

Yapay Zekanın İşgücü Piyasası Üzerindeki Dönüştürücü Etkisi: İş Kaybına Yönelik İkna Edici Argümanlar

Özet

Yapay zeka (YZ) ve otomasyonun işgücü piyasaları üzerindeki dönüştürücü etkisi, küresel ekonomiyi derinden etkileyen önemli fırsatlar ve zorluklar sunmaktadır. Bu rapor, YZ'nin işleri ortadan kaldırma, iş kalitesini düşürme, eşitsizliği artırma ve insani ajansı zayıflatma potansiyelini kapsamlı bir şekilde analiz etmektedir. Akademik araştırmalardan ve saygın kurumsal raporlardan elde edilen nicel tahminler, sektörel etkiler, sosyo-ekonomik sonuçlar ve YZ'nin iş yaratma potansiyeline yönelik temel eleştiriler sunulmaktadır. Amaç, politika yapıcılar, profesyoneller ve akademisyenler için YZ'nin istihdam üzerindeki olumsuz potansiyeline dair ikna edici, kanıta dayalı ve derinlemesine bir anlayış sağlamaktır.

1. Giriş

Yapay zekanın (YZ) hızlı yükselişi, küresel işgücü piyasalarında benzeri görülmemiş bir dönüşümü tetiklemektedir. Geçmiş teknolojik değişimler genellikle fiziksel ve manuel görevleri otomatikleştirirken, YZ'nin mevcut dalgası zihinsel ve bilişsel işlere odaklanmaktadır. Bu temel fark, YZ'nin işgücü üzerindeki etkisinin önceki devrimlerden önemli ölçüde farklı olabileceği endişesini artırmaktadır. Bu rapor, YZ'nin işleri ele geçirme potansiyeline dair ikna edici argümanları sunmayı amaçlamaktadır. YZ'nin işgücü piyasalarında neden önemli bir aksaklık ve yer değiştirme kaynağı olabileceğine dair mevcut kanıtlar incelenmekte, bu karmaşık dinamiklerin ekonomik, sosyal ve psikolojik sonuçları derinlemesine ele alınmaktadır.

2. YZ Destekli İş Kaybının Mekanizmaları

Yapay zekanın işgücü piyasası üzerindeki etkisi, birkaç temel mekanizma aracılığıyla ortaya çıkmaktadır. Bu mekanizmalar, doğrudan işten çıkarmadan, işlerin niteliğinin değişmesine kadar geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır.

2.1. Doğrudan Otomasyon ve İnsan Emeginin İkamesi

Yapay zekanın en belirgin etkisi, belirli görevleri veya hatta tüm işleri insanlardan daha verimli, daha hızlı ve daha düşük maliyetle gerçekleştirme yeteneğidir. Bu durum, firmaların doğal olarak insan emeğini YZ teknolojileriyle ikame etmesine yol açmaktadır. Örneğin, üretim sektöründe robotlar montaj hatlarını devralırken, müşteri hizmetlerinde YZ destekli sohbet robotları insan temsilcilerin yerini almaktadır. Veri girişi ve diğer idari roller, YZ'nin tekrarlayan görevleri otomatikleştirmedeki etkinliği nedeniyle en kolay hedefler arasında yer almaktadır.

Bu doğrudan ikame, önemli nicel tahminlerle desteklenmektedir. Goldman Sachs'ın bir raporu, üretken YZ nedeniyle dünya genelinde yaklaşık 300 milyon tam zamanlı işin

otomasyona maruz kalabileceğini belirtmektedir. McKinsey Global Institute'un bir çalışması ise, 2030 yılına kadar mevcut çalışma saatlerinin %30'una kadarının otomatize edilebileceğini öne sürmektedir. Bu tahminler, YZ'nin sadece belirli niş alanlarda değil, küresel işgücü piyasasının önemli bir bölümünde doğrudan yer değiştirme potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir. YZ'nin bu görevleri dramatik şekilde daha düşük marjinal maliyetlerle otomatikleştirmesi, şirketlerin doğal olarak bu teknolojilere yönelmesine neden olmaktadır. Bu durum, sadece iş kaybına değil, aynı zamanda sermaye lehine emeğin değerinin azalmasına da yol açabilir, bu da uzun vadede işgücü piyasasında yapısal bir kaymaya işaret etmektedir.

