food industry will be discussed based on the data obtained from fieldwork in chain food firms operating in Bolu.

**Key Words:** De-skilling, Unemployment, Income, Indebtedness, Food Sector

**Article Type:** Research Article

\* Dr. Öğr. Üyesi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, [serter.oran@beun.edu.tr](mailto:serter.oran@beun.edu.tr), ORCID iD: 0000-0001-5845-7562

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, [maguler@adu.edu.tr](mailto:maguler@adu.edu.tr), ORCID iD: 0000-0001-6910-2134

## 1. GİRİŞ

Türkiye’de gıda sektörü, milyonlarca çalışanı istihdam eden ve ülke gayri safi yurtiçi hasılasına önemli ölçüde katkıda bulunan niteliğiyle ekonomik açıdan kritik bir bileşendir. Ancak son yıllarda sektör, artan otomasyon kullanımı ve standartlaştırılmış üretim süreçlerinin benimsenmesi de dahil olmak üzere önemli değişikliklere uğramıştır. Bu değişiklikler firmalar için kısa vadeli faydalar sağlarken, sektörde çalışanların sahip olması gereken beceriler üzerinde de derin bir etki yaratmış ve işgücünün vasıfsızlaşmasına yol açmıştır. Geleneksel olarak, Türkiye'deki gıda sektörü, gıda hazırlama, işleme ve paketleme konularında uzmanlaşmış becerilere sahip işçilerle yüksek derecede el emeği ve zanaatkarlık ile karakterize edilmiştir. Ancak, yeni teknolojilerin ve otomasyonun devreye girmesi, bu vasıflı işçilerin birçoğunun yerlerinden edilmesine yol açmıştır, çünkü bu roller artık makineler ve yazılımlar tarafından yerine getirilmektedir. Türkiye’de gıda endüstrisindeki birçok işçi, otomasyonun ve standardizasyonun bir sonucu olarak becerilerinin ve bilgilerinin daha az değerli hale geldiği vasıfsızlaşmayı yaşamaktadır.

Vasıfsızlaşma, genellikle teknoloji veya otomasyon kullanımı yoluyla bir işin beceri gereksinimlerinin azaltılması sürecini ifade eder. Bu, bir işi yapmak için gereken işçi sayısında azalmaya yol açabilir ve işin yerinden edilmesiyle sonuçlanabilir. Vasıfsızlaşmanın gelir düzeyleri üzerindeki etkisi karmaşık olabilir ve çeşitli faktörlere bağlıdır. Bazı durumlarda, işten çıkarma, işlerinden olan ve daha düşük vasıflı ve daha düşük ücretli işleri üstlenmek zorunda kalan işçiler için daha düşük ücretlere yol açabilir. Ancak, diğer durumlarda vasıfsızlaşma, verimlilik ve üretkenliğin artmasına ön ayak olabilir, bu da yeni teknolojilere ve iş gereksinimlerine uyum sağlayabilen işçiler için daha yüksek ücret kazanmalarına beraberinde getirebilir. Vasıfsızlaşma, gelir eşitsizliğini şiddetlendirmek ve sosyal hareketliliğin önünde engeller oluşturmak gibi daha geniş toplumsal etkileri olabileceğini de belirtmek gerekir. Yeni teknolojilere ve iş gerekliliklerine uyum sağlayamayan işçiler, istikrarlı ve yüksek ücretli bir iş bulmakta zorlanabilir ve bu da ekonomik fırsatları ve genel yaşam standartlarını sınırlayabilir. Genel olarak, vasıfsızlaşmanın gelir düzeyleri üzerindeki etkisi karmaşıktır ve işin niteliği, işgücünün beceri düzeyi ve daha geniş ekonomik ve teknolojik bağlam dahil olmak üzere çeşitli faktörlere bağlıdır. Vasıfsızlaşma, belirli bir iş için gereken beceri ve bilginin zaman içinde basitleştirildiği veya azaltıldığı süreci ifade eder. Bu durum, yeni teknolojilerin devreye girmesi, iş süreçlerindeki değişiklikler ve maliyet düşürücü önlemler gibi çeşitli nedenlerle gerçekleşebilir. Gıda sektöründe vasıfsızlaşma, özellikle düşük vasıflı çalışanlar üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Örneğin, gıda işleme teknolojisindeki ilerlemeler, daha önce elle yapılan kesme ve paketleme gibi birçok işin otomasyonuna yol açmıştır. Bu durum vasıflı çalışanlara olan ihtiyacın azalmasına ve deneyimli çalışanların daha düşük vasıflı ve daha düşük ücretli çalışanlarla ikame edilmesine neden olabilir. Teknolojik değişikliklere ek olarak, iş süreçleri ve uygulamalarındaki değişiklikler nedeniyle de işten çıkarmalar meydana gelebilir.

Gıda sektörü Türkiye ekonomisinin önemli bir parçasıdır ve ülkenin tarımsal üretiminde ve ihracat pazarlarında önemli bir rol oynamaktadır. Ancak Türkiye’deki işgücü piyasasındaki kayıt dışılık, hizmetler sektörüne doğru bir kayma ve çeşitli sektörlerde yeni teknolojilerin benimsenmesi gibi önemli değişiklikler neticesinde gıda sektöründe de dönüşümler yaşanmıştır. Bu dönüşümler kaçınılmaz biçimde vasıfsızlaşmayı etkilemiştir. Türkiye’de vasıfsız işgücünün çalışma süreci, sektöre ve yapılan işlere bağlı olarak değişebilmektedir. Ne var ki gıda sektöründeki vasıfsızlaşma süreci zorlayıcı ve ekonomik ilerleme fırsatlarını sınırlandırabilmektedir.

Vasıfsızlaşmanın gıda sektörü çalışanlarını etkilediği fikri, gıda sektörü de dahil olmak üzere çeşitli sektörlerde işgücü ve istihdamı inceleyen akademisyenler ve araştırmacılar arasında yaygın olarak tartışılan bir konudur. Örneğin Heasman ve Morley’in (2017) çalışmasında gıda sektöründe otomasyon ve standartlaştırılmış üretim tekniklerinin giderek daha fazla kullanılmasının, özellikle gıda işleme ve paketleme alanındaki birçok işin vasıfsızlaşmasına yol açtığı tespit edilmiştir. Bu durum işçiler

için daha düşük ücretler ve daha az iş güvencesi ile sonuçlanmıştır. Sonuçta gıda sektöründe vasıfsızlaşmanın istihdam, özellikle düşük vasıflı veya giriş seviyesi pozisyonlarda çalışanlar üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu aşikardır. Çünkü teknolojik değişikliklere ek olarak, iş süreçleri ve uygulamalarındaki değişiklikler nedeniyle işten çıkarmalar da meydana gelebilmektedir.

Türkiye’de gıda endüstrisindeki vasıfsızlaşmanın zorluklarını ve sonuçlarını inceleyen bu çalışmada spesifik olarak, Braverman’ın (1974) vasıfsızlaşma teorisinden hareketle vasıfsızlaşmanın istihdam, ücretler ve işçi özerkliği üzerindeki etkilerinin yanı sıra sektörün uzun vadeli rekabet gücü de incelenmektedir. Vasıfsızlaşmanın, kısa vadede firmalar için rasyonel bir strateji olsa da nihayetinde sektörün uzun vadeli rekabet gücünü zayıflattığını ve işçiler için fırsatları sınırladığı düşünülmektedir. Bu sayede Türkiye’de çalışmanın geleceği ve herkes için adil ve eşitlikçi bir işgücü piyasasının sağlanmasında politikaların rolü hakkında daha geniş bir tartışmaya katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Bolu’da zincir gıda firmalarında çalışan işçilerle yapılan alan çalışmasında 380 kişi rasgele örneklem seçimiyle belirlenmiş niceliksel araştırma yöntemiyle kendilerine anket uygulanmıştır. Anketten elde edilen veriler analiz edilerek vasıfsızlaşmaya olan etkisi tartışılmış ve çalışma sonlandırılmıştır.

## **2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **2.1. Vasıfsızlaşma Teorisi**

Harry Braverman’ın ünlü eseri “Emek ve Tekelci Sermaye”, kapitalist üretimin ve bunun işgücü üzerindeki etkisinin en etkili eleştirilerinden biri olarak kabul edilmektedir. Braverman’ın eserinde oldukça detaylı ve karşılaştırmalı biçimde ele aldığı vasıfsızlaşma teorisi, kapitalist üretimin doğası gereği işçileri vasıfsızlaşmaya yönelttiğini ve üretim sürecindeki teknolojik ilerlemelerin ve standartlaşmanın vasıflı emeğin değersizleşmesine yol açtığını savunmaktadır. Braverman, kapitalist sistemin vasıflı işçilere olan ihtiyacı ortadan kaldırarak ve onları daha az vasıflı, daha kolay değiştirilebilir emekle değiştirerek işgücü maliyetlerini düşürmeye çalıştığını savunmaktadır. Braverman’a göre (1998: 60) bu süreç, üretim sürecini daha küçük, daha tekrarlı görevlere bölerek verimliliği ve çıktıyı artırmayı amaçlayan Taylorist ve Fordist üretim tekniklerinin uygulanması yoluyla gerçekleştirilmektedir.

