

Yeni Nesil İstihdam ve Geleceği

Tuncay YILMAZ¹, Fatih AKTAŞ^{2,*}

¹Sakarya Üniversitesi/İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Böl., Sakarya, Türkiye

²Sakarya Üniversitesi/Sos. Bil. Ens., İnsan Kayn. Yön. ve End. İlişk. BD, Sakarya, Türkiye

*faktas76@hotmail.com

ÖZET

Geleneksel istihdam anlayışında çalışanlar bir işverene bağlı olarak ve tek bir işyerinde, günün belirli zaman diliminde ve aynı işi uzun süreli yapmak şeklindeki form zaman içerisinde köklü bir değişim geçirmiştir. Çalışanlar aynı zaman diliminde, daha kısa sürelerle, birden fazla işverene bağlı olarak, birbirinden farklı işleri yaparak ve bazen de bunları işyerinde olmaksızın gerçekleştirdikleri çalışma türleri (esnek çalışma modelleri) iş hayatının genel görünümünü olmaya başlamıştır.

Elbette bu değişim kendiliğinden gerçekleşmiş de değildir. Neo liberal politikalar, ekonomik ve sosyal yapıdaki köklü değişimler, artan ve genişleyen örgün ve yaygın eğitim imkânları, demografik yapıdaki değişimler gibi pek çok özellikli durum çalışma hayatı dinamiklerini, iş görme biçimlerini derinden etkilemiştir.

Yakın zamana kadar sanayi sektörünün gerek yarattığı katma değer büyüklüğü gerekse istihdam edilen çalışanların çokluğu nedeniyle genel ekonomide sahip olduğu ağırlık 1970'lerden sonraki dönemde hizmet sektörüne kaymış, ayrıca kadınların çalışma hayatındaki ağırlıkları daha da artmıştır.

Dijital devrimle iş piyasalarında kartlar yeniden dağıtılmış; var olan yapı yeniden kökten değişmiştir. Kas gücünün yerini artık zihinsel yetkinlik ve beceriler, bunların kullanılabilirliği iş ve meslekler almaya başlamıştır.

2011'de Hannover'de ilk kez Endüstri 4.0 kavramı dillendirilmiş; artık gelişmiş ülkelerde insansız fabrikalardan/işyerlerinden bahsedilmeye başlanmıştır. Elbette dijital teknolojilerdeki gelişme ve ilerlemelerin bunların mümkün olmasını sağlayacağı bir altyapıyı oluşturduğu rahatlıkla söylenebilir. Yenilikçi durum, işverenlerin, geleneksel iş ve mesleklerde çalışanlardan bekledikleri beceri ve yetkinliklerde farklılaşmayı da beraberinde getirmiştir.

Elbette tüm bunların bir sonucu olarak iş yapma biçimleri yanında iş arama yol ve yöntemlerinde de radikal değişimler gözlemlenmektedir. İşgörenler, ulusal yasal düzenlemelerin etkisinden bağımsız olarak, bambaşka coğrafyalarda faaliyet gösteren kişi ve kuruluşlara emeğini sunabilmektedir. Örneğin 26 milyondan fazla bağımsız profesyonel, freelancer sisteminde; website, IT, çeviri, muhasebe, finans, ürün dizaynı, proje yönetimi, mobil telefon yazılım geliştirme vb. binlerce alanda oturdukları yerden dünyanın diğer ucundaki işverenler için çalışabilmektedir. 500 milyondan fazla üyeye sahip linkedn platformu üzerinden profesyoneller, iş arayışları yapmakta ve istedikleri işleri bulabilmektedirler. Elbette aynı özgürlük işverenler için de söz konusu olmaktadır.

Bu bağlamda çalışma, var olan uygulama örneklerinden hareketle yeni nesil iş arama kanalları, işverenler için (pek de alışık olmadığımız) ne tür işler için proje odaklı profesyonel arayışı içinde oldukları ve endüstri 4.0 bağlamında tüm bunların ne yöne doğru evrilebileceği hakkında zihin egzersizleri ve geleceğe ilişkin öngörülerde bulunmayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yeni Nesil İstihdam, Esnek Çalışma, Endüstri 4.0

New Generation of Employment and Its Future

ABSTRACT

The form of traditional employment style, depending on an employer in a certain workplace-at a certain time for long years, has had a big change. The laborers have started to work in different works for different employers at the same time for shorter hours, furthermore without going to a certain workplace. And flexible working models have started to be the general view of business life.

Of course this changement didn't happen by itself. Many factors such as Neo-liberal policies, radical changes in economics and social structure, increasing and expanding formal and informal education opportunities, demographic changes have profoundly influenced the work dynamics and work patterns.

The value of the industry sector in general economy ,because of its benefits and large amount of employed, started to give place to the service industry after 1970's and also the number of the women in work world improved.

Because of the beginning of digital revolution, cards has been redistributed and the existing structure has changed radically. Mental skills and abilities has taken the place of muscle power and work and professions has reformed according to those skills.

In 2011, the concept of industry 4.0 has been expressed in Hannover for the first time. In this days people are considering about factories or workplaces without human. Of course we can easily affirm that development of digital technologies will let for the substructure that makes this ideas possible. This new situation has brought with the differentiation in skills and competencies that employers expect from employees who works in traditional works and professions.

As a result of these developments, it is observed that there have been radical changes in the ways and means of job search as well as the form of work. The employees can work for different employers from different parts of the world without any national regulations. For example in "Freelancer.com" more than 26.million independent professions have been working for different employers from all around the world in website design, IT, translation, accounting, finance, design, project management, mobile app, etc. or by the way of "Linkedn", which has more than 500 thousand members, professionals have been looking for job and also they have been able to find, too. Of course the employers have the same freedom.

The study aims to foresee and understand the future of the new generation of employment by using today's practices and what types of professions the employees are looking for, and also the effects of Industry 4.0.

Keywords: New Generation of Employment, Flexible Working, Industry 4.0

ÇALIŞMA KAVRAMININ ANLAMI VE İÇERİĞİ

Çalışma insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır. İnsanoğlu hayatta kalma adına başlangıçta temel ihtiyaçlarını karşılamak, sonrasında ise yaşam şartlarını iyileştirmek için çalışmak zorunda kalmıştır. Çalışma; çaba, gayret ve emek harcamalıdır. Etimolojik olarak ele alındığında çalışma kavramı (labour) eski Yunan ve Romalılarda “acı” , “yorgunluk” ve “zahmet” anlamlarında kullanılmıştır (Lordoğlu vd. ,1999: 1). Bu arada, kutsal kitaplarda çalışmanın insan için vazgeçilmezliğine ilişkin göndermelerin de bulunduğu vurgulanmalıdır.

Çalışma, yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyet olarak, geçmişi insanlığın varoluşuna kadar uzanan, insan yaşamının en merkezi alanlarından biri olmuştur (Samsun, 2017: 162). Çalışmanın anlamı, değeri ve içeriği, zaman içerisinde ekonomik gelişmelere paralel olarak, her toplumun dinamikleri, inançları ve değerleri tarafından yeniden şekillenmektedir.

