

Geleceğin Dünyasında Mesleklerin Geleceği

Sezgin Çalışkan

Gıda Mühendisi

TMMOB Gıda Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Yedek Üyesi

“Bir toplumda var olan kişisel özgürlüğün derecesi, o toplumdaki kanunlar veya yönetim biçiminden çok, toplumun ekonomik ve teknolojik yapısına bağlıdır.

Teknoloji, insanları dönüşü olmayan bir yola sokmuştur..

Gelecekte toplumsal sistemler, insanların ihtiyaçlarına göre düzenlenmeyecek, bunun yerine insanlar sistemin ihtiyaçlarına uydurulacaktır.”

Bu sözler Theodore Kaczynski'nin teknoloji ve sanayi devrimine bağlı olarak dünyadaki değişimin toplumlar ve insanlar üzerindeki etkilerine dair yazdığı “Sanayi Toplumu ve Geleceği (Industrial Society and Its Future)” adlı manifestoda yer almıştır. Aşağıda yer alan bilgileri ve geleceğin dünyasındaki yer edinme çabamızı yorumlarken belki de başka fikirleri ve başka bir dünya mümkün arayışını da hep birlikte yeniden tartışmanın çağı yakındır.

Hangi meslekler değişimden etkilenecek? Ortaya çıkan ve ihtiyaç duyulan meslekler hangileri olacak?

Mesleklerin uygulanışında hangi becerilere ve yeniliklere uyum sağlanabilecek?

Bu değişimlere hazır mıyız? Ne zaman?

Bu soruların cevapları kendini her gün güncelliyor. Değişimin her zaman var olduğu ön kabulüyle birlikte mesleklerin değişiminin ve yeni alanların ortaya çıkışının özellikle sanayi devri-

mi sonrasında yoğunlaştığını ve giderek hızlandığını kabul edecek olursak yaklaşık 200 yıllık bir değişim sürecinden bahsedebiliriz. İnsanlık olarak etkileri başlarda yavaş olarak gözlemlenmede teknolojinin ilerlemesiyle birlikte çağın geldiği noktada değişimin hızı 5 yıllık süreçlere inmiştir. Bu koşullarda ortaya çıkan sonuç göstermektedir ki hedeflenen meslek ile mesleğe yönelik alınan eğitim birbirini tamamlama özelliğini giderek kaybetmektedir.

Peki insanoğlu bu hıza, değişime adapte olabilecek midir? Bu değişimler ülkeleri ve toplumsal konumları içerisinde bireyleri eşit oranda etkileyecek midir? Belki de son zamanlarda çok kullanılan ve sosyal medyada yayılan bir söylem olan “her şey sınıfsaldır” sözü aradığımız anahtar kelimedir.

Değişimin arka planındaki itkilere bakacak olursak üç olgu üzerinden yorumlayabiliriz. Bunlarda ilki endüstriyel devrim ve dijital dönüşümdür. Endüstriyel devrim radikal değişimler yaratırken sürükleyici bir rol üstlenmektedir. Bu süreçte dijital dönüşüm, endüstri 4.0, akıllı toplum 5.0 gibi kavramlar da yeni sanayi devrimini içerisinde ortaya çıkmıştır. İkinci olarak veri kavramı ve verilerin getirdiği bilgi ile hükmetmek, yeni yönelimler belirlemek başka bir itici güç olarak karşımıza çıkmaktadır. Son olarak sistemin dönüşümü ve kendini yeniden üreterek geleceğin sürekli olarak tasarlanması değişimi devam ettiren en önemli olgudur. Dünyadaki değişim içerisindeki rolümüz gideceğimiz yolu da belirleyecektir. Geleceğin, sistemin ihtiyaçlarını üzerinden mi yoksa insanlığın ihtiyaçları üzerinden mi gelişeceği atılacak adımların ilk ve en önemli seçimi olarak ortaya çıkmaktadır.