“Post” ön ekli kavramların yeniden üretildiği ya da yeniden tanımladığı bir dönemde emek süreçleri ve vasıfsızlaşma teorisini geliştiren Braverman hemen her akımdan eleştiri almıştır. Buna göre Braverman’ın bu teorisini destekleyenler, teknolojik gelişmelerin standart üretim süreçlerinin ve otomasyonun benimsenmesini sağlamaya devam ettiği günümüzde, Braverman’ın kapitalist sistem analizinin geçerliliğini koruduğunu savunmaktadır. İmalat, hizmet, gıda ve sağlık hizmetleri de dahil olmak üzere bir dizi sektörde vasıfsızlaşmanın yanı sıra iş ekonomisinin ve güvencesiz çalışmanın arttığına dair görüşler mevcuttur (Thompson ve McHugh, 2009:314-316). Tersine Braverman’ın teorisini eleştirenler, teorinin işçilerin eylemliliğini ve vasıfsızlaşmaya karşı direniş potansiyelini göz ardı ettiğini savunmaktadır. İşçilerin kapitalist sömürünün pasif kurbanları olmadıklarını, aksine çalışma koşullarını aktif bir şekilde müzakere ettiklerini ve yeni direniş ve dayanışma biçimleri geliştirdiklerini öne sürmektedirler. Ayrıca beceri kavramının sabit olmadığını, daha ziyade tarihsel, sosyal ve ekonomik faktörler tarafından şekillendirildiğini ve belirli emek türlerinin değerinin yalnızca gerekli beceri derecesine göre belirlenmediğini savunmaktadırlar. Örneğin Burawoy (1979), emek sürecinin, kapitalizmin kârı maksimize etme zorunluluğundan daha fazlası tarafından şekillendirilebileceğini ve işçilerin çeşitli kolektif eylem biçimleriyle vasıfsızlaşmaya direnebileceğini savunmaktadır. Ritzer (1977), işçilerin tamamen vasıfsızlaştırıldığı fikrine karşı çıkmakta ve belirli sektörlerde zanaat ve bilgiye dayalı becerilerin devam eden önemini vurgulamaktadır. Littler (1982), masa başı çalışma tezinin zaman içinde nasıl gelişip evrildiğine dair tarihsel bir açıklama sunmakta ve tezin bazı sınırlılıklarını ve kör noktalarını tespit etmektedir. Braverman’a ek olarak André Gorz, Daniel Bell ve Alan Touriane de vasıfsızlaşma konusunda tezler geliştiren düşünürler arasında yer alır. Gorz (2007),

vasıfsızlaşmayı ele alırken teknolojik gelişmelerin ve artan otomasyonun çalışmanın ve işin doğasını değiştirdiği tezinden hareket eder. Gorz’a göre vasıfsızlaşma, bir yandan işçilerin becerilerini azaltırken, diğer yandan onların işlerini kaybetmelerine veya sürekli olarak iş değiştirmesine neden olan bir süreçtir. Gorz’dan farklı olarak Bell (1973), teknolojik gelişmeleri post-endüstriyel toplumun yükselişi” olarak yorumlarken, geleneksel sanayi toplumunun giderek bilgi ekonomisine doğru evrildiğini ve bu yeni yapıda vasıfsızlaşmanın değil uzmanlaşmanın ön plana çıktığını savunur. Son olarak Touriane (2018) ise vasıfsızlaşmayı toplumsal değişim ve sınıf mücadelesi ekseninde ele alarak, sınıf mücadelesinin işin doğasını ve işçilerin statülerini nasıl etkilediğini incelemiştir. Farklı dinamiklerle vasıfsızlaşmayı açıklayan yukarıda yer alan teorisyenlerden hareketle bu çalışma, Braverman’ın tezi üzerinden devam edecektir çünkü 1970’li yılların işçi ve fabrika rejimi tipolojisini yansıtan vasıfsızlaşma tezi günümüz Türkiye’sindeki yapılanmayla benzer özelliklere sahiptir.

Teknolojik değişimin ve standartlaştırılmış üretim süreçlerinin etkisi çeşitli sektörlerdeki işgücünü şekillendirmeye devam ettiğinden, Braverman’ın vasıfsızlaşma üretim teorisi üzerine yapılan tartışmalar günümüzde de geçerliliğini korumaktadır. Teorinin destekçileri, kapitalizm altında işçilerin sömürülmesini anlamak için faydalı bir çerçeve sunduğunu savunurken, eleştirmenler işçiler ve üretim süreci arasındaki karmaşık ve dinamik ilişkiyi aşırı basitleştirdiğini öne sürmektedir.

Braverman (1998), kapitalizmin karmaşık işleri daha küçük, daha basit ve daha rutin işlere bölerek ve vasıflı işçileri daha az vasıflı ve daha az maliyetli olanlarla değiştirerek işgücü maliyetlerini düşürmeyi amaçladığını savunmuştur. Birçok çağdaş akademisyen Braverman’ın teorisini genişletmiş ve bunu iş ekonomisi, platform çalışması ve işyerinde yapay zeka ve otomasyon kullanımı dahil olmak üzere yeni iş organizasyonu ve yönetimi biçimlerine uygulamıştır (Korczynski, 2005:760). Bu gelişmeler, işçilerin kendi bireysel becerilerine ve uzmanlıklarına güvenmek yerine, standartlaştırılmış ve kolayca değiştirilebilir işleri yerine getirmeleri gerektiğinden, yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca, Braverman’ın teorisi, işin doğası, teknolojinin iş ve emeği şekillendirmedeki rolü ve küreselleşmenin istihdam ilişkileri üzerindeki etkisi hakkında devam eden tartışmalar bağlamında geçerliliğini korumaktadır (Bruger and Gehrke, 2018:28). Bu nedenle, Braverman’ın teorisi ilk olarak 1970’lerde geliştirilmiş olsa da, çağdaş kapitalist toplumlarda işin organizasyonu ve yönetiminde devam eden değişiklikleri anlamak için ilgili ve önemli bir çerçeve olmaya devam etmektedir.

Bu çalışmanın konusu itibarıyla Braverman’ın vasıfsızlaşma teorisinin gıda sektörüne yansımalarına bakıldığında yazar, gıda sektöründeki vasıfsızlaşma konusuna özel olarak değinmemiş olsa da, onun vasıfsızlaşma teorisinin bu sektörle de ilgili olduğu söylenebilir. Braverman’ın teorisine göre (1998:90), kapitalist üretim, vasıflı işgücünü ortadan kaldırarak ve yerine daha az vasıflı, daha kolay değiştirilebilir işgücü koyarak işgücü maliyetlerini otomasyonun benimsenmesiyle düşürmeye çalışır. Dolu ve İkizler’in (2022) çalışmasından hareketle Türkiye’deki gıda sektörünün, standartlaştırılmış üretim süreçlerinin benimsenmesi ve otomasyonun artan kullanımı da dahil olmak üzere son yıllarda önemli değişiklikler geçirdiği söylenebilir. Bu değişiklikler, birçok iş için gereken becerilerin azalması nedeniyle işgücünün sıradanlaşmasına yol açmıştır. Bu eğilim, Braverman’ın kapitalist üretimin maliyetleri düşürmek için vasıflı işgücünü ortadan kaldırmaya çalıştığını öne süren vasıfsızlaşma teorisine tutarlıdır. Bu nedenle, Braverman gıda sektöründeki vasıfsızlaşmayı özel olarak ele almamış olsa da, teorisi bu sektörün dinamiklerini ve işçilerin masa başı üretimine katkıda bulunan faktörleri anlamakla ilgilidir.

## **2.2. Türkiye’de Gıda Sektörü ve İşgücünün Vasıfsızlaşması**

Türkiye’de çeşitli sektörlerde vasıflı işçiler için iş kalitesinde ve istihdam fırsatlarında düşüşe neden olan vasıfsızlaşmaya dair izler bulunmaktadır. Bu izler doğrudan olmasa bile dolaylı biçimde gelir dağılımı, istihdam, beşeri sermaye gibi bazı değişkenler üzerinden vasıfsızlaşmayı yansıtmaktadır. Bağımsız Sosyal Bilimciler (2011), küreselleşme ve finansallaşmanın Türkiye’de istihdam üzerindeki

etkisini analiz ettikleri çalışmalarında neoliberal politikaların benimsenmesinin ve düşük ücretli ülkelerle artan rekabetin, vasıflı işgücüne olan talebin azalmasına ve düşük vasıflı ve vasıfsız işçilere olan talebin artmasına yol açtığını ortaya koymuştur. Sümer (2018), otomasyon sürecinin Türkiye’de istihdam üzerindeki etkisinden söz ederken, bu teknolojilerin benimsenmesinin vasıflı işçilerin yerlerinden edilmesine yol açabileceğini, bunun da masa başı çalışmaya ve istihdam fırsatlarının azalmasına neden olabileceğini ortaya koymuştur.

