

Yapay Zekâ ve İşin Geleceği: Literatüre Dayalı Eleştirel Bir İnceleme

Artificial Intelligence and the Future of Work: A Critical Review of the Literature

 Nurgün KUL PARLAK¹

Makale Geliş Tarihi / Received : 01.02.2026

Makale Kabul Tarihi / Accepted : 15.06.2026

İnceleme Makalesi

Review Article

Öz

Yapay zekâ, üretimden hizmetlere uzanan geniş alanlarda işin geleceğini şekillendirecek çok boyutlu bir olgudur. Çalışma, yapay zekâ ve işin geleceğini farklı kuramsal yaklaşımlar çerçevesinde ele alarak eşitsizlik ve politika dinamiklerini tartışmaktadır. Araştırmanın temel sorusu, yapay zekânın işgücü piyasalarında nasıl bir dönüşüm yarattığıdır. Literatüre dayalı değerlendirme, yapay zekânın dar bir işsizlik söyleminin sınırlarını aşan sosyal, kurumsal ve politik tercihlerle biçimlenen çok boyutlu bir sürecin parçası olduğunu göstermektedir. Bulgular, otomasyonun başlangıçta rutin işlerde istihdamı azaltırken, zamanla yeni uzmanlık alanlarının gelişimine katkı sunduğunu göstermektedir. Dijital yetkinliği sınırlı ve güvencesiz konumdaki çalışanlar bu süreçte daha kırılgan bir konumda bulunurken, algoritmik yönetim uygulamaları yoğun performans denetimiyle iş güvencesi ve özerklik sorunlarını derinleştirmektedir. Bu çalışma, tartışmaları yalnızca iş kaybına indirgemek yerine beceri dönüşümü, güvencesiz çalışma biçimleri ve eşitsizlikleri kapsayan geniş bir çerçeve sunmasıyla özgünlük taşımaktadır. Bu yaklaşım, yapay zekâyı ekonomik boyutunun ötesinde sosyal ve politik tercihlerle şekillenen çok katmanlı bir dönüşüm süreci olarak konumlandırmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Yapay zekâ, işin geleceği, dijital dönüşüm, eşitsizlik, beceri uyumsuzluğu, güvencesiz çalışma.

Abstract

Artificial intelligence (AI) is a multifaceted phenomenon transforming the future of work across a wide range of sectors, from manufacturing to services. This study examines AI and the future of work within the framework of different theoretical approaches, discussing inequality and policy dynamics. The fundamental question of the research is how AI is transforming labor markets. A literature-based assessment shows that AI cannot be reduced to a one-dimensional discourse on unemployment; it is part of a multidimensional process shaped by social, institutional, and political choices. The findings reveal that in the short term, automation leads to job losses, particularly in routine jobs, but in the long term, it can create new professions and areas of expertise. Low-skilled and precarious groups are at greater risk, and algorithmic management applications create new problems in terms of job security and autonomy. The study's unique contribution is that it shifts the discussion from solely to job loss to a broader framework encompassing skills transformation, precarious work, and inequalities. This approach positions AI as a multi-layered transformation process shaped by social and political choices, beyond its economic dimension.

Keywords: Artificial intelligence, future of work, digital transformation, inequality, skills mismatch, precarious work.

Extended Abstract

Rapid advancements in digitalization and AI are orchestrating a profound metamorphosis in the labor market, moving beyond the simple binary of "job loss versus job creation." This transformation is a multi-layered process shaped by social, institutional, and political choices rather than technological inevitability. While short-term disruptions affect routine tasks, long-term shifts birth new specialized expertise. However, this transition disproportionately threatens low-skilled groups and introduces precariousness through algorithmic management and "surveillance capitalism," which can erode worker autonomy and job security. Theoretical

¹ İstanbul Üniversitesi, Cerrahpaşa Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, Alkent 2000 Mahallesi Yiğittürk Caddesi No:5/9/1 Büyükçekmece - İstanbul - Türkiye, nurgun.kulparlak@iuc.edu.tr

E-ISSN: 2651-4036 / © 2017-2026 Journal of Management and Labour. This is an open access article.

Önerilen Atıf Biçimi / Recommended Citation: Kul Parlak, N. (2026). Yapay Zekâ ve İşin Geleceği: Literatüre Dayalı Eleştirel Bir İnceleme. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 10 (1), 1-24.

frameworks -ranging from techno-optimism to critical, feminist, and posthumanist theories- reveal that AI is a tool of social regulation that can either exacerbate inequalities or enhance productivity depending on policy interventions. To ensure an equitable future, educational systems must pivot toward fostering creativity and emotional intelligence, while governments must strengthen social protection. Ultimately, AI's impact is defined by collective societal choices regarding social justice, inclusivity, and human-centric institutional arrangements.

Digitalization and AI are fundamentally restructuring work through automation, big data, and algorithmic management, impacting both manual and cognitive tasks. The literature highlights two primary perspectives: the first anticipates short-term job displacement followed by long-term creation of new professions; the second examines distributional effects, noting that while digitally skilled workers prosper, low-skilled and precarious groups face heightened unemployment risks. Furthermore, the rise of platform economies and algorithmic oversight introduces flexible yet problematic work arrangements. These systems often compromise job security, extend working hours, and erode worker autonomy. Consequently, AI is not merely a technical shift but a socio-political transformation. Navigating this change requires a focus on equitable skill distribution and robust institutional protections to ensure that technological progress does not deepen existing social inequalities or create a permanent digital divide in the global labor market.

AI represents the machine capacity for cognitive functions like reasoning and problem-solving. Its trajectory spans from Alan Turing's foundational 1950s work and the 1956 Dartmouth Conference to symbolic AI. Following the "AI winter" of the 1980s caused by data limitations, the field surged after 1990 through machine learning and deep learning advancements. Since the 2000s, natural language processing and autonomous systems have become ubiquitous. This evolution demonstrates that AI is a transformative force at the heart of modern economic and social change, fundamentally redefining the symbiotic relationship between technology and human intelligence across global industries.

Four primary theoretical approaches define the discourse on AI and labor. The techno-optimism approach views AI as a catalyst for economic growth and improved welfare, arguing that technology complements human labor to create new professions. However, it cautions that these benefits require proactive education and skills development policies to prevent exacerbating existing inequalities through increased efficiency.

The critical theory approach asserts that AI is a non-neutral tool used to intensify labor control within capitalist structures. Utilizing Shoshana Zuboff's "surveillance capitalism," this perspective highlights how algorithmic management enables the continuous monitoring of workers. According to scholars like Srnicek and Williams, such automation deepens job insecurity and systemic inequality. By standardizing tasks and restricting autonomy, AI acts as a mechanism of social regulation that reinforces management control, prioritizing capitalist rationality over worker agency and well-being in the modern digital economy.

From a feminist perspective, AI systems are produced within gender hierarchies and possess the power to reshape them. Algorithmic biases often reproduce the disadvantaged positions of women and marginalized groups, while digital technologies further devalue "invisible" labor, such as care and emotional work. By challenging the myth of AI "objectivity," this approach reveals how datasets are shaped by social biases. Consequently, feminist theory argues that AI must be intentionally designed with gender equality at its core to prevent the automated reproduction of systemic inequalities.

The posthumanist approach argues that blurred boundaries between humans and machines necessitate redefining personal identity. AI is conceptualized not as a mere tool, but as a constitutive element enabling internal transformation. Emerging work regimes in healthcare and education demonstrate this evolution into a symbiotic relationship. In these sectors, AI

plays a foundational role in reconstructing social identities and professional roles. Ultimately, this perspective highlights how digital integration creates a hybrid existence, challenging historical notions of agency and autonomy in the modern, technology-driven workspace.

Ultimately, these theoretical perspectives demonstrate that artificial intelligence serves as a critical arena in which complex social, cultural, and political relations are continuously reproduced and contested. By moving beyond traditional human-centered ethical principles, posthumanism highlights how the integration of digital intelligence into biological and social spheres creates a hybrid existence. This evolution fundamentally challenges our historical understanding of agency, autonomy, and identity within the modern workspace, suggesting that the human-machine boundary is no longer fixed.

The fundamental transformation of labor involves redefining specific job tasks and the required skill combinations. Two primary perspectives emerge: the first warns that automation causes disruptive exclusion of low-skilled workers, deepening labor market polarization. The second argues that AI reshapes job content, creating a "skill mismatch" rather than total job elimination. This shift highlights the severe risk of exclusion for those lacking digital proficiency, necessitating an urgent adaptation of education systems. Consequently, universities must equip the future workforce with technical knowledge alongside "human" competencies like analytical thinking, creativity, complex problem-solving, and emotional intelligence.

International reports from the OECD indicate that AI is driving rapid shifts in skill demand, placing those without digital literacy at high risk of exclusion. Consequently, inclusive education and robust social protection are essential. Rather than a narrow unemployment discourse, AI should be viewed as a multi-dimensional transformation shaped by social and political choices. Theoretical frameworks—including techno-optimism, critical theory, feminism, and posthumanism—collectively highlight that skill transformation, precarious labor, and systemic inequalities are central to this profound reconfiguration of the modern workforce.

Technological progress does not automatically yield positive outcomes; it often reproduces inequalities and intensifies labor polarization. The widening gap between digitally skilled and unskilled workers remains a primary concern. In platform economies, flexible yet precarious work arrangements weaken job security and restrict autonomy. Consequently, AI acts as a regulatory mechanism reconfiguring the social fabric. To address this, educational systems must adapt, as current shortcomings deepen the skills mismatch. Critical focus on digital literacy and new competencies is essential to prevent systemic exclusion.

Strengthening social protection is a vital debate as precarious platform workers face constant supervision without security. Proposed solutions include universal basic income, reduced hours, and stronger unionization. Crucially, regulating algorithmic management through transparency is essential. By opening AI systems to democratic oversight and ensuring data accountability, society can foster greater employee participation, ultimately transforming labor relations into an inclusive and equitable digital framework.

In manufacturing, automation replaces low-skilled labor while creating software and data analysis roles. Conversely, the service sector faces job losses in administrative functions - disproportionately affecting women and deepening gender inequalities. Platform economies further exacerbate precariousness, leaving workers without essential social security. Global reports from the OECD, ILO, and World Economic Forum emphasize that creativity and problem-solving are becoming critical human advantages. Furthermore, international discourse increasingly prioritizes AI ethics and algorithmic biases, necessitating a robust, multi-dimensional policy response to technological shifts.

Overall, AI's impact on the future workforce transcends simple unemployment discourse, representing a multi-layered transformation shaped by social, institutional, and political

dynamics. It fundamentally reconfigures skills, precarious work, and gender relations. Because this trajectory is determined by human choices rather than technological inevitability, holistic and sustainable approaches are essential to align AI's potential with societal benefits. This study contributes to the literature by evaluating these transformations within a broad framework of social justice, emphasizing that proactive institutional decisions are required to ensure an inclusive and equitable digital future.

The transformation of labor via AI represents a profound reconfiguration of the human experience rather than a mere technical adjustment. As the 21st century progresses, the digital divide risks becoming a permanent chasm without proactive policy interventions. In the service sector, the overlap between "soft" and "hard" skills is crucial; while algorithms process data efficiently, they cannot replicate the nuanced empathy essential for complex social negotiations. Therefore, this human-centric advantage must become the cornerstone of future educational curricula to bridge the gap and ensure a balanced, equitable workforce.

The rise of "surveillance capitalism" threatens to turn workplaces into sites of total visibility, where every keystroke is quantified. Without legal frameworks, this constant scrutiny leads to psychological burnout and diminished creativity, ultimately undermining the productivity goals of techno-optimism. Consequently, establishing the "right to disconnect" and robust digital privacy protections has become as fundamental as ensuring a minimum wage in the modern, AI-driven global labor market.

To conclude, the transition to an AI-driven economy presents a critical fork in the road. One path leads to extreme efficiency at the cost of deep social fractures, while the other offers a collaborative model that elevates human potential. Navigating this successfully requires more than technical mastery; it demands a renewed social contract designed for the digital age. By prioritizing inclusivity, transparency, and the equitable redistribution of technological dividends, society can ensure AI fosters a human-centric world of work. Ultimately, a global dialogue between developers, policymakers, and the workforce is essential to harmonize innovation with human dignity.

Giriş

Dijitalleşme ve yapay zekâ teknolojilerindeki hızlı gelişmeler, günümüz çalışma yaşamını ve istihdam ilişkilerini köklü biçimde dönüştüren en önemli dinamiklerden biri hâline gelmiştir. Otomasyon, makine öğrenimi, büyük veri analitiği ve algoritmik yönetim uygulamaları hem rutin ve manuel işleri hem de bilişsel, analitik ve karar verme süreçleri de yeniden şekillendirmektedir. Bu dönüşüm, emek piyasalarının geleceğine dair tartışmaları yoğunlaştırmaktadır. Bir yandan iş kayıplarını artıracığına yönelik kaygılar öne çıkarken, diğer yandan işlerin tamamen ortadan kalkmasından ziyade içeriklerinin, görev tanımlarının ve gerekli becerilerin değişeceğini savunan yaklaşımlar dikkat çekmektedir. Dolayısıyla "işin geleceği" tartışması, nicel istihdam değişimlerinin ötesine geçerek işin niteliği, güvencesi ve emek süreçlerinin yeniden yapılandırılmasını da kapsamaktadır.

Bu süreç tüm çalışanlar açısından eşit sonuçlar doğurmamaktadır. Dijital becerilere sahip olanlar ile olmayanlar arasındaki fark giderek açılmakta, bu durum beceri temelli kutuplaşma riskini beraberinde getirmektedir. Özellikle platform ekonomileri ve algoritmik yönetim uygulamaları esnek çalışma biçimlerini yaygınlaştırırken iş güvencesi, çalışma saatleri ve çalışan özerkliği gibi yeni sorun alanları oluşturmaktadır. Bu noktada yapay zekâ, teknik ilerlemenin sınırlarını aşarak sosyal eşitsizlikler, etik sorunlar ve emek-sermaye ilişkileri bağlamında tartışılması gereken kapsamlı bir olgu olarak öne çıkmaktadır.

