

TÜRKİYE İŞ KURUMU AVRUPA REHBERLİK MERKEZİ

İSTİHDAM HİZMET SAĞLAYICILARININ ROLÜ

BECERİ VE İŞ ÖNGÖRME VE EŞLEŞTİRME KILAVUZU CİLT 4



Beceri Öngörme
ve Eşleştirme Özeti

İSTİHDAM HİZMET SAĞLAYICILARININ ROLÜ

BECERİ VE İŞ ÖNGÖRME VE EŞLEŞTİRME KILAVUZU CİLT 4

Tine Andersen, Lizzi Feiler ve Gregor Schulz



II. Baskı

2017 • ANKARA

ISBN:

Grafik Tasarım

Net Tercüme

Basım Yeri:

“Bu yayın Avrupa Komisyonu ile Türkiye Cumhuriyeti’nin mali katkıları ile Türkçe’ye çevrilmiştir. Bu yayının telif hakkı Avrupa Eğitim Vakfı (ETF), Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (CEDEFOB) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’ya aittir. Bütün hakları saklı olup, kaynak gösterilmek kaydıyla alıntı yapılabilir. Bu kitap içeriğinden Avrupa Komisyonu sorumlu değildir. Bu çalışmanın içeriği tamamen yazarın sorumluluğu altında olup, Avrupa Eğitim Vakfı, CEDEFOB, ILO ve Avrupa Birliği kurumlarının görüşlerini mutlaka yansıttığı anlamı taşımamaktadır.”

ÖNSÖZ

Dinamik ve karmaşık işgücü piyasaları düşünüldüğünde, ihtiyaç duyulan ve duyulacak beceriler hakkında istihbarat toplanmasının alınan eğitimlerle girilen işlerin birbirlerine daha iyi eşleştirilmesine yardımcı olabileceği görülür, ki bu konu dünyadaki her ülke için büyük önem taşımaktadır. Son yıllarda, gerek hızlı teknolojik ilerlemeler gerekse küresel rekabet sonucu işgücü piyasasındaki ihtiyaçların ve beceri eşleştirmenin daha iyi anlaşılması birçok ülkenin politika belirleme gündeminde oldukça ön plana çıkmıştır. Beceri eşleştirme özellikle genç nüfus arasındaki işsizliğin azaltılmasına yardımcı olabilmektedir. İstihdam edilebilirliği, sosyal hareketliliği ve katılımı iyileştirmek suretiyle bireylerin daha bir yaşam inşa etmesine olanak sağlamaktadır.

Avrupa Birliği (AB) beceri öngörülerine ve eşleştirmenin daha iyi olmasına büyük önem vermektedir. Avrupa 2020 stratejisinde ve özellikle de yeni beceri ve istihdam yaratma Gündeminde öngörme ve eşleştirme yaklaşım ve yöntemlerinin, istihdam kalitesini ve yaşam boyu öğrenmeyi teşvik etmek suretiyle, işgücü piyasasındaki ihtiyaçların gerektirdiği doğru beceri karmasına sahip kalifiye işgücü yaratılmasına yardımcı olabileceği kabul edilmektedir. 2012 yılında başlatılan AB Beceriler Panoraması işgücü piyasasındaki beceri ihtiyaçları hakkında veri ve istihbarat toplama gayretlerini desteklemektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) Üye Devletlerin üçlü beyanında becerilerin üretkenlik, istihdam ve kalkınma ile ilişkisini kurmakta başarılı olan ülkelerin uyguladığı beceri geliştirme politikalarının üç ana hedefi olduğu kabul edilmekte olup, bunlar şunlardır:

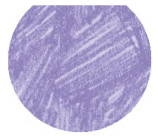
- beceri arzının mevcut beceri talebiyle eşleştirilmesi;
- işçilere ve işletmelere değişime uyum sağlamalarında yardımcı olunması;
- işgücü piyasasının ilerideki ihtiyaçlarına yönelik yetkinlikler oluşturulması ve sürdürülmesi.

Böyle bir strateji ileride ihtiyaç duyulacak becerilerin öngörülmesini ve temin edilmesini içerir. Güçlü, sürdürülebilir ve dengeli büyüme için kalifiye işgücü (ILO, 2010) şeklindeki ILO/G20 eğitim stratejisinde beceri ihtiyaçlarının öngörülmesi etkili beceri geliştirme sistemlerinin asıl yapı taşlarından biri olarak kabul edilmektedir.