Çalışma kavramı her ne kadar insanlık tarihi kadar eski olsa da zaman içerisinde çok farklı görünümde karşımıza çıkmıştır. Örneğin Killian Fox ve Joanne O'Connor’ The Guardian’a verdikleri bir röportajda çalışma hayatındaki değişim konusunda: “ babam hayatı boyunca aynı işte çalıştı, ben şu ana kadar altı işte çalıştım ve muhtemelen oğlum aynı anda altı işte çalışacak” şeklinde ifade etmektedirler (www.theguardian.com).

Bir format olarak çalışma, insanlar açısından geçmişten günümüze farklılıklar gösterse de, 20. yüzyılın son çeyreğine kadar bireyin “merkezi yaşam ilgisi” olmaya devam etmiştir. Çalışmanın anlam ve içeriğinin sorgulanmasına ilişkin değerlendirme ve incelemelerin artmasının nedeni, bireylerin çalışmaya yönelik bakış açılarındaki değişim ve çalışma yaşamını etkileyen köklü değişikliklerdir denilebilir. Bazı araştırmacılara göre son elli yılda, refah ve eğitim düzeyindeki gelişmelere bağlı olarak “çalışmaya” ilişkin beklentilerde de bir takım değişimler yaşanmaya başlamıştır. Örneğin, çalışanlar açısından ücret kadar, güvenlik ve iyi çalışma koşulları önem kazanmıştır (Keser,2010: 362) .

Endüstrileşmenin başlangıcından 20 yüzyılın ortalarına kadar çalışma süreleri azalarak gelmiş, çalışmaya atfedilen öneme rağmen, fabrikalar/işyerleri aralıksız 24 saat çalışmaya başlasa da, bireylerin çalışma süreleri günlük hayatları içinde daha az yer tutmaya başlamıştır.1850’li yıllarda uyku harici geçen zamanın %70’i çalışma ile ilgiliyken, 1990’lı yıllara gelindiğinde bu süre % 14’lere kadar gerilemiştir (Lordoğlu vd. ,(1999: 4).

Bu değişimin arkasında teknolojik ve ekonomik gelişmeler olduğu kadar bu gelişmeler sonucu değişen insan davranışları da olmuştur. Değişim dinamikleri olarak karşımıza; zaman, mekan, imkanlar, genel düşünce yapılarında meydana gelen değişimler ve tüm bu bağlamlarda birbirinden çok farklı özelliklere sahip kuşaklar/nesiller çıkmaktadır.

Özellikle 1900’lü yıllardan sonra çalışma hayatına katılan kişiler incelendiğinde temel olarak altı kuşak dikkat çekmektedir. Bunlar: gelenekselci kuşak, sessiz kuşak (1930-1944), baby boomer kuşağı (1945-1964), X kuşağı (1965-1979), Y kuşağı (1980-1999) ve son olarak da Z kuşağı (2000-) şeklindedir (Shah, 2015).

Kuşaklar arası farklılıklar çalışma hayatı ve anlayışının da farklı olmasını beraberinde getirmiştir. Özellikle Y kuşağına kadar olan nesiller kurallara uyumlu, aidiyet duygusu güçlü, otoriteye saygılı, sadık ve çalışmaya önem veren kuşaklardır (Morgil, 2017). Genellikle tek bir işyerinde, bir işverene bağlı olarak emekli olana kadar çalışırlar. Geleneksel çalışma moduna uygun olarak iş hayatlarını sürdürürken bir yandan da yeniliklere ayak uydurmaya çalışırlar. Y kuşağı ise esnek çalışma, özerklik ve bir amaç için yaşamayı benimsemiş, bağımsız olmayı seven ve özgürlüklerine düşkün kişilerdir. Bir önceki kuşağın iş yoğunluğu nedeniyle yaşadığı boşanmaları ve stres yüzünden yaşanan kalp krizlerini ebeveynlerinde görmüş, iş ve özel hayat dengesinden ziyade dengeli bir hayata inanmışlardır (Marakes, 2017:30). İş saatinden ziyade işe odaklanmayı benimserler. X nesline göre örgütsel bağlılıkları azdır ve çok daha fazla iş değiştirirler. Bir an önce yönetici olmak veya kendi işlerini kurmak isterler (Morgil, 2017). Z nesli ise (2000 yılından sonra doğanlar) internet ve

mobil teknolojileri kullanmayı seven, adeta teknolojinin içinde doğmuş, ipadlerle, laptoplarla, play stationlarla oynayarak büyüyen ve online olarak tüm dünyayla iletişim halinde olan, aynı zamanda çabuk tüketen bir nesildir. Büyük çoğunluk bu nesli tembel ve hoşnutsuz olarak düşünse de Robert Half'ın yaptığı bir araştırmaya göre Z nesli de diğer nesillerin istediği gibi iş istikrarı, büyüme fırsatları ve rekabetçi bir gelir beklentisi içerisindedir. Fakat bu noktada bir farkın olduğunun belirtilmesi gerekmektedir. Bu fark ise, diğer nesillerin istediğinden fazlası olarak karşılık bulmaktadır (Caramela, 2018).

Nesiller değişse de çalışma olgusu bir şekilde hayatımızın merkezinde yer almaya devam etmektedir. Geçen zaman sadece çalışmanın şeklini, süresini, yapıldığı mekanı değiştirmektedir; ama her hâlükârda esnek veya değil, iş yerinde veya evde, yüz yüze veya online bir şekilde “çalışma” varlığını etkin olarak devam ettirmektedir. Nasıl ki avcı toplumunda hayatlarını devam ettirmek isteyen insanlar çıkıp avlanmak zorundaysa bugün de temel ihtiyaçlarını karşılamak isteyen insanlar emek harcıyıp hayatlarını kazanmak durumundadır. Değişen, beden gücünün yerini daha çok beyin gücünün almasıdır.

Çalışma hayatında meydana gelen değişimin temelini oluşturan etken endüstride daha doğrusu teknolojiye meydana gelen gelişmelerdir. Teknoloji geliştikçe ihtiyaçlar değişmiş, insanların yaptığı pek çok iş makinalara devredilmiştir. Makineleşmenin gittikçe yaygınlaşması ve işgücünün daha ziyade hizmet sektörüne kayması endüstriyel gelişmelerin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Çalışma alışkanlıklarını ve işgücü piyasasını şekillendiren endüstriyel devrimlerin çalışma ilişkileri üzerine büyük etkileri olmuştur.

ENDÜSTRİYEL DEVRİMLER VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ ÜZERİNE ETKİLERİ

Endüstri I.0

Endüstriyel devrimler geçmişten günümüze dörde ayrılır. Endüstri 1.0 olarak adlandırılan birinci süreçte su ve buhar gücüyle çalışan mekanik sistemler vardır. 1763 yılında James Watt İskoçya’da buharla çalışan makineyi bulmuş ve bu makinenin gelişmiş biçimi makine çağının başlangıç noktasını oluşturmuştur (sanayi-devrimi.nedir.org/). Endüstri devrimi, bir dizi buluşun üretim gücünü tekstil, demir ve çelik endüstrileriyle taşımacılığını etkilediği ve sonuçta Büyük Britanya’da üretimin karakterinin değiştiği 18.yüzyılın sonu ve 19.yüzyılın başı için kullanılır (Küçükkalay, 1997: 54).