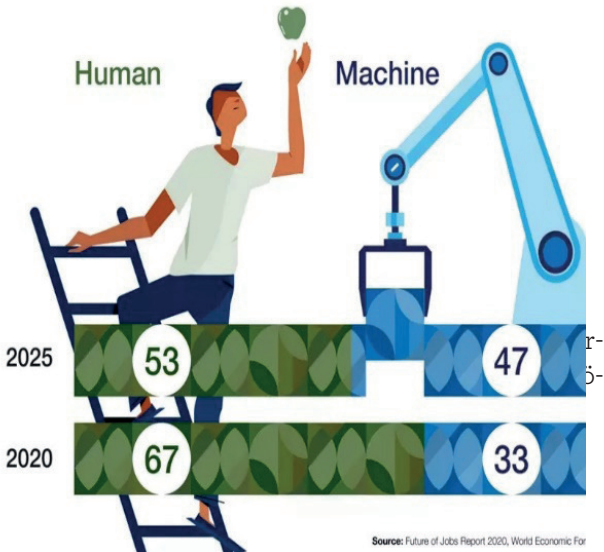
Dünya Ekonomik Forumu (WEF) 2020 yılı için “Future of Jobs” raporunu yayımladı. Raporun en çarpıcı yanı, verilerin 2018 öngörülerine göre değişmiş olması ve pandeminin yarattığı etki üzerinden şirketlerin perspektiflerinde ciddi bir değişim olup olmadığını bizlere gösteriyor olmasıdır.

2020 yılı pandemi süreci ve diğer etkenler ile birlikte, dünya çapında yaşanan ekonomik daralma, artan politik kutuplaşma, işsizlik ve yeni nesil eşitsizliklere neden olan dijital ayrışma nedeni ile ilerleyen yıllara ilişkin olumlu pozitif bir tablo çizmek zor.

Future of Jobs 2020 araştırmasındaki verilere göre, şirketlerin %43'ü teknoloji entegrasyonu nedeni ile iş gücünde azaltmaya gideceklerini, %41'i ise görev bazlı işler için dış yüklenicilerle çalışma modeline ağırlık vereceklerini iletiyorlar. Bu rakamlara karşılık şirketlerin %34'ü, teknolojinin insan emeğine olan ihtiyacı artıracığını ve bu nedenle istihdam edecekleri personel sayısının artacağını belirtmişler. Öte yandan çok yakın bir vadede, 2025 yılında, makinelerle insanların kurumlar içindeki rollerinin neredeyse %50 - %50 olarak eşitleneceği öngörülüyor. 2018 raporunda, 2022 tahminleri olarak iş gücü dağılımında %58 insan gücü, %42 makine öngörüsü yapılmıştı. Bu rakam günümüz için %67'den geriye doğru azalmaktadır.

Bu rakamlara bakarak WEF, makineleşme nedeni ile 85 milyon iş kaybı yaşanırken, 97 milyon yeni iş yaratımı). Araştırmalara göre makineye doğru kaymanın en çok yaşandığı alanların yönetim, fiziksel olarak yapılan işler, görevlerle

Rate of automation



Bu tanımlamaların ve değişimin belirginleşmesi üzerinde yapay zeka kavramı önemli bir etkidir. Çeşitli raporlara göre yapay zekanın yedi farklı endüstriyi baskın bir biçimde etkileyeceği ifade edilmektedir. Bu endüstriler; taşımacılık, üretim, paketleme ve teslim, müşteri hizmetleri, finans, sağlık ve tarım olarak sıralanmıştır.

Job landscape

By 2025, new jobs will emerge and others will be displaced by a shift in the division of labour between humans and machines, affecting:



Hızlı ve zorunlu dijitalleşme süreci sonrasında, yöneticilerin %84'ü, iş süreçlerini dijitalle taşıyabileceklerini belirtirken, çalışanlarının %44'ünün işlerini uzaktan çalışma ile yürütebileceklerini ifade ediyorlar. Ancak elbette bu, büyük bir ağırlıkla beyaz yakalı işler için geçerli. Bu noktada giderek derinleşen bir ayrışma olduğundan bahsetmek mümkün. Teknoloji ve devrimler şu zamana kadar ağırlıklı olarak üretim sektöründeki mavi yakalı çalışanların işlerini ellerinden almıştı fakat yeni dönemde hem mavi hem de beyaz yakalı birçok meslek ortadan kalkacak ya da şekil değiştirecek gibi görünüyor.