Yapay zekâ ve dijitalleşmeye dair literatürde tartışmalar iki temel eksen etrafında şekillenmektedir. İlk olarak, otomasyonun kısa vadede rutin işlerde istihdam kayıplarına yol açtığı, ancak uzun vadede yeni meslek ve görev alanlarının ortaya çıkabileceği

vurgulanmaktadır. İkinci olarak, bu dönüşümün kimin lehine gerçekleştiği sorusu öne çıkmaktadır. Yüksek becerili ve dijital yetkinliklere sahip çalışanlar avantajlı hâle gelirken, sınırlı beceriye sahip ve iş güvencesi zayıf kesimler daha fazla risk altında kalmaktadır. Türkiye’deki bulgular da bu eğilimleri doğrulamaktadır. Genç işgücü ve düşük vasıflı çalışanlar açısından dijitalleşme daha kırılgan sonuçlar doğurmakta, eğitim sisteminin yetersizlikleri ve platform ekonomilerindeki güvencesizlik bu tabloyu derinleştirmektedir. Böylece yapay zekâ, yalnızca teknik bir yenilik değil, toplumsal eşitsizlikleri yeniden üreten ve çalışma ilişkilerini dönüştüren bir mekanizma olarak görünür hâle gelmektedir.

Bu çalışma, yapay zekâ ile işin geleceği arasındaki ilişkiyi literatüre dayalı ve eleştirel bir perspektifle incelemeyi amaçlamaktadır. Temel araştırma sorusu, yapay zekânın işgücü piyasalarında yalnızca iş kaybı yaratan bir tehdit olarak mı görülmesi gerektiği, yoksa sosyal, kurumsal ve politik tercihler doğrultusunda şekillenen çok boyutlu bir dönüşüm süreci olarak mı değerlendirilmesi gerektiğidir.

Genel olarak, yapay zekânın işgücü piyasalarındaki etkilerini tek boyutlu işsizlik tartışmalarına indirgemek yetersizdir; söz konusu etkiler teknolojik ilerlemenin ötesinde sosyal ve kurumsal bağlamlarda biçimlenmektedir. Bunun yerine, işin geleceğini belirleyecek olan unsur, yapay zekânın teknik kapasitesinden ziyade bu kapasitenin hangi kurumsal, ekonomik ve politik bağlamlarda uygulamaya konulduğudur. Bu noktada çalışma, yapay zekâ ve işin geleceği literatüründe sıklıkla göz ardı edilen sosyal ve politik boyutları görünür kılmayı amaçlamaktadır. Bu amacı gerçekleştirmek üzere, çalışma anlatsal bir literatür taraması niteliği taşımaktadır. Tarama sürecinde uluslararası (Web of Science, Scopus, Google Scholar) ve ulusal (TR Dizin) veritabanları kullanılmış, 2010–2025 yılları arasında yayımlanmış çalışmalar incelenmiştir. ‘artificial intelligence’, ‘future of work’, ‘digital transformation’ ve ‘inequality’ gibi anahtar kelimelerle yapılan aramalarda hakemli makaleler ve uluslararası kuruluş raporları dahil edilmiştir. Bu yöntemsel çerçeveye dayanarak mevcut araştırmalar çoğunlukla teknolojik ilerlemenin istihdam üzerindeki nicel etkilerine odaklandığı görülmektedir. Buna karşılık bu çalışma, beceri dönüşümü, güvencesiz çalışma ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri gibi kritik alanları eleştirel bir çerçevede tartışmaktadır. Dolayısıyla, yapay zekânın yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda kurumsal ve toplumsal tercihlerle biçimlenen çok katmanlı bir dönüşüm süreci olduğunu ortaya koyarak literatürdeki boşluğu doldurmayı hedeflemektedir. Sonuç olarak, çalışma, teknolojik gelişmelerin toplumsal ve kurumsal koşullarla nasıl etkileşime girdiğini dikkate alarak, yapay zekânın işin geleceği üzerindeki etkilerini adil, kapsayıcı ve sürdürülebilir biçimde yönetebilmek için gerekli olan bütüncül yaklaşımları tartışmayı hedeflemektedir. Çalışma, yapay zekânın kavramsal gelişiminden başlayarak emek piyasalarındaki kuramsal yaklaşımları, beceri dönüşümünü, eşitsizlik ve güvencesizlik dinamiklerini, ardından politika yanıtlarını ele alan bütüncül bir çerçevede yapılandırılmıştır.

1. Yapay Zekânın Kavramsal Çerçevesi ve Evrimi

Yapay zekâ kavramı, günümüzün en tartışmalı ve en hızlı gelişen teknolojik alanlarından biri olarak öne çıkmaktadır. Makinelerin insan benzeri bilişsel işlevleri yerine getirebilme kapasitesini ifade eden yapay zekâ, derin öğrenme, doğal dil işleme ve otonom sistemler aracılığıyla gelişimini sürdürmektedir (Russell ve Norvig, 2021; Floridi ve Chiriatti, 2020: 682–683). Bu ilerleme, insan zekâsıyla ilişkilendirilen bilişsel süreçlerin makineler tarafından gerçekleştirilebilmesini amaçlayan disiplinler arası bir alanın temel niteliğini ortaya koymaktadır. Öğrenme, akıl yürütme, problem çözme, algılama ve dil kullanımı gibi yetenekler ise yapay zekâ çalışmalarının kurucu unsurları arasında yer almaktadır (Russell ve Norvig, 2010:1–5). Yapay zekâ, bilgisayar biliminin bir alt dalı olmasının yanı sıra bilişsel bilimler, felsefe, matematik ve mühendislik gibi disiplinlerle etkileşim içinde gelişerek çok yönlü bir araştırma alanı hâline gelmiştir.

Literatürde yapay zekâya ilişkin tek bir tanım üzerinde ortak bir kabul bulunmamaktadır. Farklı disiplinlerden gelen yaklaşımlar, kavramı kimi zaman bilgisayar biliminin araştırma alanı, kimi

zaman insan zekâsını taklit eden bir sistem, kimi zaman ise bilişsel süreçlerin makineler aracılığıyla gerçekleştirilmesi olarak ele almaktadır. Bu çeşitlilik, kavramın disiplinler arası niteliğini ve dinamik gelişimini yansıtmaktadır (Haenlein ve Kaplan, 2019). McCarthy (2007:2), yapay zekâyı “akıllı davranışlar sergileyebilen makineler üretmeye yönelik bilim ve mühendislik alanı” olarak tanımlarken Russell ve Norvig (2010:34–36), mevcut tanımları insan gibi düşünen ve davranan sistemler ile rasyonel biçimde düşünen ve davranan sistemler olarak sınıflandırmaktadır. Bu farklılıkların temel kesişim noktası, yapay zekânın hem insan benzerliğini hedeflemesi hem de amaçlara yönelik en uygun kararları üretme kapasitesini vurgulamasıdır. Güncel yaklaşımlar ise yapay zekâyı, verilerden öğrenebilen ve bu öğrenme doğrultusunda özerk ya da yarı özerk kararlar alabilen sistemler olarak değerlendirmektedir. OECD’nin 2023’te güncellediği tanım, yapay zekâ sistemlerini verilerden öğrenme ve farklı bağlamlara uyarlanabilme kapasitesiyle açıklamaktadır (OECD, 2023). Ayrıca OECD’nin 2025 tarihli raporunda yapay zekâ, sadece teknik gelişmelerle sınırlı kalmayan, sosyal ve kurumsal bağlamlarda farklı katmanlarda dönüşüm yaratan kapsamlı bir olgu olarak ele alınmaktadır (OECD, 2025a).

Tarihsel açıdan bakıldığında, yapay zekâ çalışmaları Alan Turing’in 1950 yılında makinelerin düşünebilirliğini sorguladığı özgün çalışmasına dayanmaktadır. Turing, bir makinenin zekâsının ancak insan davranışından ayırt edilemediğinde kabul edilebileceğini ileri sürmüş ve bu yaklaşım literatürde “Turing Testi” olarak yer bulmuştur (Boulton, 2025). 1956 Dartmouth Konferansı ise yapay zekânın bağımsız bir araştırma alanı olarak doğuşunu simgelemektedir. Bu konferansta zekâ ve öğrenmenin makineler tarafından simüle edilebileceği varsayımı temel unsur olarak ortaya atılmıştır. Ardından 1960’lı ve 1970’li yıllarda sembolik yapay zekâ yaklaşımı hâkim olmuş; geliştirilen uzman sistemler, kurallara dayalı insan akıl yürütmesini modellemeyi amaçlamıştır (Nilsson, 1998:7–10). Ancak bu sistemler belirsizlik ve öğrenme konularında sınırlı kalmış, veri eksikliği ile hesaplama gücünün yetersizliği nedeniyle 1980’li yıllarda “yapay zekâ kışı” olarak adlandırılan durgunluk süreci yaşanmıştır (Crevier, 1993: 203–210). 1990’lı yıllardan itibaren veri odaklı yaklaşımlar sayesinde yapay zekâ yeniden ivme kazanmıştır. Makine öğrenimi ve derin öğrenme teknikleri, büyük veri ile artan hesaplama gücünden yararlanarak uygulama alanlarını genişletmiştir (Goodfellow vd., 2016:1–3). Doğal dil işleme ve otonom sistemlerde yaygın kullanılan yapay zekâ, günümüzde ekonomik ve toplumsal etkileriyle kapsamlı bir dönüşüm sürecini temsil etmektedir (Brynjolfsson ve McAfee, 2017:3–6). Bu gelişim süreci, emek piyasalarındaki kuramsal yaklaşımların anlaşılması için gerekli temel zemini oluşturmaktadır.

2. Yapay Zekâ ve Emek Piyasalarının Dönüşümü: Kuramsal Çerçeve

Yapay zekâ literatürü, sosyal, kurumsal ve politik bağlamlarda farklı kuramsal perspektifler aracılığıyla tartışmalar üretmektedir. Bu perspektifler, alanın çok katmanlı doğasını görünür kılarak toplumsal ve etik etkilerin anlaşılmasına katkı sağlamaktadır. Emek piyasaları bağlamında tartışmalar; tekno-iyimser, eleştirel, feminist ve posthümanist yaklaşımlar etrafında şekillenmektedir. Tekno-iyimserlik büyüme potansiyelini, eleştirel kuram ise eşitsizlik risklerini vurgulamaktadır. Feminist perspektif toplumsal cinsiyet boyutunu görünür kılmakta, posthümanist yaklaşım ise insan-merkezci sınırların ötesine geçmektedir. Bu kuramsal çeşitlilik, araştırma sorusunun çok boyutlu doğasının kavranması açısından gerekli görülmektedir.

2.1. Tekno-İyimserlik Yaklaşımı

Tekno-iyimserlik yaklaşımı, yapay zekânın ekonomik büyüme, toplumsal refah ve bilimsel ilerleme için dönüştürücü bir potansiyele sahip olduğunu vurgulayan temel bir perspektiftir. Bu çerçeve, yapay zekânın verimliliği artıracığı ve uzun vadede istihdam yapısını olumlu yönde dönüştüreceği varsayımına dayanmaktadır. Yaklaşımın güçlü savunucularından Brynjolfsson ve McAfee (2014:11–14), yapay zekâyı “genel amaçlı teknolojiler” olarak ele almakta ve bu sistemlerin elektrik ile buhar gücü gibi üretkenliği artıran tarihsel etkiler yarattığını ileri

sürmektedir. Yazarlara göre yapay zekâ, insan emeğini tamamen ikame etmek yerine, insan yeteneklerini tamamlayan bir teknoloji olarak değerlendirilmelidir. Yapay zekâ sistemleri; tekrar eden, rutin ve bilişsel olarak sınırlı görevleri üstlenerek insan emeğini daha yaratıcı, analitik ve sosyal beceri gerektiren stratejik alanlara yönlendirmektedir. Bu durum, işlerin tamamen ortadan kalkmasından ziyade iş içeriklerinin yeniden tanımlanmasına ve zenginleşmesine yol açmaktadır (Brynjolfsson ve McAfee, 2014:151–154).

Tekno-iyimser perspektife göre yapay zekâ, kısa vadede bazı mesleklerde daralmaya neden olsa da uzun vadede yeni iş alanlarının ve meslek kategorilerinin ortaya çıkmasıyla sonuçlanmaktadır. Veri analitiği, yapay zekâ tasarımı ve yaratıcı endüstriler gibi alanlarda istihdam artışı beklenmektedir. Teknolojik ilerlemenin emek piyasasında bir “geçiş maliyeti” doğurduğu kabul edilse de tarihsel deneyimler, yeniliklerin toplam istihdamı azaltmadığını, aksine dönüştürdüğünü kanıtlamaktadır (Brynjolfsson ve McAfee, 2014:170–173; OECD, 2024:25-32). Yapay zekânın sağladığı verimlilik artışı; üretim süreçlerinin hızlanması, inovasyon kapasitesinin genişlemesi ve ekonomik değer yaratımından kaynaklanmaktadır. Ancak bu olumlu etkinin sürdürülebilirliği; eğitim sistemleri, beceri geliştirme politikaları ve kurumsal uyum mekanizmalarıyla desteklenmesine bağlıdır. Aksi takdirde, teknolojik gelişim toplumsal eşitsizlikleri artırma riski taşımaktadır (Brynjolfsson ve McAfee, 2014:176–178; Rockall vd., 2025:19).

Bu bağlamda Danaher (2022), tekno-iyimserliği “zayıf” ve “güçlü” formlara ayırarak çoğulcu, normatif ve eleştirilere açık bir duruş olarak tanımlamaktadır. Bu ayırım, literatürde tekno-iyimserliğe dair en sistematik çerçevelerden biri olarak öne çıkmaktadır. Yazara göre bu yaklaşım, teknolojinin faydalarının ancak doğru yönetimle gerçekleşebileceğini ileri süren “mütevazı bir savunma” niteliğindedir. Dolayısıyla tekno-iyimserlik, yapay zekâyı uygun politikalarla insan emeğini dönüştüren ve güçlendiren bir araç olarak konumlandırmaktadır. Bu bakımdan yaklaşım, yapay zekânın etkilerini kaçınılmaz bir tehdit yerine, stratejik yönetilmesi gereken bir dönüşüm süreci olarak değerlendirmektedir.