Türkiye’de gıda sektöründeki vasıfsızlaşma eğilimi benzersiz değildir ve teknolojinin ve standartlaştırılmış üretim süreçlerinin benimsenmesinin vasıflı işçilerin yerlerinden edilmesine yol açtığı diğer ülkelerde de görülebilir. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri’nde fast-food endüstrisi, düşük vasıflı işçilere bel bağlaması ve işgücünün masa başı istihdam edilmesi nedeniyle eleştirilmektedir. Bu durum, standartlaştırılmış üretim süreçlerinin benimsenmesine ve gıda hazırlama ve servisinde teknoloji kullanımıyla ilişkilendirilmektedir (Friedman, 2018). Benzer şekilde, Japonya’da gıda endüstrisinde otomasyon ve robot teknolojilerinin benimsenmesi, işçilerin sıradanlaşmasına ve geleneksel el işçilerinin yer değiştirmesine yol açmıştır (Nakagawa, 2020). Ancak, gıda endüstrisinin sıradanlaşma eğilimine direndiği ve vasıflı işgücüne öncelik vermeye devam ettiği ülke örnekleri de vardır. Örneğin, Fransa’da aşçılık sektörü oldukça değerli olmaya devam etmekte ve kapsamlı eğitim ve uzmanlık gerektirmektedir (Bénabou ve Tirole, 2003). Bu durum, ülkenin güçlü mutfak kültürüne ve zanaatkar üretim yöntemlerine verdiği öneme bağlanmaktadır. Türkiye’de gıda sektöründe daha vasıflı ve güçlendirilmiş bir işgücünü teşvik edecek politika müdahalelere gerek duyulmaktadır. Eğitim ve öğretim programlarına yapılacak yatırımların yanı sıra küçük ve orta ölçekli gıda üreticilerini destekleyen ve zanaatkar üretim yöntemlerinin kullanımına öncelik veren politikaların geliştirilmesi bu noktada önemlidir. Bu tür müdahaleler, gıda sektörünün uzun vadede rekabet edebilirliğini sağlamaya yardımcı olurken, aynı zamanda çalışanlar için adil ve eşitlikçi bir işgücü piyasasını da teşvik edebilecektir.

### **3. YÖNTEM**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi, Kapsamı**

Türkiye’de işgücü piyasalarında vasıfsız işgücü için emek süreci fiziksel ve zihinsel olarak zorlayıcı olabilmekte ve kariyer ilerlemesi için sınırlı fırsatlar sunabilmektedir. Bununla birlikte, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve çalışanların yeni beceriler geliştirerek kazanç potansiyellerini artırmaları için daha fazla fırsat yaratılması gerektiği düşünülmektedir. Türkiye’de gıda sektörü ülke ekonomisinin önemli bir parçasıdır ve büyüme ve kalkınma için önemli fırsatlar sunmaktadır. Ancak altyapı, gıda güvenliği ve işgücü uygulamalarına ilişkin zorluklar, sektörün uzun vadede sürdürülebilirliğini sağlamak için ele alınması gereken önemli endişeler olmaya devam etmektedir. İşgücü uygulamalarına yönelik zorluklarla birlikte gıda sektöründeki vasıfsızlaşmanın boyutlarını inceleyen bu çalışmada önemli gıda zincir markalarının yer aldığı Bolu’da 380 işçinin katılımıyla alan çalışması yapılmıştır. Nicel araştırma yöntemi, nesnel ve genelleştirilebilir sonuçlar çıkarmak için istatistiksel olarak analiz edilebilen sayısal verilerin toplanmasını ve analiz edilmesini sağladığı için bu çalışma için seçilmiştir. Bu araştırma yaklaşımı, sektördeki eğilimlerin ve kalıpların incelenmesine olanak tanıdığından, Türkiye’de gıda sektöründeki işgücünün vasıfsızlaşmasını incelemek için özellikle yararlıdır. Örneğin, Kim ve Fite (2019) ABD gıda imalat işgücündeki değişiklikleri incelemek için nicel yöntemler kullanmıştır. Çalışma, iş görevleri, teknolojik değişiklikler ve işçi özellikleri hakkında bilgi sağlayan 1979 Ulusal Boylamsal Gençlik Araştırması’ndan veri toplamıştır. Benzer şekilde, Lee ve Kim (2018) gıda imalat sektöründeki işgücü verimliliğini, ücretleri ve beceri primlerini incelemek için nicel yöntemler kullanmıştır. Çalışmada Kore hükümetinin ücretler, istihdam ve üretkenlik hakkında bilgi sağlayan Yıllık Sanayi İşletmeleri Anketi’nden elde edilen veriler kullanılmıştır.

Anket metodolojisinin kullanılması, geniş bir çalışan örnekleminde veri toplanmasına olanak tanıyarak bulguların Türkiye’deki gıda sektörü çalışanlarının daha geniş bir nüfusuna genellenmesini sağlayacaktır. Örneklem büyüklüğü, gıda sektöründeki işgücü sorunlarını incelemek için anket yöntemi Kime ve Fite’nin (2019) yapmış olduğu araştırmayla tutarlılık göstermektedir. Yine aynı çalışmadaki yapılandırılmış bir anketin kullanılması, gıda sektöründeki işgücü sorunlarını incelemek için anket metodolojisinin kullanılması bu çalışma için de tutarlıdır. Genel olarak, nicel araştırma yaklaşımı, Türk gıda sektöründeki işgücünün istihdamını incelemek için sistematik ve objektif bir yol sağlayacaktır. Bu çalışmalarda nicel yöntemlerin kullanılması, sayısal verilerin toplanmasına, analiz için istatistiksel yöntemlerin kullanılmasına ve bulguların daha geniş bir nüfusa genelleştirilmesine olanak sağlamıştır. Bu özellikler, sektördeki eğilimlerin ve kalıpların incelenmesine ve işçilerin vasıfsızlaşmasına katkıda bulunan faktörlerin belirlenmesine olanak sağladığından, Türkiye’de gıda sektöründeki işgücünün genel durumunu belirlemek için önemlidir.

Çalışma kapsamında yürütülen alan araştırmasının aşamaları şu şekildedir:

1. Nicel teknikler çerçevesinde, Bolu ilinde faaliyette bulunan ve alanında Türkiye’nin en büyük beş işletmesi arasında sınıflandırılan bir merkezde yüz yüze anket uygulanması için işletmenin yönetim kademesiyle görüşülmüş ve gerekli izinler alınmıştır.
2. Anket uygulamasına geçilmeden önce, işletmenin yönetim kademesiyle yapılan bilgi alış-verişi sonucunda, anakütlenin 4.100 kişiden oluştuğu öğrenilmiştir.
3. Bu çerçevede araştırmanın örneklemini %95 güven düzeyi  $\pm 5$  hata payıyla 352 kişi olarak belirlenmiş, olanaklar çerçevesinde rastgele örnekleme yönteminin uygulanmasına karar verilmiştir.
4. Demografik göstergeler, gelir durumu ve borçlanma, iş deneyimi, çalışma koşulları, vasıf ve denetim başlıklarından oluşan toplam 34 soru, araştırmacılar tarafından sınıflandırılmıştır.
5. Bu sorular bağlamında 380 anket uygulanmış, bunlardan 371’i, güven düzeyini ve hata payını bozmayacak şekilde yapılan analize dahil edilmiştir.
6. Analizler Sosyal Bilimler İstatistik Paket Programı 26 (SPSS 26) ile gerçekleştirilmiş olup betimsel düzeyde sınırlıdır. Soruların frekans dağılımları ile seçilmiş göstergelere ilişkin ki-kare analizine ilişkin sonuçlar çalışmanın *Bulgular* bölümünde yer almaktadır. İlgili sorularda Ki-Kare p değerleri 0,05’ten küçük olan sonuçlar parantez içerisinde gösterilmiştir.

### 3.2. Verilerin Analizi ve Bulgular

Alan araştırmasından elde edilen bulgular öncelikle demografik düzeyde ele alınacaktır. Daha sonra sırasıyla gelir ve borçlanma, istihdam ve işsizlik, eğitim, vasıf ve riskler başlıkları altında araştırma sonuçları detaylandırılacaktır.

