

# OECD İstihdam Görünümü Raporu 2023

## “Yapay Zekâ ve İş Gücü Piyasası”

### Yönetici Özeti

# OECD İSTİHDAM GÖRÜNÜMÜ RAPORU, 2023

## “YAPAY ZEKÂ VE İŞ GÜCÜ PİYASASI”



### YÖNETİCİ ÖZETİ

#### **İş piyasaları hafif gevşeme belirtileri göstermesine rağmen hala sıkı kalmaya devam ediyor.**

COVID-19 durgunluğundan sonra gözlenen güçlü toparlanma, 2022'den bu yana ivme kaybederken Rusya-Ukrayna savaşı birçok ülkede on yılların en yüksek enflasyonuna katkıda bulunarak yaşam maliyet krizini tetiklemiştir. Ancak istihdam seviyeleri sabit kalmış, işsizlik oranları onlarca yılın en düşük seviyelerine ulaşmıştır. Birkaç istisna dışında, yaşlı yetişkinler de dahil olmak üzere, işgücü katılım oranları pandemi öncesi seviyelerin altına düşmüştür. Çoğu ülkede, iş piyasaları hala sıkı olmakla birlikte işsiz başına düşen boş pozisyonların oranında tarihsel zirvelerden hafif düşüş belirtileri görülmektedir.

#### **Yaşam maliyeti krizi ile birlikte neredeyse tüm OECD ülkelerinde reel ücretler düşüyor.**

Nominal ücret artışlarına rağmen, reel ücretler neredeyse tüm OECD ülkelerinde düşüş göstermektedir. Birçok ülkede, kârlar işgücü maliyetlerinden daha fazla artmış, bu durum yurtiçi fiyat baskılarına olağanüstü bir şekilde katkıda bulunmuş, işgücünün payında bir düşüşe neden olmuştur. Kamu transferleri ve mali destekler biraz rahatlama sağlamış olsa da satın alma gücünün kaybı, özellikle düşük gelirli hanelerde çalışanlar için zorluk oluşturmaktadır. Bu kesim, artan fiyatlarla tasarruf veya borçlanma yoluyla başa çıkmak için daha az esnekliğe sahip olup, harcamalarının daha yüksek bir oranını enerji ve gıdaya ayırdıklarından; genellikle daha yüksek etkili enflasyon oranlarıyla karşı karşıya kalmaktadır.

#### **Fiyat-ücret spiriline dair pek az işaret olmasına rağmen, asgari ücretler ve toplu iş sözleşmeleri, satın alma gücündeki kayıpları hafifletmede yardımcı olabilir.**

Çalışanlar üzerinde enflasyonun etkisini sınırlamak ve maliyetlerin hükümetler, şirketler ve çalışanlar arasında adil şekilde paylaşılmasını sağlamak için birkaç politika aracı devreye alınabilir. Çalışanlara yardım etmenin en doğrudan yolu, hükümet kontrolünde olan yasal asgari ücretler de dahil olmak üzere

ücretlerin artırılmasıdır. OECD ülkeleri genelinde ortalama olarak, yasal asgari ücretler, takdiri artışlar veya endeksleme mekanizmaları sayesinde enflasyonla uyumlu bir seyir izlemiştir. Buna karşılık, toplu sözleşmelerle belirlenen ücretlerin, müzakerelerin aşamalı ve oldukça seyrek olması kaynaklı gecikmeli tepkiler nedeniyle reel değerlerinde düşüş yaşanmıştır.

### **Yapay zekânın iş piyasası üzerinde önemli bir etkisi olması muhtemeldir.**

Politika yapıcılarına uygun bir müdahale geliştirilmesine rehberlik etmek amacıyla, İstihdam Görünümü Raporu'nun bu sayısı; yapay zekânın işgücü piyasasına etkisine dair ortaya çıkan kanıtları gözden geçirirken, aynı zamanda işgücü piyasasında yapay zekânın mevcut ve özellikle gelecekteki kullanımının etkileri ve yapay zekânın güvenilir kullanımını teşvik etmek için gerekli uygun politika adımları konularındaki belirsizliğe de vurgu yapmaktadır. Yapay zekâ, önceki dijital teknolojik değişikliklerden birkaç açıdan farklı görünmektedir:

- i)** Yapay zekâ, rutin ve bilişsel olmayan görevler ile sınırlı kalmayıp otomatikleştirilebilecek görevlerin kapsamını önemli ölçüde genişletmektedir;
- ii)** Yapay zekâ neredeyse her sektör ve mesleği etkileyen genel amaçlı bir teknolojidir;
- iii)** Yapay zekâ eşi benzeri görülmemiş bir gelişim hızına sahiptir.

Yapay zekânın etkisi dikkate alındığında, en yüksek otomasyon riski altında sınıflandırılan mesleklerin istihdamın yaklaşık yüzde 27'sini oluşturduğu kaydedilmektedir. İnşaat, çiftçilik, balıkçılık ve ormancılık gibi düşük ve orta vasıflı işlerin en fazla risk altında olan işler olduğu, yüksek beceri gerektiren mesleklerin de en azından otomasyon riski altında olduğu görülmektedir.