Türkçe literatürde yapay zekâ ve dijital teknolojilerin emek piyasalarına etkileri, genel düzeyde ve sektörler arasında farklı biçimlerde incelenmektedir. Çalışmalar, bu teknolojilerin entegrasyonunun insan emeğinin doğrudan makinelerle ikame edilmesiyle sınırlı olmadığını, sektörlerin uyum kapasitesi ve kurumsal düzenlemelere bağlı olarak farklı sonuçlar doğurduğunu ortaya koymaktadır (Acemoglu ve Restrepo, 2020). Türkiye bağlamında bu dönüşüm; imalat, hizmetler ve düşük teknoloji yoğunluklu sektörlerde otomasyonun yaygınlaşması ile tamamlayıcı süreçlerin gelişmesiyle şekillenmektedir. Ortaya çıkan eğilimler, tekno-iyimserliğin öngördüğü uzun vadeli dönüşümün Türkiye’de de gözlemlendiğini ancak bu sürecin kurumsal kapasitelerle sınırlandırıldığını göstermektedir. Nitekim tekno-iyimser perspektife göre yapay zekâ, düşük beceri gerektiren işleri azaltırken bakım, yazılım ve veri analizi gibi alanlarda nitelikli işgücü talebini artırmaktadır. Böylece istihdamın niteliğini dönüştürerek üretkenliği yükseltmektedir (Apak, Korkmaz Alagöz ve Gürsev, 2022; Oruç, Yeşilyurt ve Kurt, 2024; Kutlucan ve Seferoğlu, 2024).

Bu çerçevede imalat sektöründe otomotiv, beyaz eşya ve savunma sanayinde robotik otomasyon ile akıllı üretim sistemleri giderek yaygınlaşmaktadır. Bu eğilim, uluslararası raporlarda da vurgulanmaktadır. OECD’nin çalışmaları (2019a; 2019b), dijitalleşmenin işgücü piyasasında beceri talebini dönüştürdüğünü ve otomasyonun üretim süreçlerinde verimlilik artışı potansiyeli taşıdığını ortaya koymaktadır. Ancak KOBİ’lerin sınırlı dijital dönüşüm kapasitesi, bu olumlu etkilerin tüm sektöre yayılmasını engellemektedir (OECD, 2019a; OECD, 2019b; MÜSİAD, 2025; TÜSİAD, 2016; ILO, 2023). Savunma sanayiinde ise yapay zekâ yatırımlarının kurumsal düzeyde örgütlenmesi dikkat çekmektedir. Nitekim Savunma Sanayii Başkanlığı bünyesindeki Yapay Zekâ Yetenek Kümelenmesi, paydaşlar arası etkileşimi artırarak yenilikçi çözümler geliştirmeyi ve verimliliği yükseltmeyi hedeflemektedir (Savunma Sanayii Başkanlığı, 2023). Böylece söz konusu dönüşüm, tekno-iyimser yaklaşımın öngördüğü

uzun vadeli istihdam yaratma potansiyelini desteklemektedir. Bununla birlikte, Türkiye'deki beceri dönüşümü politikalarının yetersizliği, tekno-iyimserliğin vurguladığı “doğru yönlendirilmiş politikalar” ihtiyacını somutlaştırmaktadır. Teknolojik ilerlemenin refah yaratıcı potansiyeli, ancak eğitim ve beceri geliştirme stratejileriyle desteklendiğinde gerçekleşebilecektir. Otomotiv ve yazılım alanındaki yapay zekâ uygulamaları da üretimi hızlandırarak yeni uzmanlık alanları doğurmaktadır. Dünya Ekonomik Forumu'nun Future of Jobs Report 2025 bulguları, yapay zekâ ve dijitalleşmenin küresel işgücü piyasasında en dönüştürücü etkiyi yaratacağını öngörerek bu eğilimi doğrulamaktadır (WEF, 2025).

Hizmet sektöründe de benzer bir dönüşüm dikkat çekmektedir. Bankacılık, sigortacılık ve çağrı merkezlerindeki algoritmik sistemler ile chatbot uygulamaları, orta düzey beceri gerektiren işleri daraltırken analitik işgücü talebini artırmaktadır (Aydın, 2024; WEF, 2023). Sağlıkta ise görüntüleme sistemleri ve klinik karar destek yazılımları hekimleri desteklemektedir. Ancak veri güvenliği ve etik düzenlemelerin yetersizliği kurumsal riskler yaratmaktadır (Yorgancıoğlu, Balçık ve Sebik, 2023; OECD, 2023; WHO, 2021). Bu gelişmeler, Türkiye'deki yapay zekâ uygulamalarının eğitim ve beceri politikaları bağlamında sınırlılıklar içerdiğini göstermektedir. Dolayısıyla Türkiye örneği, tekno-iyimserliğin öngördüğü fırsatların ancak doğru politikalarla hayata geçirilebileceğini doğrulamaktadır. Eğitim sistemindeki eksiklikler, üretkenliği ve büyümeyi destekleyecek beceri dönüşümünün önünde engel teşkil etmektedir. Sonuç olarak tekno-iyimserlik, yapay zekânın ekonomik büyüme, verimlilik ve istihdam niteliği açısından dönüştürücü bir potansiyele sahip olduğunu savunmaktadır. Tarihsel deneyimler, teknolojik yeniliklerin toplam istihdamı azaltmadığını, aksine dönüştürdüğünü kanıtlamaktadır. Literatürdeki bulgular da bu çerçeveyi destekleyerek, yapay zekâ ve dijital teknolojilerin işin geleceğini bir tehditten ziyade yönetilmesi gereken stratejik bir dönüşüm süreci olarak değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

2.2. Eleştirel Yaklaşım

Yapay zekâyâ ilişkin tartışmalarda öne çıkan eleştirel yaklaşım, bu teknolojileri kapitalist üretim ilişkileri içinde emeğin denetimini derinleştiren yapısal mekanizmalar olarak değerlendirmektedir. Bu yaklaşım, teknolojik gelişmelerin emek piyasaları üzerindeki etkilerinin teknik zorunluluklar, iktisadi güç ilişkileri ve kurumsal tercihler doğrultusunda şekillendiğini savunmaktadır. Zuboff (2019:260–265), yapay zekâ ile büyük veri temelli sistemlerini, “gözetim kapitalizmi” kavramıyla açıklamaktadır. Buna göre dijital teknolojiler, çalışanların davranışlarını sürekli olarak izleyen, ölçen ve öngören algoritmik denetim mekanizmaları aracılığıyla emek sürecini yeniden yapılandırmaktadır. Bu süreçte yapay zekâ, üretkenliği artırırken çalışan özerkliğini sınırlandırıp iş güvencesini zayıflatan bir kontrol teknolojisine dönüşmektedir. Algoritmik yönetim, yönetsel kararların insan denetiminden uzaklaşarak otomatik sistemlere devredilmesini ifade ederken, performansın sürekli ölçülmesi ve standartlaştırılması yoluyla emek sürecini daha yoğun ve kırılğan hâle getirmektedir (Zuboff, 2019:376–380).

Srnicek ve Williams (2015:108–112) ise yapay zekâ ve otomasyonu kapitalist üretim sisteminin krizlerine yönelik bir çözüm olarak yorumlamaktadır. Ancak mevcut ekonomik yapı içinde bu teknolojilerin iş güvencesizliği, gelir eşitsizliği ve emek piyasasında kutuplaşmayı derinleştirdiğini vurgulamaktadır. Onlara göre otomasyon, sermayenin emek maliyetlerini düşürmesine olanak tanırken çalışanlar açısından parçalı ve güvencesiz istihdam biçimlerini yaygınlaştırmaktadır. Bu nedenle tartışma, otomasyonun doğrudan işsizliğe yol açıp açmadığından çok, teknolojik kazanımların nasıl ve kimin yararına dağıtıldığı sorusuna yönelmektedir. Srnicek ve Williams (2015:130–134), emek lehine sonuçlar için çalışma sürelerinin kısaltılması ve evrensel temel gelir gibi politika araçlarını önermektedir.

Türkçe literatürde de yapay zekâ ve dijital teknolojilerin emek piyasalarına etkileri, eleştirel yaklaşımın öne çıkardığı gözetim kapitalizmi ve algoritmik denetim tartışmalarıyla örtüşmektedir. İmalat sektöründe otomotiv, beyaz eşya ve savunma sanayinde robotik

otomasyonun yaygınlaşması düşük beceri gerektiren işlerin ortadan kalkmasına yol açarken, KOBİ'lerin sınırlı dijital dönüşüm kapasitesi sektörde ikili bir yapı oluşturarak eşitsizlikleri derinleştirmektedir (OECD, 2019a; OECD, 2019b; MÜSİAD, 2025; TÜSİAD, 2016; ILO, 2023). Bu ikili yapı, Srnicek ve Williams'ın kapitalist üretim ilişkilerinde otomasyonun kriz dinamikleriyle birleşerek eşitsizlikleri derinleştirdiği yönündeki kuramsal vurgusunun Türkiye bağlamındaki somut bir karşılığıdır.

Benzer biçimde hizmet sektöründe bankacılık, sigortacılık ve çağrı merkezlerinde algoritmik yönetim ve chatbot entegrasyonu rutin görevleri azaltmakla birlikte beceri kutuplaşmasını ve güvencesiz çalışma biçimlerini artırmaktadır (Apak, Korkmaz Alagöz ve Gürsev, 2022; Aydın, 2024; WEF, 2023). Bu gelişmeler, Zuboff'un gözetim kapitalizmi kavramında tanımladığı gibi, çalışan davranışlarını sürekli ölçen ve özerkliği sınırlayan algoritmik denetim mekanizmalarının Türkiye'deki somut yansımalarıdır. Dolayısıyla hizmet sektöründeki algoritmik yönetim uygulamaları, kuramsal tartışmanın yerel bağlamda açıklayıcılığını güçlendirmektedir. Aynı doğrultuda lojistik ve platform ekonomisinde kuryelik gibi alanlarda kayıt dışı ve sosyal güvenceden yoksun istihdam biçimleri, yapay zekânın kapitalist üretim ilişkilerinde emek üzerindeki denetimi yoğunlaştıran bir mekanizma olduğunu göstermektedir (ILO, 2023). Bu örnek, eleştirel kuramın emek üzerindeki denetimin yoğunlaşmasına ilişkin genel tezini Türkiye'deki kayıt dışı ve güvencesiz çalışma biçimleriyle doğrudan ilişkilendirmektedir. Bununla birlikte sağlık sektöründe görüntüleme sistemleri, tanı destek yazılımları ve dijital hastane uygulamaları hekimlerin karar alma süreçlerini desteklerken, veri güvenliği, algoritmik şeffaflık ve mesleki sorumluluk alanlarındaki eksiklikler yeni kurumsal riskler yaratmaktadır (Yorgancıoğlu, Balçık ve Sebik, 2023; OECD, 2023; WHO, 2021; ILO, 2019; EC, 2020). Sağlık alanındaki bu kurumsal riskler, teknolojik gelişmelerin teknik yenilik olmanın ötesinde etik ve kurumsal düzenlemelerle şekillenen toplumsal süreçler olarak işlev gördüğünü ortaya koymakta ve eleştirel yaklaşımın kavramsal tutarlılığını pekiştirmektedir.

Bu sektörel dönüşümlerin ötesinde, Türkiye'ye özgü yapısal sorunlar emek piyasalarının kırılganlığını artırmaktadır. Resmî istatistikler sendikalaşma oranının 2003'ten bu yana kademeli biçimde yükseldiğini gösterse de oran hâlâ düşük seviyelerde seyretmekte ve işçilerin kolektif haklarını kullanma kapasitesini sınırlamaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2025a). Bu sınırlılık, kayıt dışı çalışma biçimlerinin yaygınlığıyla birleştiğinde iş güvencesini daha da zayıflatmaktadır (Yurt ve Şişman, 2024). Ortaya çıkan kırılganlıklar, eleştirel kuramın emek süreçlerinin disipline edilmesi ve müzakere gücünün zayıflatılması yönündeki vurgularıyla örtüşmektedir. Bu bağlamda algoritmik yönetim, üretim süreçlerini düzenlemenin ötesinde işçilerin pazarlık gücünü azaltarak denetimi daha örtük biçimde pekiştirmektedir. Özellikle platform ekonomilerinde yaygınlaşan güvencesiz çalışma biçimleri ve algoritmik kontrol uygulamaları, Türkiye'de iş güvencesi ve özerklik sorunlarını derinleştirmektedir. Bu bulgular, kapitalist üretim ilişkilerinde gözetim ve kontrolün yoğunlaşmasına ilişkin eleştirel kuramın tezleriyle doğrudan uyum göstermektedir. Dolayısıyla emek süreçlerinin rasyonelleştirilmesi ve disipline edilmesi, kayıt dışılığın ve örgütsüzlüğün yarattığı kırılganlıklarla birleştiğinde daha yıkıcı sonuçlar doğurmaktadır (Öçal ve Şenel, 2021). Böylece işçilerin bireysel ve kolektif direniş kapasiteleri sınırlandırılmakta, güvencesizlik giderek kurumsallaşmaktadır. Sonuç olarak algoritmik yönetim, teknolojik bir yenilik olmanın ötesinde mevcut yapısal sorunları derinleştiren ve emek üzerindeki denetimi incelikli biçimde sürdüren bir mekanizma olarak kavramsallaştırılabilir.