Bir önceki verilere de bakacak olursak Dünya Ekonomi Forumu'nun 2018 yılında küresel işverenler ile yaptığı anket sonucu dört özel teknolojik gelişme ortaya çıkmıştır. Bunlar; yüksek hızlı mobil internet, yapay zeka, büyük veri analitiği ve bulut teknolojisi şeklindedir.

Geleceğin iş dünyasına ilişkin araştırmalarda en kritik konulardan biri elbette beceri kazandırma ve yönetimine ilişkin sonuçlar. Yöneticilerin

Mesleğimiz ve
Meslektaşlarımız
için **GıdaMO**



2025 yılına kadar yükselişte olacağını düşündükleri öncelikli beceriler, daha önce yayımlanan raporlarla benzer nitelikte. Buna göre, eleştirel düşünme, problem çözme ve öz kontrol ve yönetim becerileri yine ön planda. Öte yandan, pandemi etkisi olarak da yorumlayabileceğimiz şekilde öz yönetim becerileri özellikle vurgulanmış. Bu beceriler dayanıklılık (resilience), stres toleransı, esneklik ve aktif öğrenme gibi becerilerden oluşuyor.

Beceri geliştirmeye ilişkin olarak şirketler, çalışanlarının en az %40'ının yeniden beceri geliştirmeye (reskilling) ihtiyaç duyacağını düşünüyorlar. 2018 raporu ile en büyük farklılıklardan biri ise, çalışanların işlerini sürdürürken yeni beceriler kazanmak zorunda olduklarını düşünen yöneticilerin oranında gerçekleşmiş. 2018 yılında yöneticilerin %65'i yeni beceriler kazanmanın çalışanlar için bir zorunluluk olduğunu düşünürken, 2020 yılında bu oran %95'e çıkmış durumda. Bu noktadan hareketle, yöneticilerin beceri geliştirme programlarının planlanması ve hayata geçirilmesine daha büyük önem atfedebileceklerini düşünebilir ya da en azından umut edebiliriz. Aksi durumda sorumluluğun önemli bir kısmı yine bireysel çaba üzerine yoğunlaşacak.

İş ya da sektör değiştirmek üzere yeni beceriler kazanılması (reskilling) ve mevcut işleri daha iyi ve yetkin bir biçimde sürdürebilmek için beceriler kazanılması (upskilling) için ise elimizdeki

süre daralmış görünüyor. Mevcut işinizde çalışmaya devam edecek olursanız, önümüzdeki beş yıl içinde işiniz için gerekli olan becerilerin %40'ı değişmiş olacak ve haliyle bu becerilere uyum sağlamanız gerekecek. Öte yandan, farklı sektörlerle veya farklı işlere geçmek üzere beceri kazanması (reskilling) gerekecek olan çalışanların oranı ise tüm çalışanların %50'si. Bu çok yüksek bir oran ve iki yıl içinde %4'lük bir artış kaydettiği düşünüldüğünde daha da artma ihtimali yüksek.

Diğer yandan, önemli bir diğer gelişme ise, şirketlerin teknolojik dönüşüm nedeniyle işini kaybedecek olan çalışanlarının yaklaşık %50'sini, farklı rollerde değerlendirmeye yöneceklerini ifade etmeleridir. Yine aynı raporda, pandemi nedeniyle yaşanan ekonomik daralmanın etkilerinin, eskiye oranla düşük ücretle çalışanlar, kadınlar ve gençler üzerindeki etkisinin çok daha ağır hissedildiği belirtilmektedir.

Gelinen süreçte zaman göstermiştir ki çalışanlar açısından üretimden gelen gücün farkında olunmadığı dolayısıyla söz, yetki ve karar için asıl irade olunamadığıdır.

Şimdi bütün bu veri ve bilgiler ışığında geriye anlamlı tek bir soru kalıyor;

Sistemi mi değiştireceğiz yoksa sistem için mi değişeceğiz?

Kaynaklar:

*World Economic Forum, The Future of Jobs Report 2020
<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>

*Geleceğin Meslekleri, Dr.Şebnem Özdemir, Doç.Dr.Deniz Kılınç

*Sanayi Toplumu ve Geleceği, Theodore John Kaczynski