### **Hali hazırda işlerin kalitesi, iş miktarından daha çok etkilenmiştir.**

Mevcut literatüre göre, şu ana kadar yapay zekânın istihdam üzerinde negatif etkilerine dair çok az kanıt bulunmaktadır. Bunun nedeni, yapay zekâ kullanımının hala nispeten düşük olması ve/veya şirketlerin şimdiye kadar gönüllü işgücü ayarlamalarına güvenmeyi tercih etmesi olarak düşünülebilir. Bu nedenle, yapay zekânın olumsuz istihdam etkilerinin ortaya çıkması zaman alabilecektir. Aynı zamanda, yapay zekâ, özellikle uygun yeteneklere sahip yüksek becerili çalışanlar için yeni görevler ve işler yaratmaktadır. Yaratılan işler ve iş kayıplarının dağılımının izlenmesi, kapsayıcılık açısından önemli olacaktır.

Mevcut literatür tarafından vurgulanan en büyük etki iş kalitesi üzerindedir. Çalışanlar ve işverenler, yapay zekânın monoton ve tehlikeli görevleri azaltabileceğini, bu durumun çalışan bağlılığı ve fiziksel güvenliği sağlayabileceğini bildirmektedir. Bununla birlikte, bazı riskler de bulunmaktadır. Yapay zekânın, basit görevleri otomatikleştirerek çalışanları daha yoğun, hızlı bir çalışma ortamında bıraktığı durumlar da rapor edilmektedir. Yapay zekâ, bir yandan işin izleme ve yönetim modelini değiştirerek, daha adil bir yapı oluştururken, bir diğer yandan da çalışan gizliliği ve otonomisine yönelik riskler taşımaktadır.

Aynı zamanda çalışanların 5'te 3'ü gelecek 10 yıl içinde işlerini tamamen yapay zekâya kaptırma konusunda endişeli olduğunu belirtmekte ve yapay zekâ nedeniyle kendi sektörlerindeki ücretlerin düşeceğiinden de endişe duymaktadır.

### **Politikalar ve sosyal diyalog önemli bir rol oynayacaktır.**

İşyerinde yapay zekânın kullanımına ilişkin riskler, yapay zekânın hızlı gelişimi ve uygulamaların artışı ile birleştiğinde, yapay zekânın getirebileceği faydaları maksimize etmek ve çalışanların temel hak ve refahıyla ilgili riskleri bertaraf etmek için kararlı politika ve eylemler geliştirme ihtiyacına işaret etmektedir. Ayrımcılık, veri koruma veya işçilerin örgütlenme hakları gibi alanlardaki mevcut yasalar, işyerlerinde yapay zekâ kullanımını yönetmek için önemli bir temel oluşturmakla birlikte, ilgili içtihat hukuku sınırlı olduğundan yapay zekâya ne ölçüde uygulanabileceği hala belirsizdir. Bu sebeple, ülkeler aynı zamanda yapay zekâ özelinde mevzuatlar, çeşitli stratejiler, etik prensipler ve standartlar geliştirmektedir.

Yapay zekânın görevler ve işler üzerindeki etkisi değişen beceri ihtiyaçlarını beraberinde getirecektir. Yapay zekâ kullanan şirketler, bu konuda eğitim verdiklerini belirtse de beceri eksiklikleri hala önemli bir engel olarak görünmektedir. Sadece işveren eğitimini teşvik etmekle kalmayıp, aynı zamanda gereken eğitimin önemli bir bölümünün formal eğitimde kapsanması gerekliliği nedeniyle kamu politikalarının önemli bir rol oynaması gerekecektir. Yapay zekânın kendisi, eğitim tasarımı, hedeflemesi ve sunumu konusunda iyileştirme fırsatları sunabilecek ve ölçeklenebilir özel eğitim çözümleri sağlayacaktır. Bununla birlikte, eğitimde yapay zekâ kullanımı eşitsizlikleri derinleştirme riski de barındırdığından bu zorluklar da göz ardı edilmemelidir.

Toplu sözleşmeler ve sosyal diyalog yapay zekâya geçiş sürecinde çalışanları ve işletmeleri desteklemede önemli bir rol oynamaktadır. Yapılan görüşmelerde, yapay zekâ uygulamalarının benimsenmesinin, çalışanlar için daha olumlu sonuçlara yol açma eğiliminde olduğu bilgisi edinilmiştir. Bununla birlikte, yapay zekâ karakteristikleri ve uygulanma şekli, yüksek yayılma hızı, ihtiyaç duyulan öğrenme yeteneği ve yaratabileceği güç dengesizlikleri ile iş ilişkileri üzerinde baskı yaratabilecektir. Yapay zekâ teknolojileri, sosyal paydaşların hedef ve stratejilerini gerçekleştirmede yardımcı olma potansiyeline sahip olmakla birlikte, sosyal paydaşlar arasındaki ilgili uzmanlık eksiklikleri büyük zorluklar yaratabilecektir.