Bu değerlendirmede yapay zekâ ve algoritmik yönetim süreçleri teknolojik bir tarafsızlıktan ziyade hâkim güç ilişkilerini yeniden üreten ve pekiştiren toplumsal bir mekanizma olarak kavramsallaştırılmalıdır. Algoritmik denetim ve otomasyonun emek üzerindeki etkileri, teknik yenilik olmanın ötesinde kültürel, etik ve kurumsal düzeylerde yeniden yapılanma süreci olarak değerlendirilmelidir. Bu çerçevede politik düzenlemeler, sendikal örgütlenme ve sosyal koruma mekanizmaları dönüşümün toplumsal sonuçlarını belirleyen kritik unsurlar hâline gelmektedir (Dyer-Witheyford vd., 2019; Kate, 2021; Frank, 2015; Demir, 2025). Bu bağlamda eleştirel

yaklaşım, yapay zekânın işin geleceğini tehditten çok toplumsal mücadeleler ve kurumsal tercihler yoluyla şekillendirilebilecek bir dönüşüm alanı olduğunu vurgular. Bu nedenle etik düzenlemeler, sosyal koruma ve kolektif örgütlenme, emek lehine sonuçlar doğurabilmenin temel koşulları olarak öne çıkmaktadır.

2.3. Feminist Yaklaşım

Yapay zekâ tartışmalarında feminist perspektif, önemli bir kuramsal yönelim olarak öne çıkmaktadır. Bu yaklaşım, yapay zekâ sistemlerini teknik olarak tarafsız araçlar değil; toplumsal cinsiyet ilişkileri içinde üretilen ve bu ilişkileri yeniden şekillendiren sosyoteknik yapılar olarak görmektedir. Tasarım, veri toplama ve uygulama süreçlerinde mevcut eşitsizliklerin ve cinsiyet temelli önyargıların yeniden üretildiği vurgulanmaktadır. D’Ignazio ve Klein (2020:5–8), yapay zekâ ve veri bilimi uygulamalarını “feminist veri bilimi” çerçevesinde ele alarak, teknolojik sistemlerin hangi verileri görünür kıldığı, hangilerini dışladığı ve hangi güç ilişkilerini pekiştirdiği sorularına odaklanmaktadır. Onlara göre bu sistemler, tarihsel olarak erkek egemen üretim ve karar alma süreçleri içinde geliştirildiği için kadınların ve marjinal grupların deneyimlerini yeterince temsil etmeyen veri setlerine dayanmaktadır.

Feminist perspektif, algoritmik önyargıyı teknik bir hata olarak değil toplumsal cinsiyet rejimlerinin dijital ortamlara taşınması biçiminde kavramsallaştırmaktadır. Yapay zekâ sistemleri işe alım, performans değerlendirme ve ücretlendirme süreçlerinde kullanıldığında, kadınların tarihsel olarak dezavantajlı konumda bulunduğu istihdam pratiklerini yeniden üretebilmektedir. Bunun yanı sıra bakım, hizmet ve duygusal emek alanlarında öteden beri görünmez kılınan kadın emeği, algoritmik denetim ve otomasyon aracılığıyla bu görünmezliğin sürekliliğini sürdürmektedir (Noble, 2018; D’Ignazio ve Klein, 2020, s.62–65; Benjamin, 2019; Browne vd. 2023; Crawford, 2021; Mohla vd., 2024; UN Women, 2024).

Bu perspektiften hareketle yapay zekâ sistemlerinin “nesnellik” iddiası eleştirilmekte; veri setleri ve algoritmik modellerin kaçınılmaz biçimde belirli değer yargıları ve varsayımlar içerdiği vurgulanmaktadır. Dolayısıyla uygulamaların toplumsal cinsiyet körü (gender-blind) değil, toplumsal cinsiyet duyarlı (gender-aware) biçimde tasarlanması gerektiği savunulmaktadır (Noble, 2018; Benjamin, 2019; Browne vd., 2023; D’Ignazio ve Klein, 2020:138–142; Üçler ve Şahin, 2025; TESEV, 2025). Yapay zekâ yalnızca sonuçlarıyla değil, tasarım süreci, veri seçimi ve karar mekanizmaları açısından da eleştirel biçimde değerlendirilmelidir. Zira bu sistemlerin emek piyasasında cinsiyet temelli iş bölümü, ücret eşitsizlikleri ve kadın emeğinin güvencesizliği ile görünmezliğini yeniden üretme riski, kadınların ve marjinal grupların teknoloji üretim süreçlerine sınırlı katılımıyla ilişkilendirilmektedir (D’Ignazio ve Klein, 2020:170–175; WEF, 2025; UN Women, 2024).

Bu bağlamda Türkiye’de hizmet sektörünün istihdamın büyük bölümünü oluşturması ve özellikle kadın emeğini barındırması (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2025b:19), yapay zekâ uygulamalarının toplumsal cinsiyet ilişkileri üzerindeki etkilerini görünür kılmaktadır. Algoritmik karar sistemleri ve otomasyon süreçleri, kadınların yoğun olarak çalıştığı büro ve idari işlerin daralmasına yol açarken (Autor, 2015; WEF, 2023; McKinsey Global Institute, 2019), görünmez kadın emeği ve toplumsal cinsiyet duyarlı tasarım gerekliliğini gündeme taşımaktadır. Bu durum, feminist literatürdeki “görünmez emek” kavramının Türkiye’deki somut karşılığıdır ve “algoritmik önyargı” tartışmasının yerel bir yansımasını oluşturmaktadır. Böylece feminist perspektifin kadın emeğinin değersizleştirilmesi ve dijital teknolojilerdeki önyargıların yeniden üretimine yönelik eleştirileri daha belirgin hâle gelmektedir.

Öte yandan Türkiye’de kadın istihdamının düşük düzeyde seyretmesi (TEDÜ, 2025), bu tartışmaları daha da görünür kılmaktadır. Kadınların ev içi ücretsiz emek ve bakım hizmetleriyle özdeşleştirilmesi, işgücü piyasasına katılımı sınırlayan temel yapısal faktörlerden biridir (TÜİK, 2024; Önel, 2025; Gözüm, 2024). Bu sınırlılık, feminist literatürdeki “çifte yük”

kavramsallaştırmasının yerel karşılığı olarak dijitalleşmenin yarattığı yeni eşitsizlik biçimleriyle birleşmekte ve sorunu derinleştirmektedir (Allen, 2005; Harahap vd., 2025; Steinhauer, 2024). Dolayısıyla kadın emeğinin görünmezliği, düşük istihdam oranları ve dijitalleşmenin ürettiği eşitsizlikler, feminist perspektifin yapay zekâ sistemlerinin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yeniden üretme riskine ilişkin eleştirilerini desteklemektedir. Bu bağlamda feminist yaklaşımın adalet ve kapsayıcılık perspektifinden geliştirdiği öneriler, Türkiye’de toplumsal eşitlik için kritik bir yol haritası sunmaktadır.

Kısacası feminist yaklaşım, yapay zekânın yalnızca etik ilkelerle sınırlı biçimde değerlendirilmesini reddederek adalet, kapsayıcılık ve toplumsal eşitlik perspektifinden yeniden düşünülmesi gerektiğini savunmaktadır (UNESCO, 2024:45–52; Browne vd., 2023; UN Women, 2024; Karagianni, 2025; Benjamin, 2019). Daha adil sonuçlar üretebilmesi için, toplumsal cinsiyet eşitliğini merkeze alan veri politikalarının geliştirilmesi, algoritmik şeffaflığın güçlendirilmesi ve teknoloji üretim süreçlerine farklı toplumsal grupların etkin katılımının sağlanması gerektiği vurgulanmaktadır (Panarese vd., 2025:15–20).

2.4. Posthümanist Yaklaşım

Posthümanist perspektif, literatürdeki güçlü iddialarıyla öne çıkmakta ve yapay zekâyı insan-merkezli etik ilkelerle sınırlı bir çerçeveye yerleştirmemektedir. İnsan-sonrası bir yaklaşım benimseyerek insan-makine sınırlarının silikleştiği, öznenin yeniden tanımlandığı ve toplumsal eşitlik ile kapsayıcılığın ön plana çıktığı kuramsal bir bağlam sunmaktadır. Bu yönüyle diğer yaklaşımlardan ayrılmaktadır (Cadman, 2025:6172–6180; Nath vd., 2021:188–194; Ihuah, 2025:7–12). Teknolojiyi bir araçtan öte, özneyi dönüştüren temel bir unsur olarak ele almaktadır. İktidar çözümlemesini aşan bir düzlemde ise insan-sonrası özneleşme süreçleri ve etik geleceğin kurgusuna odaklanmaktadır. (Cadman, 2025:6172–6176). Ayrıca cinsiyet dahil tüm kimlik kategorilerinin dönüşümünü tartışarak insan-makine etkileşiminde ortaya çıkan yeni özneleşme biçimlerini görünür kılmaktadır (Nath vd., 2021:188–194; Ihuah, 2025:7–12).

Bu kuramsal çerçeve Türkçe literatürdeki bulgularla da uyumludur. Sağlık ve eğitim sektörlerinde yapay zekâ uygulamalarının insan-makine etkileşimini merkeze alan yeni çalışma rejimleri oluşturduğu görülmektedir. Sağlıkta görüntüleme sistemleri, klinik karar destek yazılımları ve dijital hastane uygulamaları hekimlerin karar süreçlerini dönüştürmektedir (OECD, 2023; WHO, 2021; ILO, 2023). Bu dönüşüm, posthümanist kuramın özneyi yeniden tanımlayan ve insan-merkezci sınırları aşan iş rejimlerine işaret eden tezinin Türkiye bağlamındaki somut karşılığıdır. Eğitim alanında ise uyarlanabilir öğrenme platformları ve dijital ölçme-değerlendirme araçları öğretim süreçlerini bireyselleştirmektedir (Oruç, Yeşilyurt ve Kurt, 2024; MEB YEĞİTEK, 2024). Bu bulgu, posthümanist yaklaşımın kimlik ve özneleşme süreçlerindeki dönüşüm vurgusuyla örtüşmekte ve Türkiye’de eğitimde insan-makine ilişkilerinin yeni biçimler aldığını göstermektedir.

Bu bağlamda Türkiye’de eğitim ve sağlık alanlarında insan-makine etkileşiminin artışı, posthümanist yaklaşımın öngördüğü yeni kimlik ve iş rejimlerinin oluşumuna işaret etmektedir. İnsan-merkezli sınırların aşılması, bu sektörlerde farklı etik ve kültürel tartışmaları gündeme taşımakta ve posthümanist kuramın etik geleceğe dair teorik çerçevesini yerel bağlamda somutlaştırmaktadır. Dolayısıyla sağlık ve eğitim alanında gözlenen dönüşüm, insan-sonrası özneleşme süreçlerinin güçlü bir göstergesi olarak posthümanist yaklaşımın temel tezleriyle örtüşmektedir. Sonuç olarak bu bulgular, yapay zekâyı özneyi dönüştüren ve insan-sonrası özne kavramını görünür kılan bir unsur olarak değerlendiren posthümanist perspektifle uyumludur.

Netice itibarıyla yapay zekâyı ilişkin kuramsal yaklaşımlar; tekno-iyimserliğin ilerleme vurgusundan eleştirel kuramın iktidar analizlerine, feminist perspektifin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini görünür kılmasına ve posthümanist yaklaşımın insan-merkezci sınırları sorgulamasına kadar geniş bir yelpazede şekillenmektedir. Bu çeşitlilik, yapay zekânın teknik

boyutunun ötesinde toplumsal, kültürel ve politik ilişkilerin yeniden üretildiği bir alan olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla tartışmalar, eleştirel, bütüncül ve çok boyutlu bir anlayışın gerekliliğini açıkça göstermektedir. Farklı perspektifler, emek piyasalarında beceri dönüşümüne dair tartışmaların konumunu anlamak açısından kritik bir arka plan sunmakta ve bulguların hangi toplumsal ve politik bağlamlarda değerlendirilebileceğini görünür kılmaktadır.

Bu kuramsal çerçeveye üzerinden bakıldığında, tekno-iyimserlikten eleştirel kurama, feminist perspektiften posthümanist yaklaşıma uzanan tartışmalar yapay zekânın işgücü piyasalarındaki dönüşümünü farklı boyutlardan açıklamaktadır. Yaklaşımlar ayrı ayrı incelendiğinde önemli katkılar sunarken, karşılaştırmalı değerlendirmeler daha bütüncül bir kavrayış ortaya koymaktadır. Tekno-iyimserlik teknolojiyi ekonomik büyüme ve refah için dönüştürücü bir fırsat olarak konumlandırırken; eleştirel kuram, yapay zekâyı kapitalist üretim ilişkilerinde emek üzerindeki denetimi yoğunlaştıran bir mekanizma olarak görmektedir. Feminist perspektif, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yapay zekâ aracılığıyla yeniden üretildiğini ve kadın emeğinin görünmez kılındığını vurgularken; posthümanist yaklaşım insan-makine sınırlarının silikleştirilmesi ve öznenin yeniden tanımlanması üzerinden insan-merkezci etik çerçeveleri aşan bir perspektif sunmaktadır. Ortak nokta, dönüşümün toplumsal bağlamla ilişkili olduğunun kabul edilmesidir. Karşılaştırmalı analiz, eleştirel kuramın emek piyasalarındaki somut etkileri açıklamada öne çıktığını; feminist yaklaşımın toplumsal cinsiyet boyutunu derinleştirdiğini; tekno-iyimserliğin ekonomik verimliliğe katkı sunduğunu; posthümanist yaklaşımın ise kimlik ve özneleşme tartışmalarına teorik bir zemin sağladığını göstermektedir. Böylece tartışma, aynı olguların kimi zaman fırsat, kimi zaman sömürü olarak görülebileceğini ortaya koymaktadır. Türkiye bağlamında da bu kuramsal yaklaşımların somut karşılıkları gözlenmektedir. Sağlık ve eğitim sektörlerinde yapay zekâ uygulamalarının dönüştürücü etkisi tekno-iyimserliğin ekonomik verimlilik vurgusunu görünür kılarken; eleştirel kuramın emek üzerindeki denetim uyarıları yerel iş rejimlerinde doğrulanmaktadır. Feminist perspektifin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine dair tartışmaları hizmet sektöründeki kadın emeği üzerinden pekişmekte; posthümanist yaklaşım ise özneleşme süreçlerine ilişkin tezlerini yeni kimlik ve etik tartışmalar aracılığıyla somutlaştırmaktadır. Dolayısıyla farklı kuramsal yaklaşımların Türkiye bağlamındaki karşılıklarının görünür kılınması, yapay zekâ tartışmalarının küresel boyutların ötesinde yerel düzeyde özgün bir analitik çerçeveye oturtulabileceğini göstermektedir. Bu bütüncül yaklaşım, Türkiye’de yapay zekâ tartışmalarını kuramsal perspektiflerle sistematik biçimde ilişkilendirerek çalışmanın özgünlüğünü ve literatüre katkısını pekiştirmektedir.