2.2. Verimlilik Paradoksu: YZ Destekli Artışın İş Kaybına Yol Açması

Yapay zeka, insan yeteneklerini artırma (augmentasyon) potansiyeline sahip olsa da, bu artış bile iş kaybına yol açabilir. YZ'nin insanları daha verimli hale getirmesi, aynı çıktıyı daha az insanla üretmek anlamına gelebilir. Bu durum, "verimlilik paradoksu" olarak adlandırılabilir; zira bireysel üretkenlik artışı, toplam istihdam ihtiyacını azaltabilir. Örneğin, müşteri hizmetleri temsilcilerine YZ destekli araçlara erişim sağlanması, saat başına çözölen sorun sayısında ortalama %15'lik bir artış sağlamıştır. Bu tür verimlilik kazanımları, şirketlerin daha az çalışanla aynı veya daha fazla iş yapmasına olanak tanımakta ve böylece işgücüne olan talebi azaltmaktadır.

Bir insan çalışanın YZ asistanları ordusuyla yüzlerce kişinin işini yapabilme potansiyeli, bu verimlilik artışının ne kadar dramatik olabileceğini gözler önüne sermektedir. Bu senaryoda, işler tamamen ortadan kalkmasa bile, aynı işi yapan insan sayısı önemli ölçüde azalmaktadır. Şirket liderlerinin "artırma" söyleminin sıklıkla işten çıkarmalarla örtüşmesi ve şirketlerin YZ'nin işten çıkarmalardaki rolünü "gizli" tutma eğilimi, bu verimlilik kaynaklı yer değiştirmenin yaygınlığını ve hassasiyetini göstermektedir. Bu durum, verimlilik kazanımlarının her zaman net iş yaratımıyla sonuçlanmadığını, aksine mevcut işgücünü azaltma eğiliminde olduğunu ve bunun da işten çıkarmaların gerçek nedenlerinin şeffaf bir şekilde açıklanmasını engellediğini ortaya koymaktadır.

2.3. Beyaz Yaka ve Giriş Seviyesi İşlerin Hedef Alınması

Geçmiş teknolojik devrimler genellikle mavi yakalı ve düşük vasıflı işleri etkilerken, YZ'nin mevcut dalgası bilişsel ve rutin olmayan görevleri otomatikleştirmesi nedeniyle beyaz yakalı ve giriş seviyesi işleri hedef almaktadır. Bu, işgücü piyasasında daha önce "güvenli" kabul edilen meslekler için yeni bir tehdit oluşturmaktadır. Anthropic CEO'su Dario Amodei'nin tahmini, YZ'nin beş yıl içinde giriş seviyesi beyaz yaka işlerin yarısını ortadan kaldıracabileceğini belirtmektedir. Bloomberg'in araştırması, YZ'nin pazar araştırması analisti görevlerinin %53'ünü ve satış temsilcisi görevlerinin %67'sini değiştirebileceğini, buna karşın yönetici rollerinde bu riskin %9-21 ile sınırlı kaldığını göstermektedir. Bu, YZ'nin işgücü piyasasında bir "beyaz yaka silinmesi"ne yol açabileceği endişesini güçlendirmektedir.

Teknoloji sektörünün kendisi bile bu etkiden muaf değildir. Microsoft'ta yazılım mühendislerinin işten çıkarılması, kodun %30'unun YZ tarafından yazılmasına rağmen gerçekleşmiştir. Bu durum, YZ'nin doğrudan teknoloji geliştirme rollerinde bile insan emeğini ikame edebileceğinin güçlü bir göstergesidir. Giriş seviyesi rollerin daralması, yeni işgücü piyasasına girenler için sistemik bir engel oluşturarak uzun vadeli işsizliğe veya eksik istihdama yol açabilir. Bu, geleneksel eğitim yollarının değerini de düşürmektedir; Gen Z iş arayanların %49'u, YZ'nin üniversite eğitimlerinin iş piyasasındaki değerini azalttığını

inanmaktadır. Bu durum, genç nesillerin kariyer basamaklarına erişimini zorlaştırarak sosyal hareketliliği olumsuz etkileyebilir.