**Tablo 1.** Demografik Göstergeler

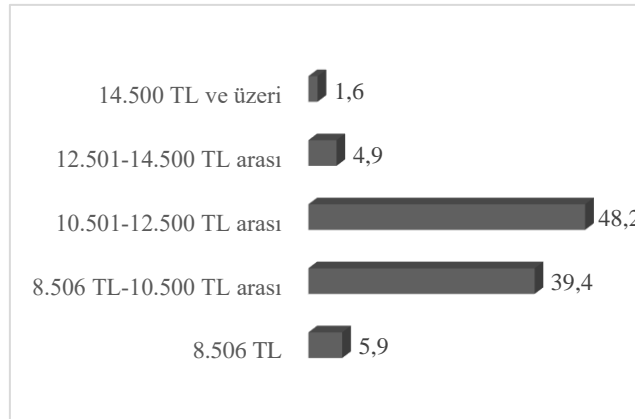
Cinsiyet	Erkek	97,8
	Kadın	2,2
Yaşınız	24 yaş ve altı	4
	25-34 yaş arası	28
	35-44 yaş arası	41,2
	45-54 yaş arası	23,7
	55 yaş ve üstü	2,9
Medeni durumunuz	Evli	75,5
	Bekar	24,5
Çocuk durumu	Var	74,9
	Yok	25,1
Kaç çocuğunuz var?	Bir	21,9
	İki	51,8
	Üç	23,4
	Üçten çok	2,9

Eğitim durumunuz	Okur-yazar değil	1,6
	Okur-yazar	1,9
	İlköğretim ve altı	32,3
	Ortaöğretim	58
	Önlisans	3,2
	Lisans	3

Gıda sektöründe üretim noktası, yapısı gereği toplumsal cinsiyet bağlamında erkek egemen bir yapıya sahiptir. Katılımcıların %97,8’inin erkeklerden oluşması bu açıklamayı doğrulamaktadır. Buna ek olarak, sektörde çalışan işçilerin yaş gruplarına göre dağılımında, orta yaş grubu (35-44 yaş arası) %41,2’lik oranla öne çıkan seçenek durumundadır. Bunun arkasından 25-34 yaş arası (%28) ve 45-54 yaş arası (%23,7) gelirirken, 24 yaş altı ile 55 yaş üstü yaş grupları için kaydedilen oranlar düşüktür. Araştırma sonuçlarına göre, örnekleme oluşturan her dört gıda işçisinden üçü evlidir. Bunu benzer bir oranla çocuğu olan işçiler izlemektedir. Ailelerin görünümünde öne çıkan seçenek, %51,8 oranıyla iki çocuklu çekirdek ailelerdir. Bunu sırasıyla üç çocuklu aileler (%23,4), tek çocuklu aileler (%21,9) takip ederken, üçten çok çocuğu olan ailelerin oranı oldukça düşüktür (%2,9). Son olarak, eğitim durumu çerçevesinde bir inceleme yapıldığında, neredeyse her 10 gıda işçisinden 6’sının ortaöğretim mezunu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlköğretim düzeyinde eğitime sahip olanların oranı %32,3’tür. Diğer eğitim durumları için kaydedilen oranlar %1,6 ile %3,2 arasında değişiklik göstermektedir.

### 3.2.1. Gelir ve Borçlanma

Araştırma kapsamında, gelir ve borçlanma başlığı ile ilişkili olacak şekilde, gıda işçilerinin aylık düzenli iş gelirleri, borçlanma eğilimleri, konut mülkiyet durumları ve yaşam düzeylerinin gelişimine dair düşünceleri sorgulanmıştır.

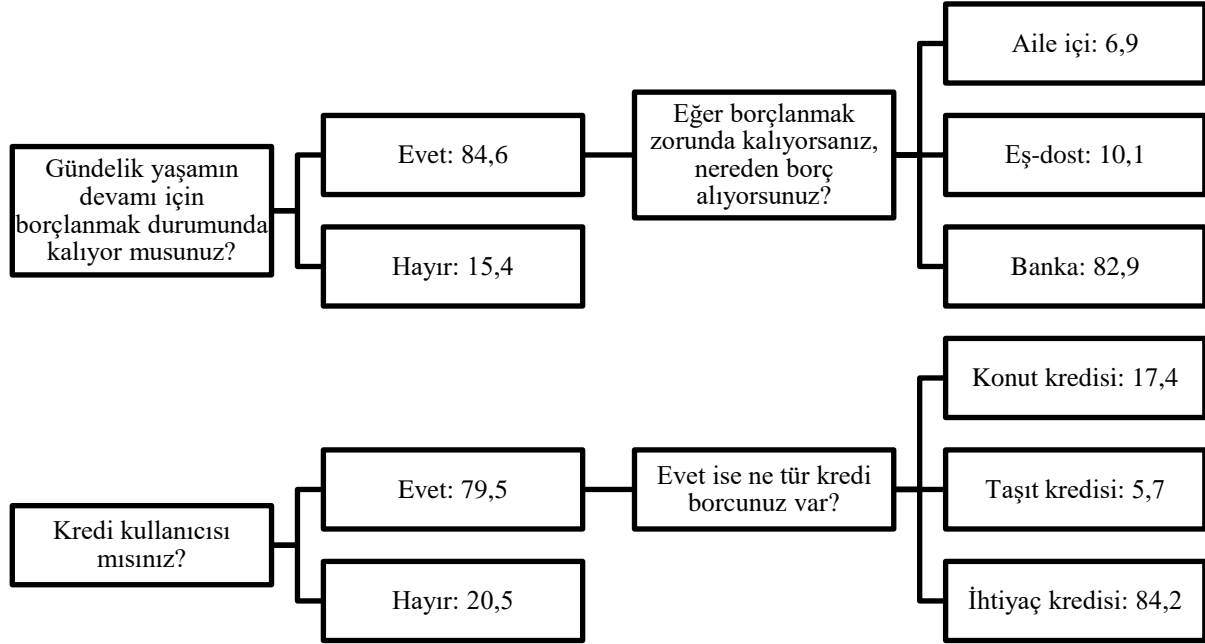


Şekil 1. Gıda İşçilerinin Aylık Düzenli İş Gelirleri

Gıda işçilerinin aylık düzenli iş gelirleri, düşük ve orta seviyelerde yoğunlaşmaktadır. Bu bağlamda, işçilerinin %48,2’sinin aylık düzenli iş geliri 10.501-12.500 TL arasındadır. Bunun ardından aylık düzenli iş geliri 8.506-10.500 TL aralığındakiler gelmektedir (%39,4). İşçilerin %5,9’u, araştırmanın yapıldığı tarih itibariyle asgari ücret düzeyinde ücret gelirine sahipken, aylık düzenli iş geliri 12.501 TL’yi aşanların oranı yalnızca %6,5’tir. Öte yandan, araştırma kapsamında yapılan değerlendirmelerde, yaş ile aylık düzenli iş geliri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ki-Kare p = 0,002). Buna göre:

- 24 yaş ve altındaki gıda işçileri içerisinde aylık düzenli iş geliri 14.500 TL’nin üzerinde olan kimse bulunmamaktadır.
- 35-44 yaş ve 55-64 yaş arasındakilerde, aylık düzenli iş geliri 10.501-12.500 TL arasında olanların oranı, genel ortalamanın altındadır.

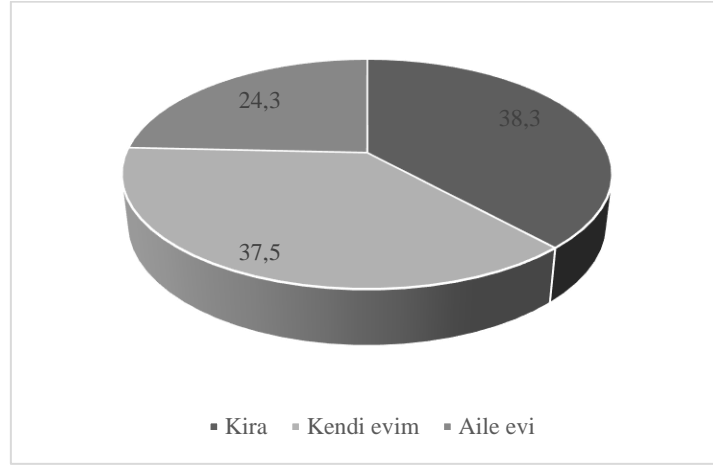
- 25-34 yaş arasındakilerde aylık düzenli iş geliri 10.501-12.500 TL arasındakilerin oranı %49 iken bu oranının en yüksek olduğu grup %53,4 ile 45-54 yaş arasındakilerdir.
- Aylık düzenli iş geliri 12.501 TL’nin üzerinde olanların oranının en yüksek olduğu yaş grubu, %44,4 ile 55-64 yaş arasındakilerdir.