3. Emek Piyasalarında Beceri Dönüşümü ve Değişim Dinamikleri

Yapay zekâ ve dijital dönüşüm, çağdaş emek piyasalarında köklü bir yeniden yapılanma sürecini tetiklemektedir. Akademik çalışmalar ve uluslararası raporlar bu dönüşümü ortak bir gündem olarak ele almakta, tartışmaların merkezine yerleştirmektedir. Teknolojik ilerlemenin etkisi yalnızca bazı mesleklerin ortadan kalkması ya da yenilerinin ortaya çıkmasıyla sınırlı değildir; asıl dönüşüm, işlerin içerdiği görevlerin yeniden tanımlanması ve bu görevleri yerine getirmek için gerekli beceri bileşimlerinin değişmesinde ortaya çıkmaktadır. Kuramsal yaklaşımlar, beceri dönüşümüne ilişkin bulguların toplumsal ve politik bağlamlarda nasıl değerlendirilebileceğini görünür kılmaktadır. Bu nedenle beceri uyumsuzluğu ve kutuplaşma dinamikleri, tekno-iyimserlikten eleştirel kurama kadar farklı perspektiflerle ilişkilendirilmektedir.

Literatürde iki temel yaklaşım öne çıkmaktadır. İlki, otomasyonun işgücü üzerinde yıkıcı sonuçlar doğurarak köklü değişimlere ve geniş ölçekli iş kayıplarına yol açtığını, özellikle düşük vasıflı çalışanları dışladığını ileri sürmektedir. Bu görüşe göre teknolojik ilerleme emek talebini azaltmakta, işsizliği artırmakta ve özellikle rutin görevleri risk altına sokmaktadır (Frey ve Osborne, 2017; Autor, 2015). Bu süreç, yüksek vasıflı işlerin ödüllendirilmesine, düşük vasıflıların marjinalleşmesine ve orta beceri düzeyindeki rutin görevlerin baskı altında

kalmasına yol açmaktadır (Autor ve Dorn, 2013). Yapay zekâ ve otomasyonun üretim süreçlerine entegrasyonu da vasıfsız işgücüne olan talebi azaltmakta, iş güvencesini zayıflatmaktadır (Autor vd., 2006; Goos ve Salomons, 2014; Acemoglu ve Restrepo, 2018; Sheikhi, 2022; Budak, 2021). Bu yaklaşımda yapay zekâ, verimliliği artıran ancak belirli meslek gruplarını dışlayan bir teknoloji olarak görülmektedir (Brynjolfsson ve McAfee, 2014; Tekin ve Demirel, 2024; TÜSİAD, 2019).

Diğer bulgular ise geleceğin işgücünden beklenen yetkinliklerin teknik bilgiyle sınırlı olmadığını eleştirel düşünme, problem çözme, yaratıcılık, duygusal zekâ ve yaşam boyu öğrenme kapasitesinin giderek daha belirleyici hâle geldiğini ortaya koymaktadır (Bessen, 2019; Deming, 2017; OECD, 2019b; Hatipoğlu ve Akduman, 2025; Yavuz Aksakal ve Ülgen, 2021). Acemoglu vd. (2022) çevrimiçi iş ilanları üzerinden yaptıkları analizde, yapay zekânın işlerin tamamen ortadan kalkmasından çok görevlerin içeriğini ve beceri bileşimlerini dönüştürdüğünü göstermektedir. Bu durum, beceri uyumsuzluğunun artabileceğini ve dijital becerilerden yoksun olanların dışlanma riskiyle karşı karşıya kalabileceğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla eğitim sistemleri ve üniversiteler, analitik düşünme, yaratıcılık ve sosyal becerilerle donatılmış bir işgücü yetiştirmede kritik rol üstlenmektedir.

OECD (2024b) verileri, yapay zekânın beceri talebini hızla dönüştürdüğünü ve birçok alanda insan emeğiyle neredeyse ayırt edilemeyen çıktılar ürettiğini ortaya koymaktadır. Yüksek düzeyde yapay zekâyâ maruz kalan mesleklerde dahi talep edilen yetkinliklerin yalnızca ileri teknik uzmanlıkla sınırlı olmadığı; problem çözme, iletişim, süreç yönetimi ve dijital araçlarla çalışma gibi hibrit becerilerin giderek daha fazla önem kazandığı görülmektedir. Gmyrek vd.'nin (2025) ILO için hazırladığı çalışma da üretken yapay zekânın farklı mesleklerdeki görevleri küresel ölçekte yeniden şekillendirdiğini ve politika yapımcıların bu dönüşümü yönetebilmek için yeni stratejiler geliştirmesi gerektiğini vurgulamaktadır. WEF'in (2025) raporu ise önümüzdeki beş yıl içinde teknolojik gelişmelerin işlerin büyük bir kısmını dönüştürerek yeni meslek alanları yaratacağını belirtmektedir. Dünya Bankası'nın Digital Progress and Trends Report raporu (WB, 2025), dijital becerilerdeki eşitsizliklerin dönüşüm sürecinde kritik bir rol oynadığını ve ülkeler arasındaki farklılıkların işgücü piyasalarının geleceğini belirleyeceğini ortaya koymaktadır. Bu raporlarda beceri değişimi dönüşümün merkezine yerleştirilmekte; işverenlerin 2030'a kadar mevcut işlerde gerekli çekirdek becerilerin önemli bir bölümünün değişmesini bekledikleri ifade edilmektedir. Bu nedenle yeniden beceri kazandırma (reskilling) ve beceri geliştirme (upskilling) politikaları stratejik bir zorunluluk olarak görülmektedir. Ancak dijital becerilere erişimi sınırlı gruplar açısından dışlanma riskinin arttığı da açıkça belirtilmektedir. Uluslararası kurumların kapsamlı analizleri, beceri dönüşümünün yalnızca bireylerin kendilerini yenilemesiyle çözülemeyeceğini; iş organizasyonu, çalışma koşulları ve kurumsal yatırım kararlarıyla doğrudan bağlantılı yapısal bir süreç olduğunu ortaya koymaktadır (OECD, 2024b; World Bank, 2025; WEF, 2025b). Algoritmik yönetim ve platform temelli çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, çalışanlardan yeni dijital beceriler talep ederken aynı zamanda iş güvencesini zayıflatmakta ve emek piyasasında kırılğanlıkları artırmaktadır.

Türkiye bağlamındaki raporlar da küresel eğilimlerle örtüşmektedir. McKinsey Global Institute'un çalışmaları, otomasyon ve dijitalleşmenin bazı mesleklerde daralmaya yol açtığını, ancak çok daha geniş bir kesim için beceri dönüşümünü kaçınılmaz hale getirdiğini göstermektedir. ILO (2022) ve Dünya Bankası'nın (2019) raporları, Türkiye'de temel sorunun yeni mesleklerin ortaya çıkmasından çok mevcut işgücünün bu dönüşüme hazırlanma kapasitesiyle ilgili olduğunu vurgulamaktadır. Genç işsizlik oranlarının yüksek seyretmesi ve 2026'da %14,9 düzeyinde gerçekleşmesi öngörüsü (Trading Economics, 2026), eğitim sistemindeki beceri uyumsuzluklarıyla birleştiğinde kırılğan bir tablo ortaya çıkarmaktadır. Bununla birlikte gençlerin dijital teknolojilere hızlı adaptasyon potansiyeli stratejik bir avantaj sunmaktadır. UNDP'nin Today's Youth, Future Jobs projesi (2025a) ve açılan Dijital Gençlik Merkezleri (2025b), gençlerin dijital becerilerini geliştirmeyi ve işgücü piyasasına uyumlarını

artırmayı hedeflemektedir. YEGİTEK'in yapay zekâ destekli öğrenme araçlarını yaygınlaştırması da bireyselleştirilmiş öğrenme süreçlerini güçlendirmektedir (MEB YEGİTEK, 2024).

Ulusal sanayi raporları, dijital dönüşümün emek piyasasındaki somut yansımalarını ortaya koymaktadır. İSO (2024) verilerine göre yeni rollerin çoğu tamamen yeni mesleklerden ziyade mevcut mesleklerin dijitalleşme ve otomasyonla yeniden biçimlendirilmiş halleri olarak değerlendirilmektedir. TÜSİAD raporu ise yapay zekâyı inovasyonu yönlendiren, iş modellerini değiştiren ve küresel rekabetin kurallarını yeniden yazan stratejik bir güç olarak tanımlamaktadır (Cürgül vd., 2025). Ancak yasal ve etik düzenlemelerin eksikliği, nitelikli iş gücü açığı, altyapı yetersizlikleri ve sınırlı Ar-Ge destekleri sürecin önünde engel oluşturmaktadır. Ek olarak geniş katılımlı temsilcilerin katkılarıyla hazırlanan bir çalıştay raporunda, yapay zekâ insanlığın geleceğini şekillendiren stratejik bir güç olarak tanımlanmaktadır. Fırsatlarla birlikte veri güvenliği, etik sorunlar, işgücü dönüşümü ve toplumsal eşitsizlikler gibi riskleri de değerlendirilmektedir (Cihannüma Dayanışma ve İşbirliği Derneği, 2024). Bu değerlendirmeler kamu politikalarına da yansımıştır. 2025 tarihli Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planı'nda beceri dönüşümünün istihdam stratejilerinin temel eksenini olarak konumlandırıldığı, eğitim-istihdam bağının güçlendirilmesine yönelik hedeflerin öne çıkarıldığı görülmektedir (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2025b).

Buna karşılık kimi çalışmalar, yapay zekânın yalnızca iş kaybı yaratan bir tehdit olarak değerlendirilmesinin indirgemeci olduğunu vurgulamaktadır. İkinci yaklaşım, işlerin tamamen ortadan kalkmasından çok görevlerin dönüşümüne ve beceri gereksinimlerindeki değişime odaklanmaktadır (Frey ve Osborne, 2017). Bu perspektife göre teknolojik dönüşüm, işlerin içerdiği görevleri yeniden yapılandırmakta ve yeni uzmanlık alanlarının ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Veri analizi, yazılım geliştirme, siber güvenlik ve insan-makine etkileşimi gibi alanlarda yeni istihdam biçimleri oluşmaktadır (Autor, 2003; Acemoglu ve Restrepo, 2019; Bessen, 2019; OECD, 2019a; Görmüş, 2019; Akbaş ve Altunışık, 2024). Bulgular, yapay zekânın hem ikame edici hem de tamamlayıcı mekanizmalar aracılığıyla çok boyutlu bir dönüşüm süreci ürettiğini göstermektedir (OECD, 2019a; Bessen, 2019). Chen, Srinivasan ve Zakerinia (2025), üretken yapay zekânın bazı işlerde ikame edici, diğerlerinde ise insan emeğini destekleyici işlev gördüğünü belirtmektedir. Mäkelä ve Stephany'nin (2025) 12 milyon iş ilanı üzerinden yaptığı analiz de yapay zekânın rutin görevlerde ikame edici, analitik ve iletişim becerileri gerektiren alanlarda ise tamamlayıcı bir rol üstlendiğini ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak yapay zekâ çağında beceri dönüşümü kaçınılmazdır. Ancak eşitsizlikler ve çatışmalarla iç içe gelişmektedir. Yeni meslekler ve beceriler verimlilik artışı ile yenilik potansiyeli sunsa da maliyetler çoğunlukla çalışanların üzerine yüklenmekte, kurumsal ve kamusal sorumluluklar geri planda kalmaktadır. Bu nedenle beceri dönüşümü, teknik uyumun ötesinde sosyal politika, eğitim sistemi ve çalışma ilişkileri bağlamında eleştirel bir yaklaşımla değerlendirilmelidir. Yapay zekâ ise işsizlik tehdidiyle sınırlı kalmayan, beceri dönüşümü, işin içeriğinin yeniden tanımlanması ve kurumsal tercihlerle şekillenen çok boyutlu bir dönüşümün parçası olarak görülmelidir. Akademik çalışmalar ile küresel ve ulusal raporlar, teknolojik ilerlemenin yeni meslekler yaratmaktan çok mevcut işlerin görev bileşimlerini dönüştürdüğünü; sürecin yönünü belirleyen asli unsurların sosyal politika, eğitim sistemi ve kurumsal düzenlemeler olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çerçevede beceri dönüşümünün toplumsal etkileri, özellikle eşitsizlikler, güvencesizlik ve toplumsal cinsiyet ilişkileri bağlamında daha derinlemesine incelenmelidir.

4. Yapay Zekâ ve Dijitalleşmenin Emek Piyasalarında Eşitsizlik ve Güvencesizlik Dinamikleri

Dijitalleşmenin emek piyasalarına etkileri, salt teknik uyum süreçleriyle açıklanamayacak kadar kapsamlıdır. Bu nedenle sürecin sosyal politika, eğitim sistemi ve çalışma ilişkileri

ekseninde eleştirel biçimde değerlendirilmesi gerekmektedir. Teknolojik ilerlemenin olumlu sonuçları tüm çalışan grupları arasında eşit dağılmamaktadır. Tersine mevcut sosyoekonomik farkları yeniden üretebilmektedir (OECD, 2024; WEF, 2025). Analizler, şirketlerin büyük çoğunluğunun beceri dönüşümünü stratejik bir öncelik olarak gördüğünü, ancak maliyetin önemli ölçüde çalışanların omuzlarına yüklendiğini ortaya koymaktadır (WEF, 2025). Yeniden beceri kazandırma ve yaşam boyu öğrenme söylemleri çoğu zaman yapısal işsizlik ve güvencesizlik sorunlarını bireysel uyum eksikliği olarak çerçevelemekte, kamusal sorumluluklar ise geri planda kalmaktadır (Autor vd., 2001). Bu dinamik, uluslararası raporların iyimser tonuna rağmen, sorumluluğun bireyselleştirildiği bir dönüşüme işaret etmektedir. Eğitim ve gelir düzeyine bağlı eşitsizlikleri artırarak ücret dağılımındaki kutuplaşmayı daha da belirginleştirmektedir (OECD, 2024:85–92; ILO, 2024a).