Sanayi devrimi teknik icatlarla beraber hayat bulmuş, zanaata dayalı üretimden modern sanayi aşamasına geçilmiş, küçük el aletlerinin yerini makineler almaya başlamıştır. İnsan gücünün yerini yavaş yavaş makineler almıştır. Tüm bu icatlar çalışan ile sermaye sahipleri arasındaki ilişkiyi, üretici ve tüketici arasındaki bağı derinden etkilemiştir. I. Endüstri Devrimiyle beraber toplumsal yapı kökten değişime uğramıştır. Sanayi ihtiyaç duyduğu işgücünü tarım sektöründen gelen göçlerle karşılamış, emek ağırlıklı üretimden, makineler aracılığıyla yapılan üretime geçilmiş, makinelerin tedarikinin pahalı olması sonucu da sermaye ağırlıklı bir düzene girilmiştir. Küçük usta ve sanayiciler işçi sınıfına kaymış bununla beraber bu kişileri fabrikalarında çalıştıran yeni bir sınıf ortaya çıkmıştır.

Sanayi devriminin ilk yıllarında üretim araçlarına sahip olanlar daha çok kar etme arzusuyla çok düşük ücretle, ağır çalışma koşulları altında çalıştırılmışlardır. Erkekler, kadınlar ve çocuklar vardiyalar halinde 12 saati aşan sürelerde gece gündüz çalıştırılması bu dönemin en belirgin özelliklerindedir (Samsun, 2017: 167). Bazı kayıtlarda günlük çalışma sürelerinin fabrikaların gece aydınlatılması ile birlikte 16 hatta 18 saate çıkabildiği de belirtilmektedir. İnsanların hayatı yemek, uyku vb. temel ihtiyaçları haricinde neredeyse tamamen iş yerlerinde geçmektedir.

Endüstri 2.0

19. yüzyılın ikinci yarısında meydana gelen teknik ilerlemeler; elektrik motoru, içten yanmalı motor, elektrik ampulü, telefon, telsiz, telgraf gibi icatlara dayalı sanayiler dünya ekonomik sistemini değiştirmiş ve yeni bir döneme adım atılmıştır (Günay, 2002). Bu yeni döneme İkinci Sanayi Devrimi ya da başka bir deyişle Endüstri 2.0 denilmiştir.

Bu dönemin başlangıcında Taylor'ın fikirleri büyük rağbet görmüş ve ciddi şekilde uygulanmıştır. Taylor'a göre işçilerin işlerini aksatmadan ve yavaşlatmadan yapmalarını sağlayacak koşullar yaratılmalı, üretim insani gerekçelerle sekteye uğratılmamalıdır. Bu yaklaşımın fabrikalarda uygulanmasıyla beraber işçiler tamamen pasif bir konuma geçmiş, fabrikadaki makinelerin basit bir uzantısı haline gelmişlerdir.

Fordist- Taylorist yaklaşımın hâkim olduğu bu dönemde asıl olan ve değer verilen üretim faktörü sermayedir. Emek özellikle o dönemin başlangıcında hiç önemsenmeyen ve sefaletle terkedilmiş bol ve ucuz proletaryadan başka bir şey değildir. Kenarda çalışmak için hazır bekleyen büyük sayıdaki yedek işgücü ordusu emeğin değerini ciddi anlamda düşürmüş ve onun sadece üretim aşamasında bir araç olarak algılanmasına neden olmuştur (Erdem, 2005: 544).

İşçiler özellikle sanayileşmenin ileri aşamalarında üretime kendisinden bir şey katmadan, önceden belirlenmiş olan üretim sürecinde, kendilerine verilen görevleri yerine getirmekteydiler. Zira giderek büyüyen fabrikalar ve ortaya çıkan yeni işler gittikçe karmaşıklaşan iş ortamında işçilerin bir konuda uzmanlaşmasını gerektirmekteydi. Böylelikle işler son derece basitleşmiş (mesela sadece vida sıkmak veya aynı parçalara kaynak yapmak gibi) vasıfsız işçilerin kısa süreli bir eğitimle işlerinin gereklerine uygun hale gelmeleri mümkün olmuştur. Fordist üretim sistemi olarak adlandırılan bu düzende işin örgütlenmesi işçinin kolayca ikame edilmesini sağlayacak biçimde olmuştur. Mümkün olduğunca sınırlı görevler verilen işçiler son derece katı, hiyerarşik ve bürokratik iş örgütü anlayışı altında çalıştırılmışlardır (Bozkurt, 1994: 76)

İnsanların çok ağır şartlarda ve hiç de insani olmayan koşullarda devam ettirdiği bu çalışma düzeninin biraz olsun düzelmeye başlaması ise, dünyanın pek çok bölgesini etkisi altına alan ekonomik buhranın yaşandığı dönemin sonralarına kalmıştır.

1929'da başlayan Büyük Buhranla neoklasik iktisatçılar işsizliği azaltmak için daha fazla ücret kesintisi ve hatta "aşırı harcama"dan da daha fazla vergi alınmasını çözüm olarak önermişlerdir. Bu dönemde Keynes farklı fikirleriyle hükümetlerin politikalarını etkilemiş, tüketici taleplerinin artırılması ve verimlilik anlayışının ön plana çıkmasıyla hem işçi ücretlerinde hem de kamunun sosyal amaçlı harcamalarında bir artış yaşanmıştır. Bunun sonucu olarak çalışan sınıfın refah seviyesi yükselmiş ve endüstri toplumu yeni bir görünüm kazanmıştır. Refah seviyesindeki artış çalışan kesimin eğitim ve nitelik anlayışını ciddi biçimde değiştirmiştir (Bozkurt, 1994: 77)

Endüstri 3.0

Üçüncü sanayi devrimi de denilen Endüstri 3.0, elektronik alanında meydana gelen değişimlerle beraber üretimin otomasyon sistemine kaymasıyla doğmuştur denilebilir. 20. yüzyılın son çeyreğinde icat edilen transistor veya entegre devre yongaları gibi elektronik cihazlar üretimin otomatikleştirilmesini mümkün kılmış, elektronik donanımlardan yararlanabilmek için de yazılım sistemlerinin geliştirilmesi gerekmiştir. Fabrikalarda insanlar tarafından yapılan pek çok iş yazılımlar sayesinde makineler ve bilgisayarlar tarafından yapılmaya başlanmıştır. Maliyetleri düşürme baskısı; üretimin veya montajın daha düşük maliyetlerle karşılanabileceği ülkelere taşınmasına neden olmuştur (Crandall, 2017). Otomasyonun kullanılması çalışan sayısının azalmasını doğurmuşsa da daha kalifiye çalışanlara ihtiyaç duyulmasını da beraberinde getirmiştir.

Endüstri 3.0 aslında Henry Ford'un daha hızlı ve fazla üretme düşüncesi; seri üretime geçme ile Endüstri 4.0'la ortaya çıkan akıllı fabrikalar arasında bir köprüdür. Sadece Ford'da olduğu gibi süreçler akıcı hale gelmekle kalmamış, aynı zamanda otomasyon, üretim sürecinin hayati kısımlarını daha güvenli ve verimli hale getirmiştir (www.essentracomponents.com).

Bu dönemde ilk olarak otomotiv üretiminde robotlar kullanılmaya başlanmış, daha sonra bunu diğer üretim sektörleri izlemiştir.