**Şekil 2.** Gıda İşçilerinin Borçlanma Durumları ve Kredi Kullanma Eğilimleri

Araştırma sonuçları, borçlanmanın gıda işçilerinin günlük yaşamının olağan bir parçası olduğunu göstermektedir. Gerçekten katılımcıların %84,6’sı, günlük yaşamın devamı için borçlanmak durumunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Borçlanma kanalları arasında öne çıkan seçenek %82,9’luk bir oranla bankalardır. Bununla birlikte, eş-dost ve aile içi borçlanma gibi enformel kanalları kullanan yaklaşık %17’lik bir kesim de bulunmaktadır. Öte yandan, gıda işçileri içerisinde kredi kullanıcı durumunda bulunanların oranı ise %79,5’tir. Bu gruptaki işçilerin kullandıkları krediler içerisinde öne çıkan seçenek çok yüksek bir oranla ihtiyaç kredisidir (%84,2). Bunun ardından konut kredisi (%17,9) ve taşıt kredisi (%5,7) gelmektedir. Bunlara ek olarak, gıda işçilerinin borçlanma eğilimleri incelendiğinde, katılımcıların %81,9’unun kredi kartı kullanıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşçiler içerisinde kredi kartı borcunun tamamını ödeyebilenlerin oranı yalnızca %40,8’dir. Buna karşılık, %41,4’lük bir kesim asgari limiti ödeyebilmekte, %7,9 oranında gıda işçisi ise son ödeme tarihini kaçırmaktadır. Tüm bunlara ek olarak işçilerin %4,3’ü borcunu ödeyemediği için kullanamadığı kartları olduğunu belirtirken %5,6’lık bir kesim ise kredi kartı borcunda mahkemelik durumdadır. Beklendik şekilde, aylık düzenli iş geliri ile günlük yaşamın devamı için borçlanma durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Ki-Kare  $p = 0,002$ ). 8.506 TL (%86,4) ve 8.506 TL-10.500 TL arası (%89) gelir gruplarında günlük yaşamın devamı için borçlanma eğilimi ortalamanın üzerindedir. 10.501 TL-12.500 TL arası gelir grubu içinse ortalamaya çok yakın bir borçlanma eğilimi kaydedilmiştir (%83,8). Buna karşılık, günlük yaşamın devamı için borçlanma durumu 12.501-14.500 TL arasında aylık düzenli iş geliri elde edenlerde %72,2’ye gerilerken 14.500 TL ve üzerinde ise %33,3 düzeyindedir.





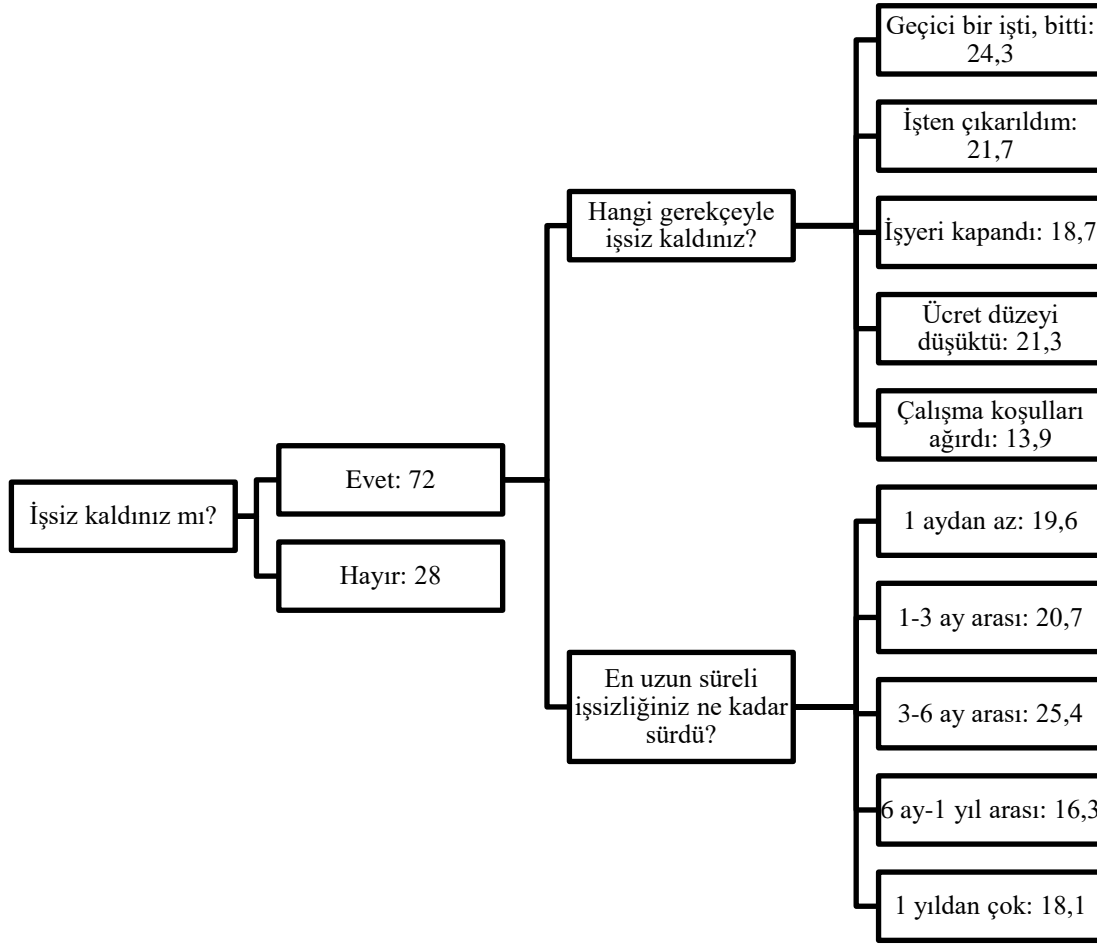
**Şekil 3.** Gıda İşçilerinin Oturdukları Konutların Mülkiyet Durumu

Araştırma sonuçlarına göre gıda işçilerinin %37,5’i kendi evinde, %38,3’ü ise aile evinde oturmaktadır. İşçilerin %24,3’ü kiracıdır. Bu sonuçlara ülke genelinde yürütülen araştırmalarla karşılaştırıldığında (örneğin Türkiye İstatistik Kurumu Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 2021 sonuçlarına göre), gıda işçileri içerisinde konut mülkiyet sahipliği oranının ülke ortalamasının altında kaldığı söylenebilir. Beklenildiği şekilde, araştırma çerçevesinde yaş grupları ile oturan evin mülkiyet oranı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Ki-Kare  $p = 0,004$ ). Bu bağlamda, 45 yaş ve üzerinde gıda işçilerinin tümünde kendi evinde oturanların oranı %50’nin üzerindedir. 35-44 yaş grubundakiler içerisinde bu oran %38,6 ile genel ortalamasının biraz üzerindedir. Buna karşılık, alt yaş gruplarında konut mülkiyeti oranı oldukça düşüktür. Ayrıca, medeni durum ile oturan konutun mülkiyet durumu konusunda da anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Ki-Kare  $p = 0,000$ ). Bu çerçevede, evlilerin %43,9’u kendi evinde, %18,6’sı ise aile evinde otururken, bekarlarda kendi evinde oturanların oranı %17,6 ve ailesinin evinde oturanların oranı ise %41,8 olarak hesaplanmıştır. Her iki grupta kirada oturanların oranı birbirine oldukça yakındır.

Gelir ve borçlanmaya ilişkin sıralanan bu göstergeler çerçevesinde, araştırmaya katılan gıda işçilerinin %65’i, yaşam düzeylerinin son 5 yıl içerisinde kötüye gittiği düşüncesindedir. %26,4 oranında gıda işçisi ise yaşam düzeyinin son 5 yıla kıyasla aynı kaldığını belirtmiştir. Bunlardan farklı olarak, yaşam düzeyinin son 5 yıl içerisinde iyiye gittiğini iddia eden gıda işçilerinin oranı ise %6,7’dir. Ayrıca, aylık düzenli iş geliri ile yaşam düzeyinin gelişimi arasında da anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Ki-Kare  $p = 0,000$ ). Buna göre, 8.506 TL (%77,3) ile 8.506 TL-10.500 TL arasında gelir elde edenlerde yaşam düzeyinin kötüye gittiğini düşünenlerin oranı genel ortalamasının üzerindedir. 10.501 TL-12.500 TL arası (%59,8) ve 12.501-14.500 TL arası (%61,1) gelir düzeyleri için bu konuda genel ortalamaya çok yakın oranlar kaydedilmiştir.

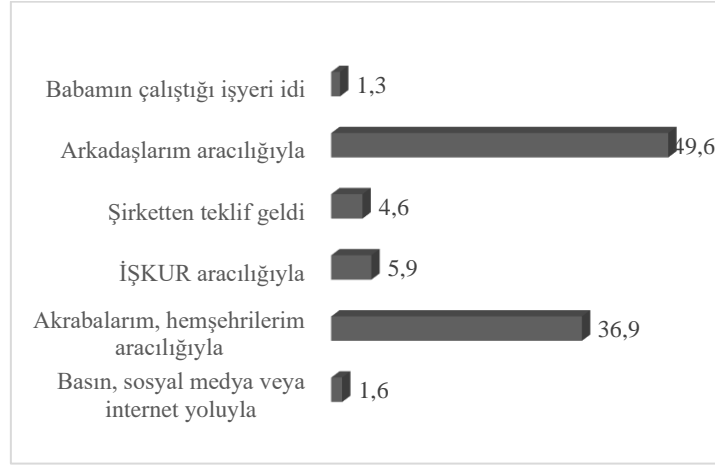
### 3.2.2. İstihdam ve İşsizlik

Alan araştırmasına ilişkin sonuçların istihdam ve işsizlik konusuyla ilgili bulguları; işçilerin işsizlik deneyimleri, iş değiştirme sayıları, iş bulma kanalları, haftalık çalışma süreleri, işyerindeki ek çalışma uygulamaları, ek iş yapma durumları ve gelecek kaygıları çerçevesinde incelenmiştir.