Yapay zekânın bilinçli, kalite odaklı ve insan emeğini tamamlayıcı biçimde kullanılmadığı sürece iş süreçlerinde verimlilikten çok verimsizlik yaratabileceği de vurgulanmaktadır (Niederhoffer vd., 2024). Bu dönüşümün bir diğer boyutu, beceri temelli eşitsizliklerin artma potansiyelidir. Dijital becerilere ve yeniden beceri kazandırma olanaklarına erişimi olan çalışanlar avantajlı konumdayken, düşük becerili, güvencesiz veya enformel istihdamda yer alan gruplar için riskler yükselmektedir. OECD (2024), yapay zekâyâ maruz kalan mesleklerde ücret dağılımının daha fazla kutuplaştığını ve orta beceri düzeyindeki işlerin baskı altında kaldığını tespit etmektedir. Bu eğilim, teknolojik dönüşümün yalnızca istihdamın sayısını değil, niteliğini ve gelir dağılımını da etkilediğini göstermektedir.

Öte yandan yapay zekâ uygulamalarının iş süreçlerine entegrasyonu çoğu zaman çalışanların üzerindeki baskıyı hafifletmekten çok yeni denetim mekanizmaları yaratmaktadır. Algoritmik yönetim pratikleri, performansın ölçülmesi, vardiya düzenlenmesi ve görev dağılımının dijital sistemler aracılığıyla yapılması sonucunda çalışanların özerkliği daralmaktadır. İş güvencesi hem zayıflamakta hem de emek süreci daha esnek hâle gelirken kırılabilir ve denetlenebilir bir yapıya dönüşmektedir (Milanez vd., 2025; OECD, 2025c; ILO, 2024b). Bu dönüşüm yalnızca iş yoğunluğu ve denetim boyutuyla sınırlı kalmamaktadır. Esnek çalışma biçimleri, platform temelli istihdam ve sosyal koruma mekanizmaları açısından da önemli sonuçlar doğurmaktadır. Yapay zekâ, performansın sürekli ölçülmesi ve standartlaştırılması yoluyla emek sürecini yoğunlaştırmaktadır. Aynı zamanda teknik bir yenilik olmanın ötesinde çalışma ilişkilerini yeniden yapılandıran toplumsal bir olgu olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda platform ekonomileri bir yandan esneklik ve fırsatlar sunarken, diğer yandan iş güvencesi, çalışma saatleri ve sosyal koruma açısından yeni sorunlar yaratmaktadır (ILO, 2019; De Stefano, 2016; Fleming, 2017; Süt, 2025). Bu eğilimler, eleştirel kuramın öne çıkardığı gözetim kapitalizmi ve emek üzerindeki denetim mekanizmalarıyla doğrudan örtüşmektedir.

Kadınların dijitalleşme sürecinde karşılaştığı fırsatlar ve riskler ise özellikle STEM alanlarındaki temsil ve bakım emeği üzerindeki etkiler üzerinden tartışılmaktadır. UNESCO'nun raporuna göre kız çocukları ve kadınların STEM eğitimine erişiminde yapısal engeller sürmekte, ancak dijitalleşme bu alanlarda yeni fırsatlar yaratmaktadır (UNESCO, 2019). EIGE'nin (2020) çalışması, dijitalleşmenin kadınların teknoloji sektöründeki temsiline katkı sağlarken mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yeniden üretebildiğini göstermektedir. Öte yandan bakım emeği alanında dijitalleşmenin iş güvencesini zayıflatabileceği ve yeni belirsizlikler doğurabileceği vurgulanmaktadır (Banerjee ve Bhat, 2025). OECD'nin (2025b) değerlendirmeleri, dijitalleşmenin kadınların iş gücüne katılımını artırma potansiyeli taşıdığını belirtmekle birlikte, standart dışı ve platform temelli istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasıyla güvencesiz çalışma koşullarının kurumsallaştığını ve toplumsal cinsiyet temelli riskleri derinleştirdiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, dijital dönüşümün kadınlar için hem fırsatlar hem de eşitsizlikleri yeniden üreten riskler barındırdığını doğrulamaktadır. Feminist perspektifin vurguladığı algoritmik önyargı ve görünmez kadın emeği tartışmalarıyla doğrudan örtüşmektedir.

Özetle yapay zekâ ve dijital dönüşüm süreci, emek piyasalarında teknik bir yenilikten çok daha fazlasını ifade etmektedir. Bu süreç, beceri temelli kutuplaşmaları derinleştirmekte, güvencesizliği kurumsallaştırmakta ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yeniden üretmektedir. İşin geleceğine dair tartışmalar, bireysel uyum eksikliklerine indirgenemeyecek kadar kapsamlıdır. Bu dönüşümün sosyal koruma mekanizmalarıyla desteklenmesi, çalışanların karar alma süreçlerine sosyal diyalog yoluyla katılımının sağlanması ve uluslararası işbirliğiyle adil standartların geliştirilmesi kritik önem taşımaktadır. Böylece eşitsizliklerin azaltılması ve daha kapsayıcı bir emek piyasasının inşa edilmesi mümkün olabilecektir.

5. Dijitalleşme ve Emek Piyasalarında Politika Yanıtları: Sosyal Koruma, Sosyal Diyalog ve Uluslararası İşbirliği

Dijitalleşmenin emek piyasalarında yarattığı fırsatlarla birlikte eşitsizlikleri derinleştirme potansiyeli, politika yanıtlarını zorunlu kılmaktadır. Bu gereklilik, kuramsal yaklaşımların öngördüğü farklı senaryolarla da uyumludur. Tekno-iyimserlik, doğru yönlendirilmiş politikaların refah yaratabileceğini savunurken; eleştirel kuram, güvencesizlik ve denetim mekanizmalarının aşılması gerektiğini vurgulamaktadır. Feminist perspektif, toplumsal cinsiyet eşitliğini merkeze alan kapsayıcı politikaların önemini öne çıkarmaktadır. Posthümanist yaklaşım ise uluslararası iş birliği ve etik çerçevelerin insan-merkezci sınırları aşan bir vizyonla kurulması gerektiğini hatırlatmaktadır. Bu nedenle sosyal koruma mekanizmalarının güçlendirilmesi, kapsayıcı sosyal diyalogun geliştirilmesi ve uluslararası iş birliğinin kurumsallaştırılması, dönüşümün adil ve sürdürülebilir biçimde yönetilmesi açısından kritik önceliklerdir. Eğitim ve beceri geliştirme politikaları da özel bir önem taşımaktadır. Zira beceri talepleri politika döngülerinden daha hızlı değişmekte ve yaşam boyu öğrenme ve esnek stratejiler giderek kaçınılmaz hale gelmektedir. OECD'nin bulguları, bu uyumsuzlukların giderilmesi için yeniden beceri kazandırma ve sürekli öğrenme programlarının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla politika desteği, dijital dönüşümün kapsayıcı ve sürdürülebilir biçimde yönetilmesinde belirleyici bir rol üstlenmektedir (OECD, 2025c).

Sosyal politika araçları dijitalleşmenin yol açtığı iş kayıplarına karşı temel güvence sunmaktadır. Gelir güvencesi, işsizlik sigortası ve sosyal koruma ağlarının güçlendirilmesi bu noktada öne çıkmaktadır. ILO, dijitalleşmenin sosyal güvenlik sistemlerini dönüştürme potansiyeline sahip olduğunu vurgularken dijital araçlar sayesinde hizmetlerin daha erişilebilir ve etkin hale gelebileceğini, kapsamın genişletilerek farklı nüfus gruplarının sisteme dâhil edilebileceğini belirtmektedir. Ancak altyapı yatırımları, evrensel erişim ve veri güvenliği sağlanmadığı takdirde eşitsizliklerin derinleşebileceği ifade edilmektedir (ILO, 2024c). Sonuç olarak dijitalleşmenin sosyal güvenlik sistemlerini daha kapsayıcı ve dirençli hale getirebilmesi için proaktif politika adımları ve temel hakların korunması zorunludur.

Çalışma ilişkileri açısından sendikaların rolü ve toplu pazarlık mekanizmalarının algoritmik yönetim ile platform temelli işlerde yeniden tanımlanması gerekmektedir. ILO'nun raporları, dijital ve yeşil dönüşümlerin adil ve kapsayıcı biçimde gerçekleşmesi için sosyal diyalogun kritik rolünü açıkça ortaya koymaktadır. Dijital platformların işleyişini düzenleyen politikalar ile toplu pazarlığın dijital çağda iş güvencesi açısından anahtar unsur olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca hükümetler, işverenler ve işçi örgütleri arasındaki üst düzey sosyal diyalogun, ekonomik kalkınmayı toplumsal ilerleme ile birlikte gerçekleştirmede temel bir mekanizma olduğu belirtilmektedir. Sosyal diyalog, adil gelir dağılımını sağlamada, dönüşüm süreçlerinde kapsayıcı geçişleri mümkün kılmada ve barış ile refahı destekleyen yeni bir sosyal sözleşmenin inşasında belirleyici rol oynamaktadır. Etkin kurumlar ve kapsayıcı katılım aracılığıyla sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmada işlevsel bir araç olarak öne çıkmaktadır (ILO, 2024d).

Uluslararası işbirliği ise dijital dönüşümün sınır ötesi etkilerini yönetmek için vazgeçilmezdir. ILO ve OECD'nin değerlendirmeleri, küresel standartların geliştirilmesi ve uyumlaştırılması

için yol göstericidir. OECD'nin Going Digital: Integrated Policy Framework raporu, dijital dönüşümün ekonomik ve toplumsal etkilerini yönetmek için bütüncül ve koordineli bir politika yaklaşımı önermektedir. Rapor, dijitalleşmenin teknolojiyle sınırlı olmadığını, inovasyon, rekabet, emek piyasaları, sosyal refah, güvenlik ve yönetim gibi çok boyutlu alanlarda etkili olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda ülkelerin kapsayıcı ve sürdürülebilir bir dijital gelecek için erişim, kullanım, inovasyon, işgücü dönüşümü, toplum refahı, güven ve piyasa açıklığı gibi yedi temel politika boyutunu eşgüdüm içinde ele alması gerektiği belirtilmektedir (OECD, 2020). OECD'nin 2024 raporu da dijital dönüşümün ekonomik büyüme, toplumsal refah ve sürdürülebilir kalkınma üzerindeki etkilerini yönetmek için politika önceliklerini ortaya koymakta; yapay zekâ, 5G, nesnelerin interneti, bulut teknolojileri ve üretken yapay zekâ gibi küresel dijital teknolojilerin fırsatları kadar sınır ötesi risklerini de ele almaktadır (OECD, 2024c).

Görüldüğü üzere dijital dönüşüm ve çalışma hayatına ilişkin uluslararası belgeler, süreçlerin etkin biçimde yönetilmediğinde sosyal eşitsizliklerin derinleşebileceğine dair güçlü bir fikir birliği ortaya koymaktadır. Eğitim sistemlerinin güncellenmesi, aktif işgücü politikalarının güçlendirilmesi ve sosyal koruma mekanizmalarının genişletilmesi bu belgelerde öne çıkan ortak öneriler arasındadır. Ayrıca kapsayıcı sosyal diyalog mekanizmalarının kurulması ve uluslararası standartların uyumlaştırılması, dönüşümün adil ve sürdürülebilir biçimde gerçekleşmesi için kritik görülmektedir. Ancak piyasa merkezli yaklaşımların baskınlığı, dijital dönüşümün toplumsal eşitlik açısından yaratacağı riskleri azaltmada ciddi bir engel oluşturmaktadır. Sonuç olarak dijital dönüşümün eşitsizlik ve güvencesizlik risklerini azaltmada politika yanıtları kritik bir rol üstlenmektedir. Bu yanıtlar; sosyal koruma mekanizmalarının güçlendirilmesi, kapsayıcı sosyal diyalogun geliştirilmesi, uluslararası iş birliğinin kurumsallaştırılması ve eğitim-beceri geliştirme politikalarının hayata geçirilmesi gibi somut araçları içermektedir. Uluslararası belgelerde öne çıkan bu öneriler, tekno-iyimserliğin fırsat vurgusunu desteklerken piyasa merkezli yaklaşımların baskınlığı, eleştirel kuramın öngördüğü riskleri doğrulamaktadır. Feminist ve posthümanist yaklaşımlar ise kapsayıcılık ve etik boyutların göz ardı edilmemesi gerektiğini hatırlatmaktadır. Böylece politika yanıtları, teknik düzenlemelerin ötesine geçerek toplumsal dönüşümün yönünü belirleyen stratejik müdahaleler olarak öne çıkmaktadır.

Sonuç

Yapay zekâ ve dijitalleşmenin emek piyasaları üzerindeki etkilerini ele alan bu çalışma, dönüşümün teknolojik bir zorunluluktan ziyade toplumsal ve politik tercihlerle şekillenen çok boyutlu bir süreç olduğunu ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular, yapay zekâ kaynaklı bu değişimin toplumsal gruplar arasında asimetric bir kırılmalık yarattığını ve özellikle düşük vasıflı işgücünün maruz kaldığı risklerin, yetersiz sosyal koruma politikalarıyla birleşerek yapısal eşitsizlikleri derinleştirdiğini göstermektedir. Algoritmik yönetim pratiklerinin beraberinde getirdiği denetim artışı ve özerklik kaybı gibi sorunların, kuramsal bir tartışma olmanın ötesinde, işgücü piyasasında somut yansımaları olan ampirik birer olguya dönüştüğü gözlemlenmektedir.