3. sanayi devrimiyle beraber yarattığı katma değerın büyüklüğü ve istihdam edilenlerin çokluğu nedeniyle genel ekonomi içerisinde ağırlığı olan sanayi sektörü yerini yavaş yavaş hizmet sektörüne bırakmıştır. Özellikle yapısal değişimin sanayiden hizmetlere kaydığı gelişmiş ülkelerde bu eğilim daha belirgindir. Bu durum ülke ekonomisinin gelişmişlik düzeyi arttıkça hizmetler sektörünün payının yükselmesi, buna karşılık tarımın ve sanayinin payının azalması ile açıklanmaktadır. Bu doğrultuda imalat sanayiinden hizmet sektörüne geçiş eğilimi, özellikle sanayileşmesini tamamlamış, gelişmiş ülkelerde daha belirgin bir şekilde görülmektedir.

Endüstri 4.0

Erken sanayileşmiş ülkeler yeni sanayi değerlerini, endüstrileşmenin dördüncü evresi olan ve Endüstri 4.0 olarak adlandırılan yeni formula şekillendirmektedirler. Endüstri 4.0, 1970'lerde başlayan elektronik ve bilişim teknolojilerine dayalı yüksek düzeyde otomasyon içeren 3. Sanayi devriminin ardından doğmuştur (Stock ve Seliger, 2016).

ABD, Almanya, İngiltere gibi gelişmiş ekonomiler 2008 yılında dünyayı etkisi altına alan küresel finansal krizden sonra üretim sanayiini tekrardan canlandırmak için yeni endüstrileşme stratejilerini geliştirmeye başlamışlardır. Yaşanan finansal kriz reel sektörün değerini ve dinamiklerini tekrar hatırlatmış; bu doğrultuda mevcut imalat yöntemlerini ve teknolojilerini iyileştirmek yerine; bilgi, iletişim teknolojilerinin ve dijital imalat teknolojilerinin uygulama ve yetenekleri üzerine yoğunlaşmıştır (Fırat, 2017: 10).

İlk kez 2011 yılında Hannover'de Alman Ulusal Bilim ve Mühendislik Akademisi (Acatech) tarafından yapılan çalışmayla dile getirilen Endüstri 4.0, üretim ve tüketim ilişkilerini bütünüyle değiştirecek bir yapı içermektedir. Bir yanda tüketicinin değişen ihtiyacına en kısa sürede uyum sağlayan üretim sistemleri, diğer yanda ise birbirleriyle sürekli iletişim ve koordinasyon halinde olan otomasyon sistemleri içine girilmekte olan yeni dönemin karakteristik yapısını oluşturmaktadır (Alçın, 2016: 20)

Endüstri 4.0 kavramının temeli; endüstriyel üretim sürecinde yer alan tüm birimlerin birbiriyle iletişimine, bütün ilgili verilere gerçek zamanlı olarak ulaşılabilmesine ve bu veriler sayesinde mümkün olan en fazla katma değerın sağlanmasına dayanmaktadır (Pamuk, 2018: 4).

Nesnelerin interneti, siber-fiziksel sistem, big data/büyük veri ve veri analitiği ve akıllı fabrikalar Endüstri 4.0'ın amacına ulaşmasında aracı olarak kullanılan temel kaynaklar olarak görülmektedir. Bu sistem genel olarak üretimde esneklik, verimlilik, hız ve kalite artışının sağlanmasını hedef alarak üretim dünyasını ve gündelik hayatı etkilemektedir (Pamuk, 2018:16).

Literatür taramasını içeren bir araştırmada, Sanayi 4.0'ı tanımlamak için en çok kullanılan terimler, şöyle sıralanmaktadır (Fırat, 2016):

- 1- SFS- Siber fiziksel sistemler (Cyber-Physical Systems)
- 2- Nesnelerin İnterneti (Internet of Things)
- 3- Akıllı Fabrika (Smart Factory)
- 4- Servislerin İnterneti (Internet of Services)
- 5- Akıllı Ürünler (Smart Product)
- 6- M2M (Machine-to-Machine)

7- Büyük Veri (Big Data)

8- Bulut teknolojileri (Cloud Technologies)

Acatech'in Endüstri 4.0 final raporunda bu yeni dönemin sunduğu yenilikler ise şu şekilde sıralanmıştır (Acatech, 2013):

- Bireysel müşteri ihtiyaçlarını karşılama
- Esneklik
- Kısa sürede daha doğru kararlar verebilme
- Kaynak verimliliği ve etkinliği
- Yeni hizmetler aracılığıyla yeni değerler yaratma
- İş yerinde demografik değişikliklere yanıt verebilme
- Daha iyi bir hayat-iş dengesi

Endüstri 4.0 kapsamında “birlikte çalışabilirlik” ilkesi tüm bileşenler tarafından sağlanmaktadır. Bu en önemli özelliştir, sanal ofis ve uzaktan erişim olanakları sayesinde birlikte iş yapabilmek için zaman ve mekân açısından kısıtlamalar ortadan kalkmaktadır. İnternet erişiminin olduğu bütün mekânlar bir ofis veya işyeri hükmüne geçebilir. Bir çalışan farklı ülkelerde, farklı firmalar için aynı anda iş görebilir.

Endüstri 4.0 ile beraber şirketlerde çalışan işgücünün azalması, daha kalifiye çalışanların istihdamının önünü açmaktadır. Bununla beraber makinelerin makinelerle iletişim içinde olacağı, insansız fabrikaların çalışacağı (karanlık fabrikalar - akıllı fabrikalar) her şeyin bilgisayarlar üzerinden ve otomasyonla halledileceği bir ortamda insan gücüne ihtiyaç kalmayacağı ve işsizliklere sebep olacağı endişesi de vardır.

Örneğin, 1924 yılında Almanya’da kurulan Adidas, ucuz işgücü sayesinde maliyet avantajı sağlayabilmek için son 20 yıldır üretimini Çin’de yapıyordu. Ancak 2015 yılında Almanya’nın Ansbach şehrinde 3D yazıcıların, robotik kolların bilgisayarlı örme işlemlerinin ve çok küçük bir insan gücünün birlikte çalıştığı Speed Factory adındaki fabrikayı açtılar. Böylelikle dünyaca ünlü spor malzemeleri devi evine geri dönmüş oldu. 2017 yılı Ekim ayında ise şirket yaptığı bir açıklamayla çok yakında Amerika Atlanta’da faaliyete geçecek olan yeni Speed Factory tesisi ile özel istek ve ihtiyaçlara göre üretim yapacağını açıkladı. Örneğin Londra için karanlıkta ve yağmurlu havalarda fark edilebilecek ve yağmura dayanıklı, New York’ta koşucuların keskin köşeleri almalarını kolaylaştırıcı, Los Angeles’ta sıcağa ve okyanusa uygun, Şanghai’da kapalı alanda egzersiz yapmaya uygun ürünler. Üretimin tamamen insansızlaştırılacağı bu fabrikalarda ayakkabı üretimini tamamıyla makinelerin gerçekleştireceği açıklanmıştır (<https://www.wired.com>). Aslında bu durum Endüstri 4.0 uygulamalarıyla Uzakdoğu’ya kayan üretimin tekrar Batıya büyük oranda da Amerika’ya kaymaya başladığının bir göstergesidir.