3. İş Kaybının Nicel Tahminleri ve Sektörel Etkileri

Yapay zekanın işgücü piyasası üzerindeki etkisi, küresel ve ulusal düzeyde önemli nicel tahminlerle ve belirli sektörler ile meslekler üzerindeki yoğunlaşmış etkilerle kendini göstermektedir.

3.1. Küresel ve Ulusal Tahminler

Çeşitli kuruluşlar, YZ'nin işgücü piyasası üzerindeki etkisine dair çarpıcı tahminler sunmaktadır. Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Ajansı (UNCTAD), YZ'nin dünya genelindeki işlerin %40'ını etkileyebileceği konusunda uyarıda bulunmaktadır. Dünya Ekonomik Forumu (WEF) ise, 2030 yılına kadar 170 milyon yeni rol yaratılırken, 92 milyon mevcut işin gereksiz hale geleceğini öngörmektedir. Bu net yer değiştirme rakamı, YZ'nin işgücü piyasasında büyük çaplı bir yeniden yapılanmaya yol açacağını göstermektedir.

ABD işgücünün %80'inin görevlerinin en az %10'unun büyük dil modellerinden etkileneceği, %19'unun ise yarısından fazlasının etkileneceği tahmin edilmektedir. Bu, YZ'nin neredeyse her işi bir dereceye kadar etkileyeceği anlamına gelmektedir. ABD'de 2025 yılına kadar işlerin %16'sının YZ tarafından ele geçirilebileceği beklenmektedir. Bu geniş çaplı yer değiştirmeler, toplumun uyum sağlama yeteneğini aşan bir hızda gerçekleşebilir ve uzun süreli işsizliğe ve sosyal huzursuzluğa yol açabilir. İşgücünün uyum sağlama hızı, YZ'nin otomasyon hızının gerisinde kalırsa, bu durum işsizlik oranlarında önemli bir artışa neden olabilir.

3.2. Yüksek Riskli Sektörler ve Meslekler

YZ'nin etkisi belirli sektörlerde ve mesleklerde yoğunlaşmaktadır:

- **Yazılım ve Teknoloji:** YZ'nin kod yazma yeteneklerinin artmasıyla, Microsoft gibi şirketler yazılım mühendislerini işten çıkarmıştır; şirketin kodunun %30'u artık YZ tarafından yazılmaktadır. Bu, YZ'nin kendi yaratıcılarını bile yerinden edebileceği ironik bir durumu ortaya koymaktadır.
- **İnsan Kaynakları ve İdari Roller:** YZ sistemleri, insan kaynakları (HR) ve veri girişi gibi görevleri üstlenerek bu departmanlarda önemli işten çıkarmalara yol açmaktadır. IBM'in AskHR sistemi yılda 11,5 milyon etkileşimi minimum insan gözetimiyle yönetirken, Klarna gibi şirketler müşteri şikayetleri üzerine bazı işten çıkarmaları geri çekmek zorunda kalana kadar yüzlerce destek ajanını YZ ile değiştirmiştir. Bu, YZ'nin verimlilik sağladığı ancak bazı insan dokunuşunun vazgeçilmez olduğu alanlarda sınırlamalara sahip olabileceğini göstermektedir.
- **Müşteri Hizmetleri:** YZ sohbet robotları, tele pazarlama maliyetlerini %80 oranında düşürerek insan müşteri hizmetleri rollerini hızla eskimiş hale getirmektedir.
- **Finans ve Hukuk:** YZ'nin binlerce finansal raporu dakikalar içinde analiz etme ve yasal veritabanlarını tarama yeteneği, finansal analist ve yasal araştırma personeli gibi rolleri tehdit etmektedir. Hukuk firmaları, tüm araştırma ekiplerini yazılım abonelikleriyle değiştirebileceklerini keşfetmektedir.