Çalışmanın kavramsal bütünlüğü açısından yapılan değerlendirmeler, tekno-iyimserliğin sunduğu fırsat odaklı yaklaşım ile feminist ve posthümanist perspektiflerin vurguladığı kimliksel dönüşüm verilerinin, eleştirel kuramın sunduğu çerçeve içerisinde daha kapsayıcı bir senteze ulaşabileceğine işaret etmektedir. Yapay zekâ dönüşümünü kapitalist üretim ilişkileri bağlamında anlamlandıran eleştirel kuram hem küresel ölçekte hem de Türkiye bağlamında gözlemlenen eşitsizlik ve denetim mekanizmalarını açıklama kapasitesi nedeniyle, çalışmanın genel çerçevesi açısından açıklayıcı bir perspektif olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda yapay zekânın, teknik bir yenilik olmanın ötesinde, emeğin denetimi üzerindeki etkileri ve mevcut güç hiyerarşilerini dijital alanda yeniden üretme potansiyeliyle bir sosyal düzenleyici olarak konumlandırılabilirliği öngörülmektedir.

Türkiye bağlamındaki somut gözlemlerin, benimsenen bu kuramsal çerçeveye önemli ölçüde örtüştüğü söylenebilir. Kadınların yoğunlaştığı ofis hizmetlerinde otomasyonun yarattığı baskı, feminist yaklaşımın görünmez emek ve toplumsal cinsiyet temelli dışlanma eleştirilerini pratik bir karşılığa dönüştürürken; eğitim ve sağlık sektöründeki insan-makine etkileşimi, posthümanist perspektifin öngördüğü yeni profesyonel kimlik rejimlerini görünür kılmaktadır. Benzer şekilde, platform ekonomisindeki güvencesiz çalışma biçimleri ve dijital beceri politikalarındaki eksiklikler, eleştirel kuramın vurguladığı sermaye birikimi odaklı denetim ve beceri kutuplaşması argümanlarının Türkiye özelinde de karşılık bulduğunu göstermektedir. Söz konusu veriler, yapay zekânın ekonomik boyutunu aşan nitelikte, siyasal tercihlerle yönlendirilen çok katmanlı bir değişim dinamiğine sahip olduğuna dair önemli işaretler barındırmaktadır.

Bu dinamiklerin adil ve kapsayıcı bir şekilde yönetilmesinin, teknolojik uyum sürecine ek olarak mevcut sosyo-ekonomik paradigmayı da sorgulayan geniş ölçekli politika müdahalelerini beraberinde getirebileceği değerlendirilmektedir. İlk aşamada, eğitim sistemlerinin otomasyona dirençli olan analitik düşünme, yaratıcılık ve duygusal zekâ gibi "insani" yetkinlikleri merkeze alacak şekilde kamusal bir sorumlulukla yeniden yapılandırılması stratejik bir öncelik olarak değerlendirilebilir. Bu noktada eğitimin, yalnızca piyasanın anlık teknik beceri ihtiyacını karşılayan bir araç olmaktan çıkarılarak, bireyin değişen iş rejimlerine uyum kapasitesini artıran ve dijital çağda eleştirel vatandaşlık bilincini güçlendiren bir yapıya kavuşturulması önerilebilir. Üniversite-sektör iş birlikleri aracılığıyla geliştirilecek olan taşınabilir beceri sertifikalarının, çalışanların farklı dijital platformlarda edindikleri yetkinlikleri belgeleyerek işgücü hareketliliğini destekleyebileceği ve teknolojiyimsizliğin öngördüğü fırsat pencerelerini somut kariyer yollarına dönüştürmede rol oynayabileceği öngörülmektedir.

İkinci olarak, esnek ve platform temelli çalışma modellerinin beraberinde getirdiği güvencesizlik risklerine karşı sosyal güvenlik sistemlerinin kapsamlı bir revizyondan geçirilmesinin bir gereklilik olduğu söylenebilir. Platform çalışanlarının "kendi işinin patronu" olduğu yönündeki söylemlerin aksine, bu grubun sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınması ve sendikal haklarının yasal güvenceye kavuşturulması, emek piyasasının istikrarı açısından önem arz etmektedir. Özellikle bakım emeği sigortası ve eşit ücret denetimi gibi mekanizmaların devreye sokulmasının, dijitalleşmenin toplumsal cinsiyet eşitsizliğini derinleştiren etkilerine karşı feminist perspektiften geliştirilmiş somut birer savunma hattı oluşturabileceği düşünülmektedir. Sosyal koruma politikalarının yalnızca işsizlik sonrası bir telafi mekanizması olarak değil, hayat boyu öğrenme ve yeniden beceri kazandırma programlarıyla entegre bir şekilde kurgulanmasının, dönüşüm sürecinin maliyetinin kırılğan gruplar üzerinde yoğunlaşmasını önleyebileceği değerlendirilmektedir.

Son olarak, algoritmik yönetim uygulamalarının şeffaflık, hesap verebilirlik ve veri gizliliği ilkeleri çerçevesinde yasal bir denetim mekanizmasına kavuşturulması, çalışan haklarının korunması açısından kritik bir eşik olarak görülmektedir. Eleştirel kuramın dikkat çektiği "gözetim kapitalizmi" risklerini sınırlamak adına, işyerlerinde kullanılan algoritmaların karar alma süreçlerinin demokratik denetime açılması ve "bağlantıyı kesme hakkı" gibi yeni nesil dijital hakların anayasal düzlemde tartışılmasının literatüre ve uygulamaya katkı sağlayacağı söylenebilir. Veri madenciliği ve sürekli izleme üzerinden kurgulanan yönetim modellerinin çalışan sağlığı ve özerkliği üzerindeki olası olumsuz etkilerini engellemek amacıyla, algoritmik etki değerlendirmelerinin zorunlu tutulması bir çözüm yolu olarak sunulabilir. Bu tür yasal düzenlemelerin, teknolojik ilerlemenin sermaye odaklı bir disiplin aracı haline gelmesini engelleyerek, dijital dönüşümün insana yakışır çalışma standartları ve şeffaf bir yönetim anlayışı doğrultusunda evrilmesine yardımcı olabileceği sonucuna varılmaktadır.

Nihayetinde yapay zekâ çağında işin geleceği, teknolojik ilerlemenin kontrolsüz bir sonucu değil, toplumsal adalet ve kapsayıcılık ilkeleriyle yönlendirilen bilinçli tercihler toplamıdır.

Belirlenen politika öncelikleri, yapay zekânın dönüştürücü potansiyelini dar bir ekonomik verimlilik perspektifinden daha geniş bir toplumsal yarar ve insana yakışır çalışma koşulları zeminine taşımayı mümkün kılmaktadır. Bu yaklaşım, dijitalleşmenin doğurduğu yeni denetim ve eşitsizlik biçimlerine karşı daha adil, sürdürülebilir ve insan odaklı bir çalışma rejiminin inşası için gerekli zemini sunmaktadır.

Hakem Değerlendirmesi: İki bağımsız hakem tarafından değerlendirilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazar herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için herhangi bir finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer Review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author declared no conflict of interest.

Funding: The author declared that this study received no financial support.

Yapay Zekâ Beyanı:

Yazar, derginin yapay zekâ (AI) kullanım ilkeleri doğrultusunda; makalenin dil ve yazım denetimi sürecinde yapay zekâ araçlarından yararlanmışır. Bu kapsamda, çalışmanın içeriğine ilişkin tüm sorumluluk yazara aittir.

Kaynakça

- Acemoglu, D. ve Restrepo, P. (2018). The race between man and machine: Implications of technology for growth, factor shares, and employment. *American Economic Review*, 108(6), 1488–1542. <https://doi.org/10.1257/aer.20160696>
- Acemoglu, D., Autor, D., Hazell, J., ve Restrepo, P. (2022). Artificial intelligence and jobs: Evidence from online vacancies. *Journal of Labor Economics*, 40(1), 293–340.
- Akbaş, M., ve Altunışık, R. (2025). Dijital dönüşümün meslekler üzerindeki etkileri: geleceğin meslekleri ve gerekli yetkinlikler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 23(55), 82–113.
- Aksakal, N. Y. ve Ülgen, B. (2021). Yapay zekâ ve geleceğin meslekleri. *TRT Akademi*, 6(13), 834–853.
- Allen, A.T., (2005). *Feminism and Motherhood in Western Europe, 1890–1970: The Maternal Dilemma*. New York: Palgrave Macmillan.
- Apak, S.; Korkmaz Alagöz, S. ve Gürsev, S. (2022). *Çağrı merkezi süreçlerinde robotik süreç otomasyonu geliştirilmesi*. *Bilişim Sistemleri ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 12–24.
- Arntz, M.; Gregory, T. ve Zierahn, U. (2016). The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries. OECD Social, Employment and Migration Working Papers.
- Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3–30. <https://doi.org/10.1257/jep.29.3.3>
- Autor, D. H.; Levy, F. ve Murnane, R. J. (2001). The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *NBER Working Paper No. 8337*. National Bureau of Economic Research. [https://www.nber.org/system/files/working_papers/w8337/w8337.pdf.]
- Autor, D. H.; Katz, L. F. ve Kearney, M. S. (2006). The polarization of the U.S. labor market. *American Economic Review*, 96(2), 189–194.
- Autor, D. H. ve Dorn, D. (2013). The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market. *American Economic Review*, 103(5), 1553–1597
- Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3–30. <https://doi.org/10.1257/jep.29.3.3>
- Aydın, A. (2024). Yapay Zekâ Ve Otomasyonun İstihdama Etkisi: Emek ve Robotlaşma Ekseninde Türkiye Analizi. *Sosyal Bilimler Akademik Gelişim Dergisi*, 2(1), 1–9. DOI: 10.5281/zenodo.12599863

- Banerjee, P. ve Bhat, A. (2025). Beyond the wage: digitalization of care labour and feminist challenges in the platform economy. *Journal of Humanities, Arts and Social Science*, 9(10), 1851-1860.
- Benjamin, R. (2019). *Race After Technology: Abolitionist Tools for the New Jim Code*. Polity Press.
- Bessen, J. (2018). AI and Jobs: The Role of Demand. *NBER Working Paper No. 24235*. National Bureau of Economic Research.
- Boulton, H. (2025). Scientists warn AI robots have just passed eerie test confirming them indistinguishable from humans. *UNILAD Tech*. <https://www.uniladtech.com/news/ai/scientist-ai-passed-turing-test-confirming-intelligence-322438-20250407>
- Browne, J.; Cave, S., Drage, E. ve McInerney, K. (2023). *Feminist AI: Critical Perspectives on Algorithms, Data, and Intelligent Machines*. Oxford University Press.
- Brynjolfsson, E. ve McAfee, A. (2017). *Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future*. W. W. Norton Company
- Budak, N. (2021). Geleceğin meslekleri ve dijital beceriler. *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar – V*, 283–312.
- Cadman, S.; Tanner, C. ve Pang, P. C.-I. (2025). Humanism strikes back? A posthumanist reckoning with ‘self-development’ and generative AI. *AI Society*, 40, 6165–6180. <https://doi.org/10.1007/s00146-025-02339-1>
- Chen, W. X.; Srinivasan, S. ve Zakerinia, S. (2025). Displacement Or Complementarity? The Labor Market Impact of Generative AI. *Harvard Business School Working Paper*, No. 25-039
- Cihannüma Dayanışma ve İşbirliği Derneği. (2024). Yapay Zekâ ve İnsanlığın Geleceği: Fırsatlar ve Tehditler Çalıştayı, Sonuç Raporu. Cihannüma Dayanışma ve İşbirliği Derneği.
- Crawford, K. (2021). *Atlas of AI: Power, Politics, and the Planetary Costs of Artificial Intelligence*. Yale University Press.
- Crevier, D. (1993). *AI: The Tumultuous History of the Search for Artificial Intelligence*. Basic Books
- Cürgül, G.; İnel, M. N. ve Gürel, A. K. (2025). Üretken Yapay Zekâ Devrimi: Küresel Etkiler ve Türkiye’nin Konumu. TÜSİAD Dijital Stratejiler ve Yeni Teknolojiler Çalışma Grubu, PWC Türkiye iş birliğiyle. [<https://tusiad.org/tr/basin-bultenleri/item/11786-uretken-yapay-zeka-devrimi-kuresel-etkiler-ve-turkiye-nin-konumu-raporu-kamuoyuna-tanitildi>]
- Çark, Ö. (2020). Dijital dönüşümün işgücü ve meslekler üzerindeki etkileri. *Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 4 (Özel Sayı 1), 19–34.
- Danaher, J. (2022). Techno-optimism: An Analysis, an Evaluation and a Modest Defence. *Philosophy Technology*, 35(4), 1–24.
- Deming, D. J. (2017). The growing importance of social skills in the labor market. *Quarterly Journal of Economics*, 132(4), 1593–1640
- D’Ignazio, C. ve Klein, L. F. (2020). *Data Feminism*. MIT Press.
- Demir, M. (2025). Yapay zekâ sosyolojisi: Kavramsal bir çerçeve ve alan önerisi. *Business Management Studies: An International Journal*, 13(2), 661–674. <https://doi.org/10.15295/bmij.v13i2.2568>
- Dyer-Witthof, N.; Kjærstad, A. M. ve Steinhoff, J. (2019). *Inhuman Power: Artificial Intelligence and the Future of Capitalism*. Pluto Press
- European Commission (EC). (2020). *White Paper on Artificial Intelligence: A European approach to excellence and trust*. Publications Office of the European Union.
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (2020). *Gender and Digitalisation*. Publications Office of the European Union. <https://eige.europa.eu/publications/gender-and-digitalisation>
- Frey, C. B. ve Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280.