Beceri eşleştirme birden fazla paydaşın dahil olduğu ve farklı zamanlarda birden fazla karar alınan karmaşık ve dinamik bir süreç olup, bu süreçte bireyler ve aileleri kendi eğitim ve öğretimleri hakkında; öğretim, eğitim ve işgücü piyasası politika yapıcılarının eğitim ve öğretim sistemlerinin yapılandırılması, istihdam politikaları ve yatırımlar hakkında; eğitim

kurumları verilecek eğitim kurslarının türü ve içeriği hakkında; işverenler ise işçileri nasıl eğitecekleri ve becerilerini nasıl değerlendirecekleri hakkında karar alırlar.

İşgücü piyasasında sunulan işler hızla değişmekte, bireyler de sahip oldukları becerilerde ya öğretim ve eğitim yoluyla ya da çalışarak veya yaşam tecrübesi edinerek değişiklik yapmaktadırlar. Özellikle öğretim ve eğitim sistemleri bireylere yaşam boyu öğrenme perspektifiyle sürekli becerilerini geliştirme fırsatları verilmesinde, böylece işgücü piyasasının hızla değişen gereklilik ve koşullarına uyum sağlayabilmelerinin sağlanmasında kritik öneme sahiptir.



Sürecin karmaşıklığı ve dinamikleri göz önüne alındığında, beceri talebi ile arzı arasında tam bir eşleşme mümkün olmadığı gibi (özellikle hızla değişen işgücü piyasalarında ve ekonomilerde), gerekli de değildir, zira pek çok kişi pek çok işi yapabildiği gibi, birçok iş de farklı beceri gruplarına sahip kişilerce yapılabilmektedir. Ancak, bireylerin istihdam edilebilirliğini baltalayan ve işletmelerin üretken olmasını ve ekonomilerin büyümesini engelleyen büyük beceri açıkları oluşturma riskinin azaltılmasının taşıdığı önemi farkında olmak politika yapımcılar bakımından önemlidir.

Uluslararası tecrübeler her türlü öğretim ve istihdam stratejisinin temelinde kapsamlı işgücü piyasası bilgi sistemi olduğunu, ancak beceri uyumsuzluğunun önlenmesi veya asgari seviyeye indirmeye yeterli bilgi birikimi oluşturabilecek tek bir metodoloji olmadığını göstermektedir. Beceri talebi ve eşleşmesine ilişkin güvenilir ve kapsamlı bakış açısı elde etmek için farklı yöntemlerin doğru ve bütünlüyci bir karması olması gereklidir.

Gelişmekte ve dönüşmekte olan ülkeler açısından ise, bunların kendi sosyoekonomik koşulları, zayıf kurumları, kapasiteleri ve yönetim sistemleri yüzünden beceri eşleştirme ve öngörme daha da karmaşık bir iş haline gelmektedir. Gelişmekte olan birçok ülkenin işgücü piyasasına ilişkin bilgileri sınırlı olup, sağlam bilgi sistemleri inşa edilmesi için daha fazla çaba ve yatırıma ihtiyaç duyulmaktadır. Bununla beraber, uygun metodolojik araçlar ve analizler olduğu takdirde, sınırlı düzeyde olan bulgular daha iyi ve verimli kullanılabilir.

Bu zorlukların üstesinden gelmek isteyen Avrupa Eğitim Vakfı (ETF), Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (Cedefop) ve Uluslararası Çalışma Ofisi beceri arz ve talebinin öngörülmesi ve eşleştirilmesi hakkındaki metodolojik kılavuzların aşağıdaki ciltlerden oluşan bir özetini ortaya çıkarmak için güç birliğine gitmişler ve uzmanlıklarını ve coğrafi kapsamlarını birleştirmişlerdir:

- Cilt 1: İşgücü Piyasası Bilgileri Nasıl Kullanılır
- Cilt 2: Beceri Kestirimleri, Senaryolar ve Beceri Tahminleri Nasıl Oluşturulur
- Cilt 3: Sektör Seviyesinde İşe Ne Yazar
- Cilt 4: İstihdam Hizmet Sağlayıcılarının Rolü Nedir
- Cilt 5: Kuruluş Becerileri Anketi Nasıl Hazırlanır ve Uygulanır
- Cilt 6: İzleyici Etütleri Nasıl Gerçekleştirilir

Bu altı kılavuz birbirlerini tamamlayıcı niteliktedir. Hem nitel hem de nicel yaklaşımlar içermektedirler. Ayrıca, yarının beceri ihtiyaçlarının daha iyi anlaşılmasına yardımcı nitelikteki sosyal diyalogların ve kurumların güçlü olmasını savunmaktadırlar. Farklı öngörme ve eşleştirme metodolojilerinin güvenilir işgücü piyasası bilgilerini nasıl geliştirebileceklerine ve öğretim ve istihdam stratejilerinde politika müdahaleleri veya ayarlamaları yapmak için bilgi ve bulguların nasıl kullanılabileceğine ilişkin fikir edinme ihtiyacı içindeki meslek mensuplarını, politika yapımcılarını, araştırmacıları, sosyal paydaşları ve uzmanları hedeflemektedirler.