KÜRESELLEŞMENİN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ ÜZERİNE ETKİLERİ

TDK sözlüğüne baktığımızda “Uluslararası düzlemde yaygınlaşmış iktisadi etkinliklerin işlevsel anlamda birbirlerine eklenmesi”(<http://www.tdk.gov.tr>) olarak açıklanan küreselleşmeyi pek çok kişi farklı şekillerde adlandırmıştır. Eski ABD Başkanı G. Bush “yeni dünya düzeni”, F.Capra “ büyük dönüm noktası”, Laszlo “çatallanma veya yol ayrımı”, R.Graudy “ tarihin kırılma anı”, F. Fukuyama ise “tarih sonu” olarak bu dönemi nitelendirmişler, bazı düşünürler ise “post modern durum”, “sanayi ötesi toplum”, “bilgi çağı”, “geç kapitalizm”, “modernizm”, ve “globalleşme” terimlerini kullanmayı tercih etmişlerdir (Turan, 1994:3).

Bugün tüm dünyada ‘globalisation’ yani küreselleşme olarak kabul edilip kullanılan bu kavram uluslararası rekabetin arttığı, verimliliğin ve ekonomik getirilerin pek çok değerini önüne geçtiği, gelişen teknolojilerle beraber ulaşım ve erişim imkânının hiç olmadığı kadar kolaylaştığı bu zamanda dünyanın küçülmesi anlamını da taşımaktadır.

Bazı bilim insanları küreselleşmeyi; “gücü elinde bulundurduğu düşünülen sermayenin, gücü kaybettiğine inandığı ulusal hükümet, gelişmekte olan ülkeler ile yoksul ve orta sınıflar üzerindeki hegemonyası” olarak tarif ederken bazıları da “ürünlerin, hizmetlerin, yatırımların özellikle paranın uluslararası dolaşımının yaygınlaşması, insanların ve pazarların birbirine yaklaştırılması ve yeni gelişmelere uyum sağlanması” olarak tanımlanmaktadır (Kocabaş, 2005: 149)

Küreselleşmeyle beraber dünyayla uyum içerisinde olan ülkeler için coğrafi engeller geride kalmış, ürünlerin sunulabileceği açık pazarlar ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda üretim maliyetlerini kısabilmek için ucuz işgücü ve malzeme tedarik edilebilecekleri bölgelere açılma imkânı doğmuştur. Bu hem gelişmiş olan ülkeler için bir kazanç hem de yatırım yaptıkları coğrafyalar için iş ve ürün çeşitliliği imkânı oluşturmuştur. Ülkeler birbirleriyle daha bağımlı bir hale gelmiş, tek kutuplu olma yolunda ilerleyen günümüz dünyasında, ideolojik ayrılıklardan ziyade ekonomik birliktelikler önem kazanmıştır. Ulusal ekonomiler, bu yeni dünya düzeninde dış ticarete yönelik gerekli teknolojik ve yapısal değişiklikleri yaparak serbest kalan dünya pazarında rekabet edebilmek adına arayışlara girmişlerdir. Yabancı sermayeyi ülkelere çekebilmek için vergi kolaylıkları, bürokratik kolaylıklar, yer tahsisi gibi imkânlar sunmuşlardır.

Küreselleşmeyle beraber Çok Uluslu Şirketler de çoğalmıştır (belki de doğru önerme; çok uluslu şirketlerin küreselleşmeyi doğurduğu ve genişlettiğidir). Artan rekabet ortamında güçlü ve söz sahibi olmak isteyen şirketler güçlerini birleştirmişlerdir. Bu güç birleştirmesi ilk etapta hammadde tedarikiyle sınırlı iken; daha sonraları küresel rekabet ve pazar payı daha fazla önem kazanmıştır. Çok Uluslu Şirketler, sadece üretim ve karı değil aynı zamanda pazarı da dünya ölçeğine çıkarmışlardır.

Ekonomik küreselleşme aynı zamanda piyasa ekonomisinin gelişmesini, dünya çapında ekonomik örgütlerin hız kazanmasını, serbest ticaretin yayılmasını, sermaye hareketliliğinin serbestliğini, dış ticaret hacmindeki genişlemeyi ve Çok Uluslu Şirketlerin faaliyetlerinin genişlemesini de beraberinde getirmiştir (Aktel, 2001: 197). Hatta günümüzde Çok Uluslu Şirketler dünyadaki pek çok güçlü devletten daha büyük etki gücüne sahip hale gelmiştir de denilebilir.

Şirketler arasında artan rekabet, bazı ülkeleri üretim faktörlerine serbest dolaşım hakkı tanımaya sevk etmiş, bunu gerçekleştirmenin bir yolu olarak ulusal ekonomiler arasında entegrasyon bir zorunluluk haline gelmiştir. Önce Avrupa Ekonomik Topluluğu, sonra Avrupa Topluluğu ve daha sonra Avrupa Birliği adını alan ve sanayileşmiş Batı Avrupa ülkeleri arasında siyasal ve iktisadi birlik kurulmuştur (Kocabaş, 2005: 149).

Siyasi ve iktisadi sistemin bir alt sistemi olan “endüstri ilişkileri sistemi”, bu değişimlerden büyük ölçüde payını almıştır. Giderek yoğunluk kazanan uluslararası rekabet, liberal pazar ekonomileri ile ortaya çıkan ekonomilerdeki yapısal değişimler, teknolojik gelişmelerin beraberinde getirdiği istihdam sorunları, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, istihdamın dağılımında ve işgücünün nitelik yapısındaki farklılaşma endüstri ilişkileri sistemini derinden sarsmıştır (Işık, 2009: 151, Tisk, 1995:3).

Uluslararası rekabet ve teknolojik gelişmeler neticesinde, ürünlerin, piyasaların, işletmelerin birbirlerine bağımlı hale gelmesi şirketler ve ülkeler arasındaki ilişkileri güçlendirmiştir. Ülke politikalarının belirlenmesinde iş dünyasının fikirlerinin ve çıkarlarının ulusal çıkar olarak algılanması sermaye piyasaları için coğrafi olarak sınırların kalkması anlamına gelmiştir.

Uluslararası düzeyde sermaye hareketlendikçe işgücü karşısında güç kazanmış, emek kullanımını açısından ulusalın ötesine geçerek küresel imkânlara kavuşmuş ve en fazla verim alabileceği işgücünü seçme şansını yakalamıştır. İlk etapta maliyetleri düşürmek ve kar oranını artırmak amacı güden şirketler hammaddeden sonra ucuz işgücü aracılığıyla bunu gerçekleştirmek istemiş ve bunları sağlayabilecekleri ülkelere yönelmişlerdir. Küreselleşen

şirketler işgücü açısından da küresel düşünmeye başlamışlardır. Sermaye için artık herhangi bir ülkeye ait değil küresel çapta işgücü mevzu bahistir.

Ucuz işgücü hala önemini korumakla beraber artan rekabet ve teknolojik gelişmeler, vasıfsız veya düşük eğitilmiş işgücünün yerini, iyi eğitilmiş ve üstün nitelikli çalışanlara bırakmıştır. Artık organizasyonlar hedeflerine ulaşabilmek için daha nitelikli personel istihdam etmek durumundadırlar.