- **Yaratıcı Endüstriler:** İçerik yazarları, metin yazarları, grafik tasarımcılar ve görsel yaratıcılar, YZ'nin "yeterince iyi" içerik üretme yeteneği nedeniyle risk altındadır. Google'ın Veo 3 gibi araçları, metin komutlarından ses, müzik ve ses efektleriyle tam videolar oluşturabilmektedir. Kadınlar, YZ tarafından üretilen alternatiflerle insan modellerinin ve performans sanatçılarının yerini alması nedeniyle orantısız şekilde etkilenebilir.
- **Üretim ve Rutin Manuel İşler:** Sanayi robotları, montaj hattı operatörleri gibi rutin manuel görevlerdeki işçileri yerinden etmektedir.

YZ'nin bu sektörlerdeki etkisi, sadece iş kaybıyla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda kalan işlerin değerini düşürerek ve daha düşük vasıflı işgücünü daha düşük ücretlerle işe alma teşvikleri yaratarak iş kalitesini de zayıflatmaktadır. Bu durum, işgücü piyasasında genel bir aşağı yönlü baskı yaratma potansiyeli taşımaktadır.

4. Sosyo-Ekonomik Sonuçlar ve Eşitsizlik

Yapay zekanın işgücü piyasası üzerindeki dönüştürücü etkisi, sadece iş sayılarındaki değişikliklerle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda derin sosyo-ekonomik sonuçlar ve mevcut eşitsizliklerin şiddetlenmesiyle de kendini göstermektedir.

4.1. Beceri Kutupsallaşması ve Ücret Eşitsizliği

YZ'nin yükselişi, işgücü piyasasında beceri kutuplaşmasına yol açmaktadır. İleri teknolojik ve analitik becerilere olan talep artarken, düşük vasıflı ve tekrarlayan görevlere dayalı pozisyonların eskimesi riski ortaya çıkmaktadır. Bu kutuplaşma, gelir eşitsizliğini şiddetlendirmektedir, çünkü YZ'nin faydaları sermaye lehine, emek aleyhine işlemektedir. Bu durum, ücretlerin verimlilikten daha yavaş artmasına ve servet yoğunlaşmasının artmasına neden olmaktadır.

Şaşırtıcı bir şekilde, YZ'nin etkisi sadece düşük vasıflı işlerle sınırlı değildir. Brookings Enstitüsü'nün bir çalışması, eğitilmiş, iyi ücretli çalışanların YZ'den daha fazla etkilenebileceğini, lisans derecesine sahip olanların lise mezunlarına göre beş kat daha fazla maruz kalma riski taşıdığını ortaya koymuştur. Bu bulgu, YZ'nin geleneksel olarak güvenli kabul edilen beyaz yakalı meslekleri de tehdit ettiğini ve işgücü piyasasında daha geniş bir yelpazede aksaklıklara yol açabileceğini göstermektedir. YZ'nin ekonomik etkisinin sadece teknik bir değişim değil, aynı zamanda güç dinamiklerini de içeren bir mesele olduğu, mevcut ekonomik teşviklerin otomasyonu artırmasıyla birlikte bu durum daha da belirginleşmektedir.

4.2. Demografik Eşitsizlikler ve Kırılgan Gruplar

YZ'nin işgücü piyasası üzerindeki etkisi, belirli demografik grupları orantısız şekilde etkileyebilir ve mevcut eşitsizlikleri kötüleştirebilir. Kadınlar, özellikle ofis ve idari destek, yaratıcı endüstriler (modeller, performans sanatçıları) ve hatta seks işçiliği gibi alanlarda YZ tarafından üretilen alternatiflerin ortaya çıkması nedeniyle daha fazla risk altındadır. Bu durum, kadınların istihdamını ve finansal istikrarını orantısız şekilde etkileyebilir.