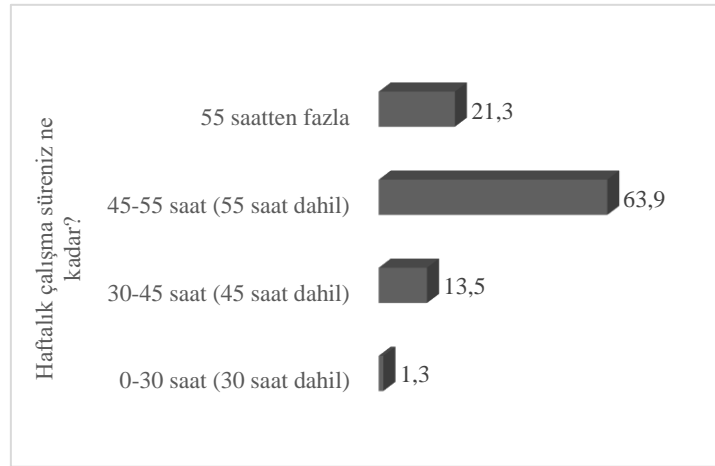
**Şekil 4.** Gıda İşçilerinin İşsizlik Deneyimleri

Gıda işçilerinin işgücü piyasası deneyimleri incelendiğinde, %72 oranında işçinin çalışma yaşamlarının bir döneminde işsiz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. İşçilerin işsiz kalma gerekçelerinin sıralaması; işin geçici niteliği (%24,3), işten çıkartılma (%21,7), ücret düzeyinin düşüklüğü (%21,3), işyerinin kapanması (%18,7) ve çalışma koşullarının ağırlığı (%13,9) şeklindedir. Öte yandan, çalışma yaşamı süresince işsizlik sorunuyla karşılaşan işçilerin işsizlik süreleri sıralaması ise 3-6 ay arası (%25,4), 1-3 ay arası (%20,7), 1 yıldan çok (%18,1) ve 6 ay-1 yıl arasıdır (%16,3). Bu sonuçlardan hareketle, örnekleme oluşturan gıda işçilerinin neredeyse 5’te 1’inin, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) sınıflandırması çerçevesinde en önemli sosyal sorunlar arasında sınıflandırılan uzun süreli işsizliği çalışma yaşamları içerisinde deneyimlediklerini söylemek mümkündür. Bunların yanında, gıda işçileri açısından işgücü piyasasında iş değiştirmek sıradan bir durumdur. Araştırma sonuçları, bu açıklamayı doğrular niteliktedir. İşçilerin %25,9’u üç kez iş değiştirdiklerini belirtmişlerdir. Bunu sırasıyla üçten çok kez iş değiştirenler (%24,5), iki kez iş değiştirenler (%24,3) ve bir kez iş değiştirenler (%12,7) izlemektedir. İşçilerin yalnızca %12,7’si, bugüne kadar hiç iş değiştirmediklerini belirtmişlerdir.



**Şekil 5.** Gıda İşçilerinin Mevcut İşlerini Bulma Yöntemleri

Gıda sektöründe iş bulma konusunda paternalist kanalların ağırlığı belirgin şekilde yüksektir. Bu noktada, öne çıkan iki seçeneğin arkadaşlar (%49,6) ve akrabalar ile hemşeriler (%36,9) olduğu görülmektedir. Buna karşılık, şirketten teklif gelmesi, İŞKUR ve basın, sosyal medya veya internet gibi kurumsal yollarla iş bulabilenlerin oranının toplamı ise %12,1’dir.

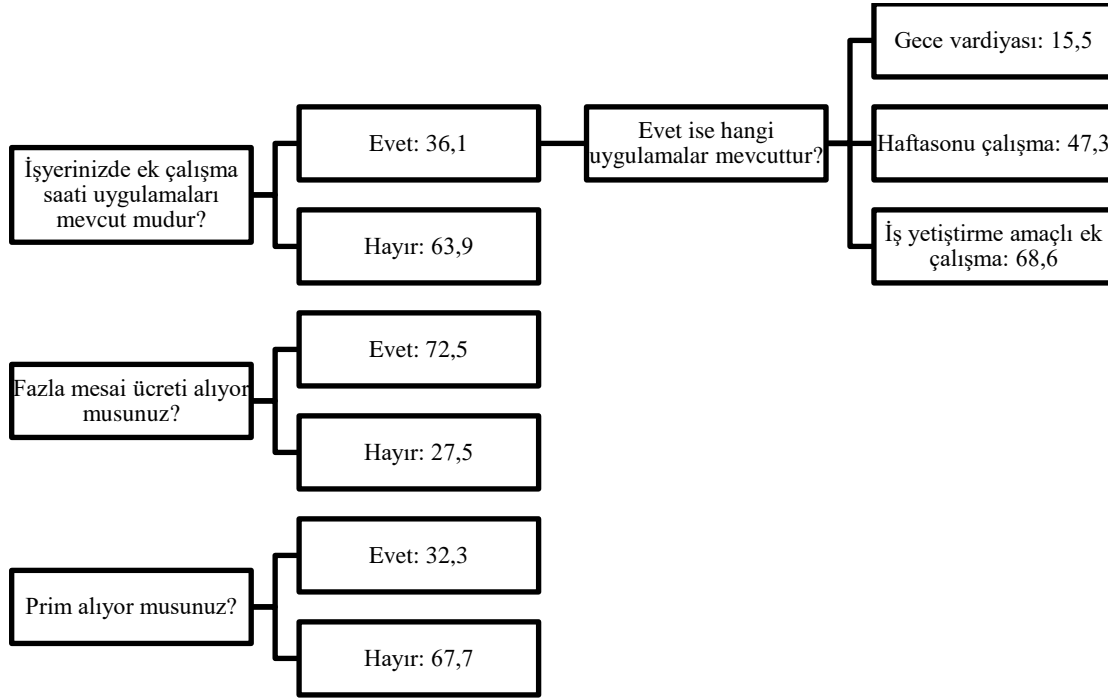


**Şekil 6.** Gıda İşçilerinin Haftalık Çalışma Süreleri

Araştırma bulguları, gıda işçilerinin haftalık ortalama çalışma süresinde öne çıkan seçeneğin %63,9’luk bir oranla açık biçimde 45-55 saat arası (55 saat dahil) olduğunu göstermektedir. Bunu sırasıyla 55 saatten fazla, 30-45 saat arası (45 saat dahil) ve 0-30 saat (30 saat dahil) seçenekleri takip etmektedir. Bu sonuçlardan hareketle, işgücü piyasası pratikleri açısından iki noktaya dikkat çekilebilir. İlk olarak, gıda işçileri açısından kısmi süreli çalışma uygulaması neredeyse yok denecek kadar azdır.<sup>1</sup> İkincisi, 55 saatten fazla haftalık çalışma süreleriyle çalıştırılan işçilerin oranına bakıldığında, sektörde yerleşmiş bir kuralılaşma<sup>2</sup> düzeninin varlığından söz edilebilir.

<sup>1</sup> 4857 sayılı İş Kanununun 13.maddesinin 1.fikrasına göre, “işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda” yapılan sözleşmeler, kısmi süreli iş sözleşmesi olarak belirlenmiştir.

<sup>2</sup> Kuralılaşma, en yalın anlamıyla işgücü piyasasına ilişkin ilke ve kuralların sermaye sınıfı lehine yeniden düzenlenmesini ifade eden bir kavramdır (Wood, 2003: 240).