Gelişen teknolojilerle beraber işgücünü anlatmak için kullanılan beden gücüne dayalı işleri yapan mavi yakalılar ve masa başı işleri veya zihinsel emek gerektiren işleri yapan beyaz yakalılara ilaveten yeni bir terim olan “Altın Yakalılar” ifadesi ortaya çıkmıştır.

Aslında Altın Yakalılar; iyi eğitim görmüş, yüksek vasıflı, teknolojiyi çok iyi kullanabilen üst düzey beyaz yakalılarıdır. Bu sınıfa dâhil olanların en önemli özellikleri: mevcut olan yüksek teknoloji ürünü iletişim olanaklarını, bilgisayarları ve teknolojiyle çalışan her türlü araçları kullanabilmeleridir. Teknolojinin üst düzeyde kullanıldığı alanlarda ve sorunların olduğu işletmelerde büyük ücretlerle transfer ve istihdam edilirler ve genelde özerk çalışırlar. Şirketlerin, çağın getirdiği teknolojik yapılar içinde ayakta kalabilmek için mavi ve beyaz yakalı personelini, altın yakalı personele dönüştürmek zorunda kalacakları söylenebilir (<http://www.elitkariyer.com>).

Küreselleşme, gelişen endüstri ve artan rekabet iş yapma şekilleriyle beraber çalışan profillerini de değiştirmiş, aynı zamanda bazı mesleklerin yok olmasına sebep olurken yeni mesleklerin de ortaya çıkmasını sağlamıştır.

YENİ NESİL İŞLER VE GENEL ÖZELLİKLERİ

Günümüz dünyasında bilişim teknolojilerinin ve küreselleşmenin açtığı yeni kapılar sayesinde iş tanımları, iş yapma şekilleri, çalışma süreleri, çalışma mekânları, finansman modelleri, meslekler belirgin şekilde değişiklikler göstermektedir. İnternet erişimine ulaştığımız anda, bir akıllı telefonla veya tabletle dahi olsa çalışma mümkün hale gelmiştir. Bu mobilite imkânı iş yapma şekilleriyle alakalı olarak bildiğimiz pek çok alışkanlığı değiştirmeye başlamıştır. Artık işyeri olgusu bir zemin kayması yaşamış “Home Office” şeklinde de ifade bulmaya başlamıştır. İnsanlar, evlerinden tüm dünyaya hizmet sunma imkânına kavuşmuşlardır.

Ancak bu yeni nesil işlerde çalışabilmek için sahip olunması gereken yeni vasıflar ve donanımlar gereklidir. Geleceğin işe alımlarında, kişisel özellikler, yaratıcı ve farklı olmak, teknoloji algı ve kullanımı gelişmiş olmak, multidisipliner düşünmek ve uygulamak, yabancı dil bilmek gibi özellikler ön plana çıkmıştır. Gelecekte; okul diplomasının nereden alındığından çok, kişinin edindiği bilgileri kullanma becerilerinin sorgulanacağı söylenebilir. Yakın gelecekte iyi bir iş peşinde olan adaylarda aranacak olan beceriler: kritik düşünme ve problem çözme yeteneği, yaratıcılık, dijital okuryazarlık ve girişimcilik olarak özetlenebilir (Tezcan, 2016).

Yeni nesil istihdamda belirli bir mesleğe yönelmek yerine becerilerini geliştiren ve zenginleştiren insanlar, işletmelerin öncelikli tercihi olacaktır. Bu kişiler çok sayıda mikro-ışten oluşan ve tek bir patron ve şirkete bağlı olmayan ancak iyi ücret alan vasıflı çalışanlar olacaktır (Dizik,2017)

Kaybolan veya değerini yitiren pek çok meslek gibi yeni pek çok meslek de ortaya çıkacaktır. Örneğin terziilik, ayakkabı tamirciliği, kalaycılık vb. meslekler kaybolmaya yüz tutmuş, bilişim ve elektronik alanında başta olmak üzere yeni meslekler çıkmaya başlamıştır. Bu bağlamda, “topraksız tarım” yapan çiftçilerin varlığı da dikkat çekmektedir.

Geleceğin meslekleriyle ilgili bir tarama yapıldığında hemen hemen hepsinin gelişen teknolojiyle bağlantılı olarak tamamen dijital çağa yönelik mesleklerin öne çıktığı söylenebilir. 3D üretim mühendisliği, robot teknisyeni, yapay zeka eğitmeni, biyo-teknolog

(DNA programcısı), iklim mühendisi, veri analisti, endüstriyel tasarım mühendisliği, dijital rehabilitasyon danışmanlığı, drone pilotu, kişisel gizlilik danışmanı, nano teknoloji mühendisliği, teknik etik uzmanı, nano-medikalci, dikey çiftçiler vb ilk akla gelenlerdir.

Diğer yandan uzmanlaşmış hemşirelik, evde sağlık hizmetleri, yaşlı bakım hizmetleri, müşteri ilişkileri gibi birebir insanlarla temas halinde olunan meslekler, teknolojik yenilik ve gelişmelere ayak uydurmak kaydı ile yerini muhafaza edecektir.

Mark Whitehouse ve Mira Rojanasakul, yaptıkları bir çalışmada ilkokul, ortaokul ve lise mezunlarının ağırlıklı olarak çalıştığı ve çok fazla vasıf gerektirmeyen düşük ücretli işlerin büyük çoğunluğunun robotlar veya yapay zekâlar tarafından yapılacağını; ayrıca önümüzdeki birkaç on yıllık periyotta ABD’de halen varolan işlerin yarısının olmayabileceğine vurgu yapmaktadırlar (www. bloomberg.com).

Önümüzdeki periyotta algılama ve manipülasyon (harekete geçirme, yönlendirme, etkileme gücü bağlamında) gücü yüksek, yaratıcı zekâya sahip, sosyal becerileri gelişmiş kişiler işlerini korumaya devam ederken diğerleri işlerini zamanla kaybedecektir. Örneğin algılama ve manipülatif (harekete geçirme, yönlendirme, etkileme gücü bağlamında) bir market kasiyeri ile bir cerrah bir olmayacağı gibi; yaratıcı zekâ noktasında bir veznedar ile bir moda tasarımcısı ya da sosyal zekâ noktasında bir bulaşıkçı ile bir halkla ilişkiler uzmanı bir olmayacaktır (Frey, 2013: 24-28).