Özette dünya genelindeki en modern uluslararası iyi uygulamalar ve tecrübeler bir araya getirilmiştir. Farklı ekonomiler ve ülkeler bağlamında beceri eşleştirme ve öngörme için kullanılan en yaygın yaklaşımlar ve bunların güvenilir veri ve bilgi üretme konusundaki potansiyel ve metodolojik noksanlıkları incelenmiştir. Bunlar çeşitli metodolojilerin kapsam, katma değer ve sınırlamaları üzerine çalışan okuyucular için referans malzeme niteliğindedirler. Söz konusu kılavuzlarda farklı metodolojilerden alınan sonuçların tavsiyede bulunma ve politika oluşturma amacıyla nasıl analiz edilebileceğinin içyüzü de yansıtılmaktadır.

Kılavuzların okuyucu ve kullanıcılarından gelecek her türlü geri bildirim, özellikle de sonraki baskıların nasıl iyileştirilebileceğine veya durumları ve politika ikilemleri ile ilişkilerinin nasıl kurulacağına, özellikle paydaşların bir araya getirilmesi dahil olmak üzere farklı ülkelerde ve bağlamlarda nasıl kullanıldıklarına ve mevcut özetin eksiklerinin tamamlanması için ileride hangi konuların eklenebileceğine ilişkin geri bildirimler memnuniyetle karşılanacaktır.

Chris Evans-Klock,

Beceriler ve İstihdam Edilebilirlik Şubesi Müdürü
İstihdam Politikası Bölümü

ILO - Uluslararası Çalışma Ofisi, Cenevre
Madlen Serban,

Direktör

ETF - Avrupa Eğitim Vakfı

Joachim James Calleja,

Direktör

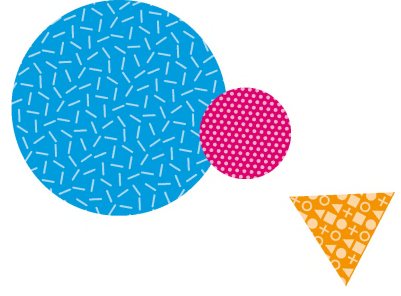
Cedefop - Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi

TEŞEKKÜR

Yazarlar yazım sürecinde rehberlik edip görüşlerini paylaştıkları ve örnek olay etüdü şeklindeki katkılarından dolayı ILO teknik editörleri Donna Koeltz ve Olga Strietska-Illina'ya teşekkür eder. Avrupa Eğitim Vakfı'ndaki çalışma arkadaşlarımızdan Anastasia Fetsi'ye kılavuz hazırlık çalışmalarının tamamı boyunca verdiği destekten ve içerikle ilgili yönlendirmesinden dolayı, kritik önemdeki ilk elden tecrübelerini sunan proje ekip lideri Timo Kuusela'ya ve proje asistanı Mara Arno'ya projenin uygulanışında verdikleri teknik ve örgütsel destekten dolayı müteşekkirimiz. Mükemmel işbirlikleri, üretken fikir tartışmaları, teknik ve örgütsel destekleri için Cedefop'daki çalışma arkadaşlarımız Pascaline Descy, Alena Zukersteinova, Vladimir Kvetan ve Roula Panagiotou'ya teşekkür ederiz. Avrupa Eğitim Vakfı Yayın Kurulu üyelerine ve hakemlerinize Avrupa Eğitim Vakfı'ndan Evelyn Viertel ve Gabriela Platon'a ve ILO'dan Carmela Torres ve Patrick Daru'ya değerleri yorumları ve önerileri için içten teşekkür ederiz. Zulum Avila, Partha Sarathi Banerjeem, Miquel Carrion Molina, Paul Comyn, Adelia Costa, Masahiko Hayashi, Goran Hultin, Hana Rihova, Serdar Sayan ve Başak Yavgan'a örnek olay etütlerine sağladıkları katkılardan dolayı çok teşekkürler. Son olarak, Christine Evans-Klock, Jon Strath, Lorenz Lassnigg, Sanja Crnkovic-Pozajic, Luis deMatos da Costa, Yasser Mohamed Gadallah, Theo Sparreboom, Hoosen Rasool, Fernando Vargas, Cristina Mereuta ve diğer pek çok kişiye de değerleri yorumları ve önerileri için minnettarız.