Şekil 7. Gıda İşçilerinin Ek Çalışma, Fazla Mesai ve Prim Durumları

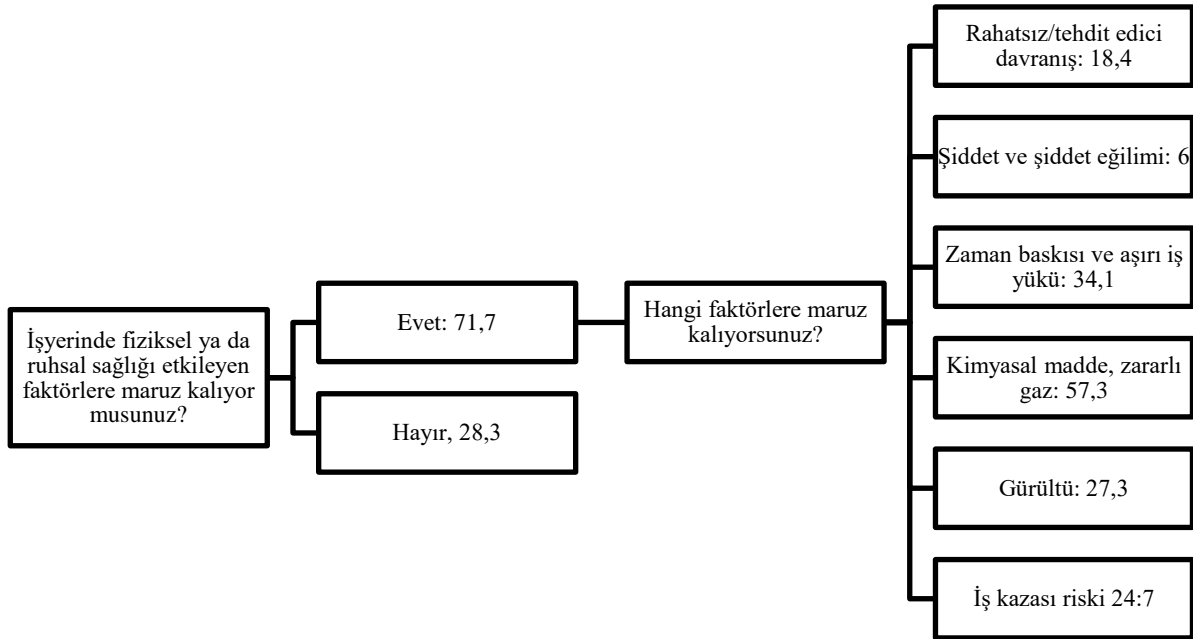
Gıda sektöründe ek çalışma saati uygulamaları belirgin şekilde öne çıkan bir pratik durumunda değildir. İşçilerin %36,1'i işyerinde ek çalışma saatlerinin olduğunu belirtmişlerdir. Öne çıkan ek çalışma uygulamaları iş yetiştirme amaçlı ek çalışma (%68,6), hafta sonu çalışma (%37,3) ve gece vardiyasıdır (%15,5). Bunun yanında, ek çalışma durumunda fazla mesai ücreti alanların oranı ise %72,5'tir. Bu sonuçlar, ek çalışma uygulamalarının yasal karşılığının ödenmesi noktasında kuralsızlaştırma uygulamalarının varlığını gözler önüne sermektedir. Son olarak, gıda işçilerinin %32,3'ü ise prim aldıklarını belirtmişlerdir. Sıralananlara ek olarak, gıda işçilerinin %39,9'u, mevcut işi dışında ek iş yapmaktadır. Ek iş yapan işçilerin neredeyse tamamı (%94,6), ek iş yapma gerekçelerinin geçimlerini sağlamak olduğunu belirtmişlerdir. %5,4 oranında işçi ise ek iş yapmalarını daha fazla kazanma düşüncesiyle ilişkilendirmişlerdir. Bununla birlikte, aylık düzenli iş gelirine göre ek iş yapma arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Ki-Kare  $p = 0,042$ ). İlginç şekilde, hem en düşük hem de en yüksek iş gelirine sahip olanlar içerisinde ek iş yapma oranı %60'ın üzerindedir. Aylık düzenli iş geliri 8.506 TL-10.500 TL arasındakilerin %42,5'i, 10.501-12.500 TL aralığındakilerin %34,1'i, 10.501-12.500 TL grubundakilerin ise %34,1'i ek iş yapmaktadır.

İstihdam ve işsizlik konulu göstergeler çerçevesinde, gıda işçilerinin %58'i, işiyle ilgili gelecek kaygısı duyduklarını belirtmişlerdir. Bu grupta yer alan işçilerin yarısının öncelikli kaygısı işten çıkartılmadır. Bunu sırasıyla işyerinin kapanması, meslek dışı işlerde çalıştırılma, düzenli ücret alamama ve düzenli iş alamama seçenekleri izlemektedir. Araştırma sonuçları, yaş ile gelecek kaygısı arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir (Ki-Kare  $p = 0,001$ ). Gerçekten 24 yaş ve altındakiler ile 25-34 yaş arasındakilerde işiyle ilgili gelecek kaygısı duyanların oranı %50'nin üzerindedir. Bunun yanında, 35-44 yaş arasındakilerde işiyle ilgili gelecek kaygısı duyanların oranı genel ortalamayı aşmaktadır (%26,1). Üst yaş gruplarında konuyla ilgili soruya "Evet" yanıtı verenlerin oranı %30'un altına inmektedir. Ayrıca, medeni durum ile gelecek kaygısı arasında da anlamlı bir ilişki vardır (Ki-Kare  $p = 0,002$ ). Bu bağlamda, evlilerin %37,1'i işiyle ilgili gelecek kaygısı duyarken bekarlarda bu oran %57,1'e yükselmektedir.

### 3.2.3. Eğitim, Vasıf ve Riskler

Araştırma bulgularının bu bölümünde; gıda işçilerinin iş tanımlarına, eğitim uygulamalarına ve karşılaştıkları risklere dair görüşleri değerlendirilmiştir. Eğitim ve vasıf ekseninde bir değerlendirme yapıldığında araştırma kapsamında elde edilen bulgulardan bazıları şunlardır:

- İşçilerin yalnızca %52,8’inin işyerinde bir görev tanımı bulunmaktadır. Görev tanımı bulunduğu halde başka işler de verilen işçilerin oranı %24,3’tür.
- Aylık düzenli iş geliri ile görev tanımı arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı dikkati çekmektedir (Ki-Kare  $p = 0,025$ ). Bu çerçevede, gelir düzeyi arttıkça, iş tanımı dışında başka görevlerin verilme sıklığı azalmaktadır. Gerçekten 8.506 TL gelir düzeyindekilerin %36,4’ü, 8.506 TL-10.500 TL grubunda konumlananların %24,7’si, 10.501-12.500 TL arasında aylık düzenli iş geliri elde edenlerin %22,3’ü, 12.501-14.500 TL gelire sahip olanların ise %16,7’si iş tanımları olmasına rağmen başka görevlerin verildiğini belirtmişlerdir.
- İşçilerin çok büyük bir bölümü (%88,7) işyerinde eğitim almaktadır. Aylık düzenli iş geliri ile işyerinde eğitim alma durumu arasında anlamlı bir ilişki kurulmuştur ((Ki-Kare  $p = 0,000$ ). Buna göre, alt-orta ve orta gelir gruplarında eğitim alma durumu %90’ı aşarken, en düşük ve en yüksek gelir gruplarındaki gıda işçilerinin işyerinde eğitim alma oranı genel ortalamasının altında kalmaktadır.
- Yaptıkları işi aldıkları örgün eğitimle ilişkili bulan işçilerin oranı %79’dur. İşçilerin %12,7’si bunun aksi düşüncededir.



Şekil 8. Gıda İşçilerinin Karşılaştıkları Riskler

Gıda işçilerinin %71,7’si, işyerinde fiziksel ya da ruhsal sağlığı etkileyen faktörlere maruz kalmaktadır. İşçilerin en fazla maruz kaldıkları risk, %57,3’lük oranla kimyasal madde ve zararlı gazlardır. Bunu %34,1 ile zaman baskısı ve aşırı iş yükü izlemektedir. Gürültü (%27,3), iş kazası riski (%24,7), rahatsız/tehdit edici davranış (%18,4) ile şiddet ve şiddet eğilimi (%6) gıda işçilerinin karşılaştıkları diğer risklerdir.

## 4. SONUÇ

Geleneksel olarak, el emeği ve zanaatkarlık gerektiren işlerle karakterize edilen gıda sektörü, günümüzde artan otomasyona ve standartlaştırılan üretim süreçlerine bağlı olarak vasıfsızlaşmayla belirginleşen bir dönüşümden geçmektedir. Bu anlamda vasıfsızlaşma teorisi, Türkiye’de gıda

sektöründeki değişimlerin açıklanması için önemli bir temel sağlamaktadır. Teoride öngörüldüğü gibi, kapitalist üretim, vasıflı işgücünün yerine, daha düşük maliyetli vasıfsız veya yarı vasıflı işgücünü kullanmak yönünde bir tercihte bulunmaktadır. Bu süreç, standartlaştırılmış üretim yöntemlerinin benimsenmesiyle olanaklı hale gelmektedir. Türkiye’de gıda sektöründeki vasıfsızlaşma; düşük ücretler, farklı güvencesizlik biçimleri ve sosyal koruma eksikliği gibi sorunlara neden olmaktadır. Buna göre vasıfsızlaşma, işçilerin yaşam standartlarını düşüren ve ekonomik olanaklarını sınırlayan bir niteliğe sahiptir. Alan araştırmasından elde edilen bulgular, gıda sektöründeki vasıfsızlaşmaya ilişkin bu açıklamaları destekler niteliktedir.

Gıda sektörü, niteliği itibarıyla erkek egemen bir istihdam yapısına sahiptir. Buna ek olarak, işçilerin yaş gruplarına göre dağılımlarında orta yaş grubu öne çıkmaktadır. Evli ve çocuklu işçilerin oranının yüksekliği, iki çocuklu çekirdek aile yapısının belirginliği ve eğitim düzeyinin düşüklüğü, demografik açıdan gözlemlenen diğer durumlardır. Öte yandan, işçilerin aylık düzenli iş gelirleri, düşük ve orta seviyelerde yoğunlaşmaktadır. Borçlanma, gıda işçilerinin gündelik yaşamının bir parçasıdır. En yaygın borçlanma kanalı bankalar iken, kredi kartı ve gündelik ihtiyaçların karşılanması için kredi kullanma eğilimleri de oldukça yüksektir. Alan araştırması sonuçlarından ayrıca, gelir düzeyi ile borçlanma eğilimi arasında bir ilişki tespit edilmiştir.