Düşük eğitilmiş ve düşük sosyoekonomik gruplardan gelen kişilerin, YZ'nin yerinden ettiği rollerden yeni istihdam alanlarına geçişte daha fazla zorluk yaşaması beklenmektedir. Bu,

zaten kırılğan olan gruplar için işsizlik ve gelir güvensizliğini artırabilir. YZ'nin işgücü piyasasına giriş yollarını, örneğin çıraklık programlarını yerinden etme potansiyeli, kariyer basamaklarının alt basamaklarını ortadan kaldırarak sosyal hareketliliği kısıtlamaktadır. Bu durum, daha az vasıflı işgücü için rekabeti artırarak ücretleri daha da düşürebilir ve mevcut eşitsizlikleri derinleştirebilir.

4.3. İnsani Ajansın ve İş Kalitesinin Erozyonu

İş kaybının ötesinde, YZ'nin işgücü üzerindeki etkisi insani ajansı ve ekonomik onuru zayıflatma potansiyeline sahiptir. YZ, işleri daha yoğun, daha hızlı ve daha stresli hale getirebilmektedir. OECD'nin araştırması, YZ'nin işin hızını beş kat artırma olasılığının daha yüksek olduğunu ve finans çalışanlarının %75'i ile üretim çalışanlarının %77'sinin YZ'nin görevlerini yerine getirme hızını artırdığını belirtmiştir. Bu artan iş yoğunluğu, çalışanların refahını ve iş tatminini olumsuz etkileyebilir.

YZ araçlarına aşırı bağımlılık, "bilişsel yük boşaltmaya" ve eleştirel düşünme becerilerinde düşüşe yol açabilir. YZ'nin hızlı çözümler sunması, kullanıcıları eleştirel düşünme süreçlerinden uzaklaştırarak bilişsel katılımı ve beceri gelişimini azaltabilir. Bu durum, iş kalitesinin düşmesine ve çalışanların temel bilişsel yeteneklerinin aşınmasına neden olabilir. Beyaz yakalı çalışanlar için, uzmanlıklarına bağlı kimliklerini kaybetme korkusu, alaka düzeyini yitirme korkusu ve amaç kaybı gibi derin psikolojik sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu, YZ'nin sadece ekonomik bir tehdit değil, aynı zamanda bireylerin işleriyle olan ilişkilerini ve benlik algılarını da etkileyen bir varlık olduğu anlamına gelmektedir.

5. YZ'nin İş Yaratma Potansiyeline Yönelik Eleştiriler

Yapay zekanın işgücü piyasası üzerindeki etkisine dair tartışmalarda, YZ'nin yeni işler yaratacağı ve yer değiştirmeyi dengeleyeceği yönündeki iyimser argümanlar sıkça dile getirilmektedir. Ancak, bu argümanlar önemli sınırlamalara ve eleştirilere tabidir.

5.1. Tarihsel Paralellerin Sınırlılıkları

İyimser görüşler, genellikle Sanayi Devrimi veya bilgisayarlaşma gibi geçmiş teknolojik devrimlerin başlangıçta işleri yerinden etse de, zamanla yeni endüstriler ve işler yaratarak net istihdam artışına yol açtığına işaret etmektedir. Bu bakış açısına göre, işgücü piyasası YZ'ye de uyum sağlayacak ve yeni roller ortaya çıkacaktır.

Ancak, bu tarihsel paralellerin YZ için tam olarak geçerli olmayabileceği yönünde güçlü eleştiriler bulunmaktadır. YZ'nin doğası gereği farklı olduğu, çünkü geçmiş teknolojilerin aksine manuel işlerden ziyade zihinsel ve bilişsel görevleri otomatikleştirmesi nedeniyle , işgücü piyasası üzerindeki etkisinin benzersiz olabileceği savunulmaktadır. Bazı araştırmacılar, otomasyonun geçmişte verimliliği veya işleri, kayıpları dengeleyecek kadar artırmadığını, aksine gelir eşitsizliğini artırdığını savunmaktadır. Bu, YZ'nin mevcut ekonomik modeller içinde benzer veya daha kötü sonuçlar doğurabileceği endişesini artırmaktadır. YZ'nin yeteneklerindeki hızlı artış, toplumun uyum sağlama yeteneğini aşabilir ve bu da geçmişteki uyum süreçlerinden daha zorlu bir geçişe yol açabilir.