İfade edilenlerden hareketle yok olma riski yüksek meslekler olarak karşımıza şu tablo çıkmaktadır (Frey, 2013: 57-72):

- Tele pazarlamacı %99
- Muhasebeci % 94
- Taksi şoförü % 89
- Barmen % 77
- Hizmetçi % 69
- Bilgisayar programcısı % 48

20 yıl sonra yok olacağı ön görülen meslekler ise şunlardır:

- Laboratuvar teknisyenliği
- Muhasebecilik
- Taksi-Otobüs şoförlüğü
- Tele pazarlamacılık
- Tezgâhtarlık
- Teknik gazetecilik
- Emlakçılık
- Satış elemanları
- Hastane çalışanları (Doktorlar hariç)

20 yıl sonra kaybolma riski çok düşük olan meslekler ise şunlardır:

- Dişçilik
- Din adamlığı
- Psikolojik terapistlik
- Spor hocalığı
- Yaratıcı tüm işler

Geleceğin dünyasında otomasyon istihdam alanlarını kısıtlayacak, kas gücü gerektiren basit işler kaybolacak olsa da insanlar yine de yapay zekâlar veya robotlar karşısında önde olacaklardır. Çünkü insanlar hiçbir makinanın çözemeyeceği şekilde duygu, düşünce, insani yaklaşımlar ve fiziksel çevrenin etkisi gibi değişkenlere sahiptir. Dolayısıyla başkalarına yardım ve bakım, ikna, müzakere, sosyal algı, güzel sanatlar, özgünlük, el becerisi gibi içeriklere sahip işler yerini koruyacaktır (Frey, 2013: 40)

YENİ NESİL İŞ ARAMA KANALLARI VE ÖZELLİKLERİ

Bilişim teknolojilerinde yaşanan değişim, yeni meslekler, Endüstri 4.0 uygulamaları iş arama süreçlerini de yeniden şekillendirecektir. İş arama süreci özellikle çalışma hayatına yeni atılacaklar için oldukça zorludur. Nereden başlanacağı, nasıl iş bulunacağı, çalışma şartlarının ne olacağı insanların kafasında soru işaretleri oluşturur. Bir çıkar yol bulmak için gösterilen çabalar bazen sonuç verse de ekseriyetle hayal kırıklıklarıyla neticelenir. Gösterilen çabaların boşa gitmemesi için iş arayanlar, ilk olarak yapmak istedikleri işi belirlemelidirler. Hedefler doğru çizilmeli, beklentileri karşılayacak işlere yönelinmelidir. İyi bir alan araştırması yapılmalı, işgücü piyasasında görülen tüm boşluklar analiz edilerek hareket edilmelidir. Bugüne kadar gazete, dergi sayfaları, eş, dost, tanıdık tavsiyeleri, bireysel başvurular, özel ya da kamu istihdam bürolarından yardım alma mevzu bahisken, günümüz teknolojileri iş arama konusunda ayrı bir platform sunmaktadır.

Günümüzde küçük büyük işletmelerin hemen hepsi web sitelerine sahip olmakla birlikte, kurumsal ilişkiler, çeşitli duyuru ve işe alım ilanlarını bu sayede daha kolay ve hızlı bir şekilde gerçekleştirmektedir. Açık iş pozisyonlarına yönelik gerekli tüm ilan bilgilerini internet ve sosyal medya üzerinden duyurabilme imkânı, ilgili kurum/firmalara ve iş arayanlara büyük kolaylıklar sağlamaktadır. Bu açıdan bilişim çağı ile birlikte iş arama faaliyetinin artık daha ucuz ve hızlı hale geldiği söylenebilir (Tutar, 2015)

İnternet üzerinden yapılan duyurular ve incelenen CV'ler aracılığıyla yapılan istihdam işlemi elektronik işe alma olarak da adlandırılır. Elektronik işe almanın son zamanlarda yaygınlaşmasının değişik nedenleri vardır. Ancak bu nedenler içerisinde en önemli olanı; firmaların işgücü bulma faaliyetinin diğer yöntemlere göre çok daha düşük maliyetlerle gerçekleşmesidir. Firmalar kendi web siteleri üzerinden sınırsız iş duyurusu yapabilir ve çok düşük maliyetlerle geniş bir aday havuzu oluşturabilirler. Amerika'da yapılan bir araştırma adayların %50'sinin iş başvurusu yapacakları firmaların sitesini ziyaret ettiklerinde o kurumda çalışmakla daha çok ilgilendiklerini göstermiştir. Kurumların web sitelerinin içeriği, sunumların yer alması, imajı adayları başvuru yapma konusunda etkilemektedir (Young ve Foot, 2005:45).

İş arayanların başvuracakları kurumların internet sayfalarını incelemelerinin yanında işletmelerin işe alım departmanında görevli kişiler, istihdam etmeyi planladıkları kişilerin facebook, twitter, instagram, linkedin gibi sosyal medya hesaplarını incelemektedir. Kişilerin orada kullandıkları dil, paylaşımlar ve yorumlar CV'lerde yazmayan bilgilerin/kritik noktaların incelenmesine fırsat vermektedir.

İşletmelerin, kendi sayfaları aracılığıyla istihdam açıklarını kapatmaya çalışmalarının yanında genellikle var olan işgücü havuzundan daha fazla istifade etmek ve daha kalifiye elemanlara ulaşmak için istihdam bürolarından yardım aldığı da bilinmektedir. Hali hazırda 2016 yılında Uluslararası Özel İstihdam Hizmetleri Konfederasyonunun yaptığı açıklamaya göre tüm dünyada 260.000'in üzerinde istihdam bürosu faaliyet göstermektedir (www.bbc.com). Ancak dünya çapında istihdam hizmetlerinin büyük bir kısmı Adecco, Manpower, Randstad, Allegis, Hays PLC, Kelly Services, Recruit Staffing, Robert Half gibi kurumsal yapılara tarafından verilmektedir (<https://recruitingtimes.org>). Ayrıca 2014 yılı işe yerleştirme hizmetlerinin finansal büyüklüğü 440 milyar Euro olmuştur (www.recruitment-international.co.uk).

İnternet üzerinden hizmet vererek iş aracılığı yapan bu firmalardan LinkedIn 500 milyondan fazla üyeye sahiptir ve bu sayı pek çok ülkenin nüfusunun kat be kat fazlasıdır. Freelancer.com, sayfasında yaptığı açıklamaya göre 26.milyondan fazla projede aracılık hizmeti vermiştir ve vermeye de devam etmektedir. Bu ve benzeri hizmetler veren bol miktarda site ülkemizde de vardır. Cvbenim.com, kariyer.net, secretcv, eleman.net,

yenibiriş.com, bu alanda faaliyet gösteren sosyal medya ve bloglar özel sektörde öne çıkan isimlerdir. Ayrıca İŞKUR'da kamu adına yine internet üzerinden bu hizmetleri vermektedir.

Yeni dönemde de eski iş arama kanalları (gazete, dergi sayfaları, eş, dost, tanıdık tavsiyeleri, bireysel başvurular, özel ya da kamu istihdam büroları) varlığını sürdürecektir ama internet üzerinden hizmet veren firmalar aracılığıyla hem tüm dünyadaki açık iş pozisyonları görülebilecek hem de o iş için en uygun adayı sınırlara takılmadan işe alma imkânı doğacaktır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde teknolojik gelişmelerin, ekonomik ve sosyal hayattaki gelişim ve değişimlerden daha fazla ve daha derin etkiler yarattığı rahatlıkla söylenebilir. Elbette bu durum endüstri ilişkiler sistemi üzerinde de yapısal değişim ve dönüşümleri de tetiklemektedir.

Yakın bir gelecekte gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde pek çok iş ve mesleğin artık yapılmıyor olduğunu göreceğiz. Bazı öngörüler bu konuda bize ipuçları veriyor. Kimi çalışmalarda önümüzdeki 20-30 yıllık periyotta var olan iş ve mesleklerin neredeyse yarısının olmayacağına vurgular yapılıyor.

Sanayi devrimleri ve bunun çalışma hayatında yaratmış olduğu etkiler günümüzde bambaşka formlarda karşımıza çıkmaktadır. Endüstri 4.0 la başlayan yeni dönem, iş arama modelleri ve iş yapış biçimlerini yeniden şekillendirmektedir. Bundan sonraki periyotta işe aracılık hizmetlerinin daha önemli hale geleceği rahatlıkla söylenebilir. Sektörün büyüme trendi bu konuda bize önemli ipuçları da vermektedir.