- Fleming, P. (2017). The human capital hoax: Work, debt and insecurity in the era of uberization. *Organization Studies*, 38(5), 691–709
- Floridi, L. ve Chiriatti, M. (2020). GPT-3: Its nature, scope, limits, and consequences. *Minds and Machines*, 30(4), 681–694. <https://doi.org/10.1007/s11023-020-09548-1>
- Haenlein, M. ve Kaplan, A. M. (2019). A brief history of artificial intelligence: On the past, present, and future of AI. *California Management Review*, 61(4), 5–14.
- Hatipoğlu, Z. ve Akduman, G. (2025). Yapay zekâ çağında çalışanların sahip olması gereken yetkinlikler. *Journal of Sustainable Education Studies*, Kongre Özel Sayısı (4), 59-67.
- Gmyrek, P.; Berg, J., Kamiński, K., Konopczyński, F., Ładna, A., Nafradi, B., Rosłanec, K. ve Troszyński, M. (2025). Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure, *ILO Working Paper 140*. <https://doi.org/10.54394/HETP0387>
- Goodfellow, I.; Bengio, Y. ve Courville, A. (2016). Deep Learning. *MIT Press*.
- Goos, M.; Manning, A. ve Salomons, A. (2014). Explaining job polarization: routine-biased technological change and offshoring. *American Economic Review*, 104(8), 2509–2526.
- Gözüm, P. (2024). Türkiye’de Kadın İstihdamı: Sorunlar ve Fırsatlar. *Bitlis Eren Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 109-125
- Gülen, S. ve Dönmez, İ. (2021). Sosyal bilimlerde geleceğin meslekleri. *Uluslararası Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 13–21.
- Harahap, C. B.; Triyoga, A. I. ve Titisia, D. (2025). *Double Burden and Women’s Well-Being Issues: Implications for Social Relations from the Perspective of Hannah Arendt’s Vita Activa*. International Conference on Nusantara Philosophy. Philosophy of Well-Being. Revisiting the Idea of Sustainable Living and Development, UGM Digital Press. Yogyakarta, 12–13 Mart 2025.
- Holmes, W.; Bialik, M. ve Fadel, C. (2019). Artificial Intelligence in Education: Promises and Implications for Teaching and Learning. Center for Curriculum Redesign [<https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/social-dialogue-report-2024-peak-level-social-dialogue-economic-development>]
- Ihuah, A. S. (2025). Artificial intelligence and posthumanism: Exploring the blurred boundaries between humanity and machines. *APPON Philosophical Quarterly Special Volume*. [<https://www.academia.edu/143072773>]
- International Labour Organization (ILO). (2022). Digitalization and Employment: A Review. International Labour Organization. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_854353.pdf]
- International Labour Organization (ILO). (2023). Generative AI And Jobs: A Global Analysis of Potential Effects on Job Quantity and Quality. International Labour Organization.
- International Labour Organization (ILO). (2024a). Observatory on AI And Work in the Digital Economy. International Labour Organization. [<https://www.ilo.org/observatory-ai-and-work-digital-economy>]
- International Labour Organization (ILO). (2024b). Revolutionising Health and Safety: The Role of AI And Digitalisation at Work. International Labour Office. [<https://www.ilo.org/global/publications/revolutionising-health-and-safety-ai-digitalisation>]
- International Labour Organization (ILO). (2024c). Social Security and Digitalization for an Inclusive Future of Work. International Labour Organization. [<https://www.ilo.org/publications/social-security-and-digitalization-inclusive-future-work>]
- International Labour Organization (ILO). (2024d). Social Dialogue Report 2024: Peak-Level Social Dialogue for Economic Development and Social Progress. International Labour Organization. [<https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/social-dialogue-report-2024-peak-level-social-dialogue-economic-development>]

- International Labour Organization (ILO). (2025). Social Security and Digitalization for an Inclusive Future of Work. International Labour Organization. [https://www.ilo.org/publications/social-security-and-digitalization-inclusive-future-work]
- İstanbul Sanayi Odası (İSO). (2024). Türkiye İş Gücü Yol Haritası Raporu. İSO Yayınları.
- Karagianni A. (2025). Gender in a Stereo-(gender)typical EU AI law: A feminist reading of the AI Act. *Cambridge Forum on AI: Law and Governance*, 1, e25. doi:10.1017/cfl.2025.12
- Kutlucan, E., ve Seferoğlu, S. S. (2024). Eğitimde yapay zekâ kullanımı: ChatGPT'nin KEFE ve PEST Analizi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 22(2), 1059–1083.
- Mäkelä, E. ve Stephany, F. (2024). Complement or Substitute? How AI Increases the Demand for Human Skills. arXiv preprint arXiv:2412.19754. https://arxiv.org/abs/2412.19754
- McCarthy, J. (2007). From here to human-level AI. *Artificial Intelligence*, 171(18), 1174–1182. https://doi.org/10.1016/j.artint.2007.10.009
- McKinsey Global Institute. (2017). Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation. McKinsey Company.
- McKinsey Global Institute. (2019). *The future of women at work: Transitions in the age of automation*. McKinsey & Company. [https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20future%20of%20women%20at%20work%20tr ansitions%20in%20the%20age%20of%20automation/mgi-the-future-of-women-at-work-report-july-2019.pdf]
- McKinsey Global Institute. (2020). *Future of Work: Turkey's Talent Transformation in the Digital Era*. McKinsey Company.
- Milanez, A.; Lemmens, A. ve C. Ruggiu (2025). Algorithmic Management in the Workplace: New Evidence from an OECD Employer Survey. OECD Artificial Intelligence Papers, No. 31, OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/287c13c4-en.
- Mohla, S.; Bagh, B.ve Guha, A. (2024). Thinking Beyond Bias: Analyzing Multifaceted Impacts and Implications of AI on Gendered Labour. arXiv preprint arXiv:2406.16207.
- MÜSİAD. (2025). Sanayi ve Teknoloji Raporu. MÜSİAD Yayınları.
- Nath, R. ve Manna, R. (2021). From posthumanism to ethics of artificial intelligence. *AI Society*, 38(1), 185–196. https://doi.org/10.1007/s00146-021-01274-1
- Niederhoffer, K.; Kellerman, G. R., Lee, A., Liebscher, A., Rapuano, K.ve Hancock, J. T. (2024). AI-generated “workslop” is destroying productivity. *Harvard Business Review*. [https://hbr.org/2024/12/ai-generated-workslop-is-destroying-productivity]
- Nilsson, N. J. (1998). *Artificial Intelligence: A New Synthesis*. Morgan Kaufmann
- Noble, S. U. (2018). *Algorithms of Oppression: How Search Engines Reinforce Racism*. New York University Press.
- OECD. (2019a). OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9ee00155-en.
- OECD (2019b). OECD Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/df80bc12-en
- OECD (2020). Going Digital Integrated Policy Framework. OECD Digital Economy Papers, No. 292. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/dc930adc-en.
- OECD. (2023). Recommendation of the Council on Artificial Intelligence OECD/LEGAL/0449. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2025a), Governing with Artificial Intelligence: The State of Play and Way Forward in Core Government Functions. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/795de142-en.
- OECD (2025b). How Widespread is Algorithmic Management in Workplaces? OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/cda7a114-en.

- OECD (2025c), Pursuing Gender Equality in a Changing World. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/e8d9869a-en>.
- OECD (2025c), OECD Skills Outlook 2025: Building the Skills of the 21st Century for All, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/26163cd3-en>.
- OECD. (2023). Artificial Intelligence in Healthcare: Opportunities and Challenges. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/7f6a3f2e-en>
- OECD. (2024). Artificial Intelligence and the Changing Demand for Skills in the Labour Market. OECD Publishing.
- OECD. (2024). Bridging The AI Skills Gap. OECD Publishing. [https://www.oecd.org/en/publications/bridging-the-ai-skills-gap_66d0702e-en.html]
- OECD. (2024b). Artificial Intelligence and the Changing Demand for Skills in the Labour Market. OECD Publishing.
- OECD. (2024c). The OECD's Contribution to Policies to Optimise the Digital Transformation (C/MIN (2024)10). [<https://one.oecd.org/document/C/MIN%282024%2910/en/pdf>]
- Oruç, T.; Yeşilyurt, M.ve Kurt, M. (2024). Eğitimde Yapay Zekâ Konulu Çalışmaların Betimsel Analizi. *Temel Eğitim Dergisi*, 6(24), 44–60.
- Öçal, M. ve Şenel, D. (2021). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Bölgesel Analizi. *Çalışma ve Toplum*, 2021(2). <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2576129>
- Önel, B. (2025). Görünmeyen Emek ve Ev İçi Ücretsiz İşgücü: Ekonomik, Toplumsal ve Feminist Perspektifler. *Toplum & Psikoloji*, 5(1), 45–62
- Panarese, P.; Grasso, M. M. ve Solinas, C. (2025). Algorithmic bias, fairness, and inclusivity: A multilevel framework for justice-oriented AI. *AI Society*. Springer. <https://doi.org/10.1007/s00146-025-02451-2>
- Pasquale, F. (2015). The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information. *Harvard University Press*.
- Rockall, E. J.; Mendes Tavares, M.ve Pizzinelli, C. (2025). AI Adoption and Inequality. IMF Working Paper No. 25/068. International Monetary Fund. [<https://www.elibrary.imf.org/view/journals/001/2025/068/article-A001-en.xml>]
- Russell, S. J. ve Norvig, P. (2010). Artificial Intelligence: A Modern Approach. *Prentice Hall*.
- Savunma Sanayii Başkanlığı. (2023). Yapay Zekâ Yetenek Kümelenmesi Raporu. Savunma Sanayii Başkanlığı. [<https://sayzek.org.tr/files/contents/05-02-2024/2935667e-dbf2-48c4-bc04-2340816ccdfc.pdf>]
- Sheikhi, M. (2022). Yapay zekâ kullanımının iş piyasasına etkisi. *Journal of Economics and Political Sciences*, 2(1), 102–111.
- Srnicek, N. ve Williams, A. (2015). Inventing the Future: Postcapitalism and a World Without Work. *Verso Books*
- Steinhauer, E. A. (2024). Time, Labour, and the ‘Dual Role’: Viola Klein’s Study of Professional Womanpower as a Feminist Archive. *Women’s History Review*, 33(1), 40–59.
- Süt, Z. (2025). İşin geleceği: Küresel Değişim Sürecinde İşgücü Dinamikleri ve Yenilenen İstihdam Yapıları. *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi*, 8(4), 996–1003.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2025a). İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları Hakkında Tebliğler. Çalışma Hayatı İstatistikleri. [<https://www.csgeb.gov.tr/%C4%B1statistikler/calisma-hayati-%C4%B1statistikleri/sendikal-%C4%B1statistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/>]
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2025b). *Ulusal istihdam stratejisi ve eylem planı (2025–2028)*. ÇSGB.

- T.C. Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü (MEB YEĞİTEK). (2024). *Eğitimde yapay zekâ uygulamaları uluslararası forumu raporu*. [https://yegitek.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2024_09/11104346_meb_egitimde_uyapay_zekâ_formu_raporu_web_28082024_tr.pdf]
- TEDÜ, (2025). Kadın istihdamı araştırması raporu 2025. XSIGHTS. [https://www.xsights.co.uk/wp-content/uploads/2025/04/2025-I-Kadin-Istihdami-Arastirmasi-Raporu_v03.pdf]
- Tekin, A. ve Demirel, O. (2024). Yapay Zekâ Teknolojileri ile İstihdam ve Verimlilik Arasındaki İlişki. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 22 (Özel Sayı: Endüstri 4.0 ve Dijitalleşmenin Sosyal Bilimlerde Yansımaları), 1585-1618.
- TESEV. (2025). Yapay Zekâ ve Kadın İşgücü İlişkisinin Toplumsal Eşitlik Açısından Değerlendirilmesi (Değerlendirme Notları). Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etütler Vakfı. [https://www.tesev.org.tr/wp-content/uploads/rapor_yapay_zeka_ve_kadin_ismucu_iliskisinin_toplumsal_esitlik_acisindan_degerlendirilmesi.pdf]
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK]. (2024). İstatistiklerle kadın 2024. Türkiye İstatistik Kurumu. [https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/istatistiklerle_kad%C4%B1n2024.pdf]
- TÜSİAD. (2016). Türkiye'nin Sanayide Dijital Dönüşüm Yetkinlikleri Raporu. TÜSİAD Yayınları.
- TÜSİAD (2019). Dijitalleşen Dünyada İşin Geleceği Raporu. Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği.
- UN Women. (2024). Artificial Intelligence and Gender Equality. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. [https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications]
- UNESCO. (2019). Cracking The Code: Girls' and Women's Education in STEM. UNESCO Publishing. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366649]
- UNESCO. (2024). Women for Ethical AI: Outlook Study on Artificial Intelligence and Gender. UNESCO Publishing. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391719]
- Üçler, N. ve Şahin, Z. B. (2025). Yapay Zekâ Uygulamalarında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Yeniden Üretimi: Kodlama ve Veri Setlerindeki Gizli Önyargılar. *Yeni Yüzyıl'da İletişim Çalışmaları*, 3(12), 1-13.
- World Bank (WB). (2019). World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. World Bank. [https://documents1.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/pdf/2019-WDR-Report.pdf]
- World Bank (WB). (2025). Digital Progress and Trends Report 2025: Strengthening AI foundations. World Bank. [https://hdl.handle.net/10986/43822]
- World Economic Forum (WEF). (2023). The Future of Jobs Report 2023. World Economic Forum. [https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/]
- World Economic Forum (WEF). (2025). How AI is Worsening Workplace Gender Gaps—and How We Can Course Correct. World Economic Forum. [https://www.weforum.org/stories/2025/05/how-ai-is-worsening-workplace-gender-gaps-and-how-we-can-course-correct-7828b8eae9]
- World Economic Forum (WEF). (2025b). The Future of Jobs Report 2025. World Economic Forum. [https://www.weforum.org/reports/future-of-jobs-report-2025.]
- World Health Organization (WHO). (2021). Ethics and Governance of Artificial Intelligence for Health. WHO.
- Yorgancıoğlu Tarcani, G., Yalçın Balçık, P. ve Sebik, N. B. (2023). Türkiye ve Dünyada Sağlık Hizmetlerinde Yapay Zekâ. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 10(3), 543–55
- Yurt, Ş. ve Şişman, Y. (2024). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam: Sosyal Adaletsizlikler. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 15(1), 63–84.
- Zuboff, S. (2019). The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for A Human Future at the New Frontier of Power. *Public Affairs*.