5.2. Yaratılan İşlerin Yetersizliği ve Beceri Uyumsuzluğu

YZ'nin yeni işler yaratacağı argümanı, yaratılan bu işlerin sayısı ve niteliği açısından sınırlıdır. Makine öğrenimi mühendisleri, YZ etikçileri veya prompt yazarları gibi yeni YZ ile ilgili pozisyonların sayısı, YZ'nin yerinden ettiği işlerin toplam sayısına kıyasla nispeten azdır. Örneğin, Dropbox'ın YZ odaklı bir stratejiye geçişinde 500 kişiyi işten çıkarıp sadece düzinelerce YZ uzmanı işe alması, bu dengesizliği açıkça göstermektedir. Bu durum, YZ'nin net bir iş kaybına yol açabileceği endişesini güçlendirmektedir.

Dahası, işten çıkarılan işçilerin yeni yaratılan YZ ile ilgili rollere geçiş yapmalarının pek olası olmadığı belirtilmektedir. Bunun nedeni, yeni rollerin genellikle yüksek düzeyde uzmanlaşmış beceriler gerektirmesi ve mevcut işgücünün bu becerilere sahip olmamasıdır. Yeniden eğitim programlarının etkinliğine dair kanıtların sınırlı olması ve metodolojik zorluklar, bu beceri uyumsuzluğunun kolayca giderilemeyeceğini düşündürmektedir. Bu programlar, yerinden edilmiş işçilerin ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalabilir ve bu da uzun süreli işsizliğe veya düşük istihdama yol açabilir.

5.3. Artırma (Augmentation) Söyleminin İkameyi Gizlemesi

YZ'nin insan yeteneklerini artırdığı ve işleri daha ilgi çekici hale getirdiği argümanı , YZ'nin işgücü piyasası üzerindeki olumlu etkilerini vurgulamaktadır. Ancak, bu "artırma" söyleminin sıklıkla işten çıkarmalarla örtüştüğü ve şirketlerin YZ'nin işten çıkarmalardaki rolünü gizli tutma eğiliminde olduğu gözlemlenmektedir. Bu, "artırma"nın aslında verimlilik artışı yoluyla işgücü azaltımının bir örtüsü olabileceği endişesini doğurmaktadır.

Bu endişeyi destekleyen önemli bir olay, MIT'nin YZ'nin çalışan verimliliğini artırdığına dair yaygın olarak dolaşan bir araştırma makalesini veri ve araştırma geçerliliği endişeleri nedeniyle geri çekmesidir. Bu durum, YZ'nin işgücü üzerindeki olumlu etkilerine dair bazı iddiaların sağlam bilimsel temellere dayanmadığını göstermektedir. Ayrıca, teknoloji uzmanları, iş liderleri ve politika yapımcılar arasındaki "otomasyon lehine aşırı teşvikler" , YZ'nin insan emeğini ikame etme yönünde kasıtlı bir eğilim olduğunu göstermektedir. Bu, YZ'nin "sadece bir araç" olduğu argümanını zayıflatmakta ve YZ'nin ekonomik faydalarının belirli paydaşlarda yoğunlaşmasına yol açan sistemik ve yapısal sorunlara işaret etmektedir.