Elbette kamu sektörü de kendisini yenilemek zorundadır. Kamuda, analitik düşünebilen, teknolojiyi üst düzeyde kullanabilen çalışanların istihdam edilmesi bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu özellikli personelin seçimi ve elde tutulması için yenilikçi stratejilerin geliştirilmesi ve hızla hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Teknolojinin vazgeçilmezliği ve merkezi konumlanması, hayatına yeni katılacakların teknoloji odaklı düşünmelerini ve iş/mesleklerinin icrasında teknolojiyi üst düzeyde kullanabilmelerini gerektirmektedir.

Beyin göçü insanın fiziksel olarak yer değiştirmesine vurgu yapıyordu. Fakat teknoloji altyapısı insanların buldukları coğrafyada kalarak zihinsel güç ve yetkinliklerini dünyanın dört bir yanında kullanabilmelerine imkan vermektedir. Artık insanların iş piyasasındaki rakipleri o coğrafyada/bölgede yaşayanlar değil başka ülkelerin insanları olmaya başlamıştır. Bu paradigmatik kırılmanın fark edilmesi ve yeni yapıya uygun olarak hazırlanılmasını gerektirmektedir.

Gelecekte işletmelerin, çalışanlarını iş yaptıkları kurumlarına bağlama konusunda geçmişten daha da fazla zorlanacakları söylenebilir. Çünkü milenyum neslini, nezih çalışma ortamları, yüksek ücretler gibi öğelerle işe çekmek ve tutmak zordur. Esnek çalışma saatleri, inisiyatif alma, yeteneklerini sonuna kadar kullanabilme, başarı ve gelişim fırsatlarının yaratılması bağlılık ve iş tatmin duygusunun yaratılabilmesi için temel bileşenler olarak öne çıkmaktadır.

KAYNAKLAR

- ACATECH, 2013, Acatech: Recommendations for Implementing the Strategic Initiative
- Aktel, Mehmet (2001), Küreselleşme Süreci ve Etki Alanları, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, Y.2001, C.6, S.2, s.193-202
- Bozkurt, Veysel (1994) Enformasyon Toplumuna Geçiş Sürecinde Çalışma Hayatının Örgütlenmesinde Yapısal Değişmeler, (Basılmamış Doçentlik Takdim Tezi), Bursa
- Caramela, Sammi (2018)How Companies Can Change Their Culture to Attract (and Retain) Erişim Tarihi: 08.04.2018, Millennials Business.com / Strategy / Last Modified: February 12, 2018 <https://www.business.com/articles/how-are-companies-changing-their-culture-to-attract-and-retain-millennials/>
- Crandall , Richard E.,2017 Industry 1.0 to 4.0: the Evolution of Smart Factories Erişim Tarihi: 08.04.2018,<http://www.apics.org/apics-for-individuals/apics-magazine-home/magazine-detail-page/2017/09/20/industry-1.0-to-4.0-the-evolution-of-smart-factories>
- Erdem, Ziya (2005) - Sanayi İşçisinden Bilgi İşçisine: Yeni Ekonominin Değişen İşçi Tipi, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,s.541-566
- Fawcett, Scott 2017,Industry 3.0 erişim tarihi: 09.04.2018 <https://www.essentracomponents.com/en-gb/news/infographics/industry-3>
- Fırat, Seniye Ümit (2016) SANAYİ 4.0 DÖNÜŞÜMÜ NEDİR? Erişim Tarihi: 11.04.2018. https://www.researchgate.net/publication/305683987_SANAYI_40_DONUSUM_U_NEDIR_Belirlemeler_ve_Beklentiler
- Fox, Killian, Joanne O'Connor (2015) Five Ways Work Will Change, Erişim Tarihi: 02.04.2018. <https://www.theguardian.com/society/2015/nov/29/five-ways-work-will-change-future-of-workplace-ai-cloud-retirement-remote>
- Frey,Carl Benedikt, Michael A. Osborne (2013) THE FUTURE OF EMPLOYMENT: HOW SUSCEPTIBLE ARE JOBS TO COMPUTERISATION? Erişim tarihi: 10.04.2018 https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
- Günay, Durmuş 2002, Sanayi ve Sanayi Tarihi, Mimar ve Mühendis Dergisi, Sayı:31,Sayfa:8-14 , İstanbul
- Heerwagen, Judith, Industrie 4.0, Final Report of the Industry 4.0 Working Group. Updated:10-05-2016 <https://www.wbdg.org/resources/changing-nature-organizations-work-and-workplace>
- <http://www.elitkariyer.com/beyaz-yaka-pozisyonlari-nelerdir/> (16.04.2018)
- <https://recruitingtimes.org/recruitment-and-hr-features/5852/adecco-manpower-and-randstad-the-largest-staffing-firms-in-the-world/> (16.04.2018)
- <https://www.recruitment-international.co.uk/blog/2015/08/adecco-manpower-and-randstad-the-largest-staffing-firms-in-the-world> (16.04.2018)
- <https://teknolojirojeleri.com/teknoloji/gelecekte-yok-olacak-meslekler> (16.04.2018)
- <https://www.wired.com/story/inside-speedfactory-adidas-robot-powered-sneaker-factory/>
- Keser,Aşkın (2005) Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi sayı 49 s.361-377
- Kocabaş, Fatma (2005), Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 2005 Sayfa : 157 - 194. Link: www.politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/60/4/Kocabas

- KOÇER, Sevim, Gülden ÖKSÜZ (2016) Elektronik İşe Alma Sürecinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü Adecco Türkiye ve Kariyer.net incelemesi Erişim Tarihi 14.04.2018 https://www.researchgate.net/publication/277655949_Elektronik_Ise_Alma_Surecinde_Ozel_Istihdam_Burolarinin_Rolu_Adecco_Turkiye_ve_Kariyer_Net_Inceleme
- Lordoğlu K., Özkaplan N. ve Törüner M. (1999). *Çalışma İktisadi*. İstanbul: Beta.
- Morgil, Mustafa (2018)X-Y-Z Kuşakları <http://www.karar.com/yazarlar/mustafa-morgil/x-y-z-kusaklari-3195#>
- Samsun, Nihal Çalışmanın değişen anlamı ve güncel durumuna ilişkin tartışmalar AUAd 2017, Cilt 3, Sayı 3, 160-210
- Shah, Rawn (2015) <https://www.forbes.com/sites/rawnshah/2011/04/20/working-with-five-generations-in-the-workplace/#626574fe3e7a> Erişim tarihi: 08.04.2018
- Tezcan, Cenk(2016) Geleceğin Meslekleri Erişim tarihi: 10.04.2018 <https://binyaprak.com/kesfet/universiteli/gelecegin-mesleklerine-nasil-hazir-olurum/gelecegin-meslekleri-nelerdir>
- Whitehouse, Mark, Mira Rojanasakul(2017), Find Out If Your Job Will Be Automated Erişim tarihi: 10.04.2018 <https://www.bloomberg.com/graphics/2017-job-risk/>
- Young, J. & Foot K. (2005). Corporate e-cruiting: the construction of work in fortune 500 recruiting web sites. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 11(1), 44–71