İşsizlik, gıda sektöründe çalışan işçiler için çalışma yaşamının olağan bir deneyimidir. Bu durumda, sektördeki işçilerin çoğunlukla vasıfsız ve yarı vasıflı katmanlardan oluşmasının etkisi olduğu düşünülmektedir. İş değiştirme sıklığı yüksek olan işçiler, iş bulma konusunda ise ağırlıklı paternalist yöntemleri tercih etmektedirler. Haftalık çalışma süresinin 45-55 saat arasında yoğunlaştığı sektörde, dikkate değer oranlarda ek çalışma uygulamaları ve ek iş yapma oranları gözlemlenmiştir. Bunların yanında, işçilerin büyük bir bölümünün işçiyile ilgili gelecek kaygısı duydukları sonucuna ulaşılmıştır.

Eğitim, vasıf ve riskler söz konusu olduğunda, işçilerin çoğunun işyerinde bir görev tanımının bulunduğu, ancak başka işlerin de verildiği görülmektedir. Gıda işçilerinin büyük bir bölümü işyerinde verilen eğitimlere katılmaktadır. İşçilerin çoğu, yaptıkları işi aldıkları örgün eğitimle ilişkilendirmektedir. Bunlara ek olarak işçiler, işyerinde maruz kaldıkları riskler arasında kimyasal maddeleri ve zararlı gazları ön plana çıkartmışlardır.

Gıda sektöründe çalışan işçilerin genel profilini ortaya koyan alan araştırması sonuçları; sektörün genelinde düşük gelir düzeylerinin, borçlanma eğiliminin, iş değiştirme sıklığının, gelecek kaygılarının ve maruz kalınan risklerin işçilerin yaşam koşullarını etkilediğini göstermektedir. Bu çerçevede, sektördeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve işçilerin refahının artırılmasına yönelik yürütülecek faaliyetler için araştırma bulgularının önemli ipuçları sağladığı düşünülmektedir.

### **Etik Beyan**

“Türkiye’de Gıda Sektörünün Vasıfsızlaşması: İşgücü Açısından Zorluklar ve Etkileri” başlıklı çalışmanın yazılması ve yayınlanması süreçlerinde Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına riayet edilmiş ve çalışma için elde edilen verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır. Çalışma için etik kurul izni alınmıştır.

### **Katkı Oranı Beyanı**

Çalışmadaki yazarların tümü çalışmanın yazılmasından taslağın oluşturulmasına kadar tüm süreçlere katkı yapmış ve nihai halini okuyarak onaylamıştır.

### **Çatışma Beyanı**

Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

Oran, S. & Güler, M.A. (2023). Türkiye’de Gıda Sektörünün Vasıfsızlaşması: İşgücü Açısından Zorluklar ve Etkileri. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 863-878.

## KAYNAKÇA

- Bağımsız Sosyal Bilimciler. (2011). *Ücretli Emek ve Sermaye Derinleşen Küresel Kriz ve Türkiye'ye Yansımaları*, İstanbul: Yordam Yayınları.
- Bell, D. (1973). *Post-Industrial Society*, New York: Basic Books.
- Bénabou, R., ve Tirole, J. (2003). Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Review of Economic Studies*, 70, (3), 489-520.
- Bozkuş Kahyaoğlu, S. (eds). (2022). *The Impact of Artificial Intelligence on Governance, Economics and Finance, Volume 2. Accounting, Finance, Sustainability, Governance & Fraud: Theory and Application*, Singapore: Springer.
- Braverman, H. (1998). *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, NY: Monthly Review Press.
- Bruger, F. ve Gehrke, C. (2018). Skilling and Deskilling Technological Change in Classical Economic Theory and Its Empirical Evidence. *Working Paper Series 2017-02, Karl-Franzens University*, 1-39.
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*, Chicago: University of Chicago Press.
- Dolu, A. ve İkizler, H. (2022). Higher Education and Labor Market Transformation in the Era of Industry 4.0 in a Developing Country: The Case for Turkey. In: *Bozkuş Kahyaoğlu, S. (eds) The Impact of Artificial Intelligence on Governance, Economics and Finance, Volume 2. Accounting, Finance, Sustainability, Governance & Fraud: Theory and Application*.
- Friedman, Z. (2018). Fast Food Workers and the Fight Against Precarity. *New Labor Forum*, 27, (3), 43-49.
- Gorz, A. (2007). *İktisadi Aklın Eleştirisi*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Heasman, M. ve Morley, A. Earning a Crust? A review of labour trends in UK food manufacturing, 24 May 2017. *Food Research Collaboration Policy Brief*.
- Kim, H.J. ve Fite, R. (2019). Changes in the US Food Manufacturing Workforce: Evidence From the National Longitudinal Survey of Youth 1979. *Food Policy*, 83, 339-350.
- Korczynski, M. (2005). The Uses of Labour: A Critical Assessment of The Work of Harry Braverman. *Work, Employment and Society*, 19i (4), 751-768.
- Lee, S. ve Kim, S. H. (2018). Labor Productivity, Wage and Skill Premiums in the Food Manufacturing Sector. *Journal of Agribusiness in Developing and Emerging Economies*, 8, (1), 76-89.
- Littler, C. R. (1982). The Development of the Deskilling Thesis. *Sociology*, 16, (4), 504-527.
- Nakagawa, H. (2020), The Deskilling of Restaurant Workers in Japan: Technological Change and Division of Labor. *Asia Pacific Journal of Management*, 37, (1), 149-172.
- Ritzer, G. (1977). *Working: Conflict and Change*, UK: Prentice-Hall.
- Sümer, B. (2018). Impact of Industry 4.0 on Occupations and Employment in Turkey. *European Scientific Journal*, 14, (10), 1-19.
- Thompson, P. ve McHugh, D. (2009). *Work Organisations*, London: Palgrave Macmillan.
- Touriane, A. (2018). *Modernliği Eleştirisi*, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Oran, S. & Güler, M.A. (2023). Türkiye’de Gıda Sektörünün Vasıfsızlaşması: İşgücü Açısından Zorluklar ve Etkileri. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 863-878.

Wood, E.M. (2003). Sermaye İmparatorluğu. *Praksis Dergisi*, 3, (10), 239-254.

---

### Extended Abstract

---

#### **The Deskilling of The Turkish Food Industry: Challenges and Implications for the Labour Force**

---

The food industry around the world has been going through significant transformations based on automation and standardization for nearly forty years. The transformation process has had major impacts on the structure of production as well as the qualifications and skills of workers in the sector. Indeed, the described transformation has led to the deskilling of the workforce, and while this situation has provided short-term advantages to capital, it has limited the available opportunities for workers and caused serious problems in terms of long-term competitiveness in the sector.

This extended summary provides a review of field research-based work covering challenges, barriers, implications, and policy recommendations regarding the process of labour deskilling in the Turkish food sector. In this study, where the theory of deskilling is centered on the axis of different studies carried out in the doctrine, starting from Braverman, the findings obtained from field research conducted in Bolu, one of the first cities that come to mind when it comes to the food sector in Turkey, are discussed. In this context, the multidimensional effects of deskilling, especially on employment, wages, quality of work, and worker autonomy, have been investigated.

The findings reveal that one of the most important difficulties caused by deskilling is a major erosion in terms of occupational health and safety and continuity of employment for workers in the food sector. In this axis, automation and standardized production processes often lead to the substitution of skilled workers with less skilled or unskilled labour. Accordingly, employment opportunities are decreasing, and precarious working conditions are becoming more evident. As a result, workers face lower wages, diminished or even absent bargaining power, and increased job insecurity.

Deskilling is not a process or problem whose consequences can be limited only to the workforce. It is almost inevitable that the general competitiveness and sustainability of the sectors where deskilling is effective will be negatively affected. The situation observed in the food industry in Turkey is similar to this. In this regard, deskilling restricts the competitiveness of the sector and causes sustainability problems. As a result of the sector's dependence on low-skilled labour, there is no investment in skill development initiatives, innovation is not taken into account, productivity is not centered and the ability to adapt to changing market dynamics cannot be developed. Deskilling also limits the sector from engaging in high-value-added production activities thus increasing its competitiveness potential. This situation is embodied by the observation of a low-quality production cycle.

Interventions of a temporary or palliative nature are not sufficient to overcome deskilling and associated difficulties. Rather, strategic policy interventions are needed. Policymakers should prioritize the development of comprehensive development policies that promote vocational training programs, lifelong learning practices, and skills acquisition opportunities for workers in the food sector. In addition, it is necessary to create an environment that will facilitate innovation and investment in high technologies. There is also a need for practices that will simultaneously enable workers to acquire the necessary skills to be successful in a developing industry and increase productivity.

As can be understood from all these explanations and determinations, the deskilling of the workforce in the food sector in Turkey indicates a very complex process. Various difficulties and far-reaching consequences become evident at this point. In the policies to be developed regarding this issue, it is of vital importance to acknowledge the multifaceted nature of deskilling, to determine appropriate targets, and to develop customized policy recommendations. Thus, the negative effects of deskilling can be reduced, the creation and development of decent jobs can be encouraged, and the creation of a skilled and viable workforce that will promote sustainable growth in the food sector can be ensured.

---