6. Sonuç ve Politika Çıkarımları

Yapay zekanın işgücü piyasası üzerindeki etkisi karmaşık ve çok yönlüdür. Mevcut kanıtlar, YZ'nin önemli bir iş kaybı, iş kalitesinde düşüş ve eşitsizlik artışı potansiyeli taşıdığını göstermektedir. Doğrudan otomasyon, verimlilikten kaynaklanan iş kayıpları ve beyaz yaka ile giriş seviyesi rollerin hedef alınması, bu tehdidin temel mekanizmalarıdır. Nicel tahminler, milyonlarca işin yer değiştireceğini öngörmekte ve belirli sektörler ile demografik grupların orantısız şekilde etkileneceğini vurgulamaktadır. İnsani ajansın ve iş kalitesinin erozyonu, ekonomik kayıpların ötesinde önemli sosyo-psikolojik sonuçlar doğurmaktadır. YZ'nin iş yaratma potansiyeli, yer değiştirmeyi dengelemek için yetersiz kalabilir ve yeniden eğitim programlarının etkinliği konusunda ciddi şüpheler bulunmaktadır. Bu durum, YZ'nin getirdiği zorluklara proaktif ve kapsamlı bir yanıt verilmezse, toplum için önemli riskler taşıdığını göstermektedir.

Bu zorlukları ele almak için aşağıdaki politika çıkarımları önerilmektedir:

- **Kapsamlı Sosyal Güvenlik Ağları:** YZ'nin yerinden ettiği işçilere destek olmak için işsizlik sigortasının genişletilmesi ve modernize edilmesi, kapsamlı sosyal güvenlik

ağlarının oluşturulması hayati önem taşımaktadır. Bu, geçiş döneminde bireylerin ekonomik istikrarını sağlamak için temel bir adımdır.

- **Hedefli Yeniden Eğitim ve Beceri Geliştirme:** Yerinden edilmiş işçiler için hedeflenmiş mesleki eğitim programları ve sürekli öğrenmenin teşvik edilmesi gerekmektedir. Ancak, bu programların etkinliğine yönelik sınırlılıkların kabul edilmesi ve daha yenilikçi, sürekli öğrenme modellerinin araştırılması önemlidir.
- **İşçi Merkezli YZ Gelişimi:** YZ geliştirme süreçlerinde işçi çıkarlarının ve insani ajansın önceliklendirilmesi, işçilerin YZ araçlarının tasarımına ve uygulanmasına katılımının sağlanması kritik öneme sahiptir. Bu, YZ'nin işyerinde insanı tamamlayıcı bir güç olarak konumlandırılmasını sağlayabilir.
- **Adil Vergilendirme ve Gelir Dağılımı:** Sermaye ve emeğin eşit şekilde vergilendirilmesi gibi politikaların teşvik edilmesi, YZ'nin faydalarının daha adil dağıtılmasına yardımcı olabilir. Bu, YZ'nin getirdiği ekonomik kazanımların toplumun tüm kesimlerine yayılmasını sağlamak için yapısal bir adımdır.
- **Şeffaflık ve Sorumluluk:** YZ tarafından üretilen içerikte şeffaflık (örneğin filigranlama), eğitim verilerinin ifşa edilmesi ve yaratıcı emek için telif hakkı tabanlı teşvikler gibi politikalar uygulanmalıdır. Bu, YZ'nin fikri mülkiyetin sömürülmesini önlemesine ve yaratıcı endüstrilerdeki işlerin değerini korumasına yardımcı olacaktır.
- **Küresel İşbirliği:** YZ'nin küresel eşitsizlikleri derinleştirmesini önlemek için uluslararası işbirliği ve kapsayıcı YZ yönetim çerçeveleri oluşturulmalıdır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerin YZ'nin faydalarından yararlanabilmeleri için altyapı, veri ve beceri yatırımları desteklenmelidir.
- **Daha İleri Araştırma:** YZ'nin uzun vadeli etkileri, iş kalitesi ve insani ajans üzerindeki etkileri hakkında daha fazla araştırma yapılması, politika yapıcıların bilinçli kararlar alabilmesi için temeldir.

Bu önlemlerin alınması, YZ'nin işgücü piyasası üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmeye ve teknolojik ilerlemenin tüm toplum için daha kapsayıcı ve adil bir gelecek yaratmasını sağlamaya yardımcı olabilir.