İÇİNDEKİLER

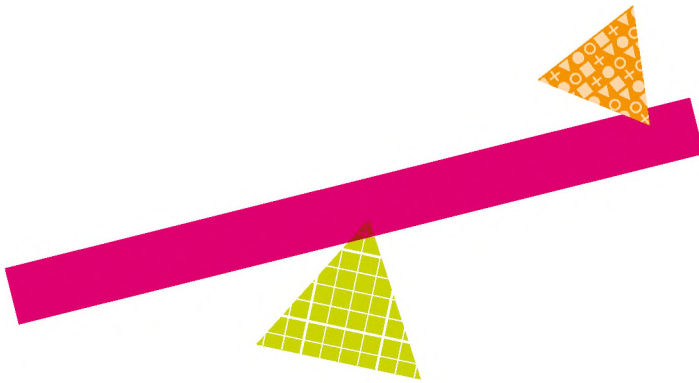


1. YÖNETİCİ ÖZETİ	11
2. GİRİŞ	14
3. ÖNGÖRME VE EŞLEŞTİRME: KAVRAMLAR VE AKTÖRLER	18
3.1. İstihdam Hizmet Sağlayıcılarının Rolü	18
3.2. Beceri İhtiyaçlarının Öngörülmesi	24
3.3. Beceri ve İşlerin Eşleştirilmesi	25
4. BELİRLİ METODOLOJİLER VE BUNLARIN UYGULANIŞI HAKKINDA KILAVUZ	27
4.1. İşgücü Piyasası Bilgileri: Öngörme ve Eşleştirmeyi İyileştirmenin Dayanağı	27
4.2. Ortaklıklar Yoluyla İyileştirilmiş Eşleştirme Hizmetleri	39
4.3. Öngörmeli Yaklaşımlar	51
4.4. Gençlerin Kariyer Seçimleri ve İşgücü Piyasasına Girişleri	54
4.5. Eşleştirmenin ve İşe Yönlendirmenin Daha İyi Olmasına Yönelik Yenilikçi Hizmetler	58
4.6. Becerilerin İşsizliğin Önlenmesine ve Azaltılmasına Yönelik Olarak Düzenlenmesi	67
4.7. Kayıt Dışı Ekonomi ile İlgili Sorunlar	72
5. SON SÖZLER VE BAŞLICA MESAJLAR	73
REFERANSLAR	75
EK: İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ İÇEREN ÖRNEK OLAY ETÜTLERİ	80
1. İSTİHDAM KURUMLARI VE İŞVEREN ARASINDA ORTAKLIK (ÖRNEK OLAY ETÜTLERİ BÖLÜM 4.2)	81
1.1. Meksika, Queretaro Eyaleti: Gelişmekte Olan Havacılık ve Uzak Endüstrisine Yönelik Hizmet İçerikli Eğitim Geliştirme ve İşe Yerleştirme	81
1.2. Türkiye: UMEM Beceri'10	84
2. ÖNGÖRME YAKLAŞIMLARI (ÖRNEK OLAY ETÜTLERİ BÖLÜM 4.3)	86
2.1. İsveç Tahmin Yaklaşımı	86
2.2. Kolombiya: Meslek Etütleri Yapılmasına ve İşgücü Arz ve Talep Eğilimlerinin Analiz Edilmesine Yönelik İlk Adımlar	89
2.3. ManpowerGroup: Özel Bir İstihdam Ajansının İşe Alım ve Beceri Anketi	92
2.4. Danimarka: İşgücü Piyasasının Dengesi	96
3. GENÇLERİN KARIYER SEÇİMLERİ VE İŞGÜCÜ PİYASASINA GİRİŞLERİNİN DESTEKLENMESİ (ÖRNEK OLAY ETÜTLERİ 4.4)	99
3.1. Kore: İstihdam Dünyası, Kariyer Rehberliği, Danışmanlık ve İş Arama Yoluyla Beceri Uyumsuzluğunun Önlenmesine Yardımcı Olan Yenilikçi Bir Yol	99
3.2. Benin: Cumartesi İşleri, Kariyer Rehberliği ve İşgücü Piyasası Hakkında Bilgilendirme Yapılması Vasıtasıyla Beceri Uyumsuzluğunun Azaltılmasına Yönelik Proaktif Bir İnisiyatif	101
4. EŞLEŞTİRMENİN VE İŞE YÖNLENDİRMENİN DAHA İYİ OLMASINA YÖNELİK YENİLİKÇİ HİZMETLER (ÖRNEK OLAY ETÜTLERİ BÖLÜM 4.5)	103
4.1. Hindistan, Delhi Bölgesi: Naukri Bazaar: Mikro ve Küçük İşletmelere Yönelik İstihdam Borsası	103
4.2. Moldova: Göçmenlere Yönelik İş Eşleştirmesinin En İyi Hale Getirilmesi Amaçlı Hareketlilik Ortaklığı	107
4.3. Avusturya: Sosyoekonomik İşletmeler, Savunmasız Grupların İstihdam Edilebilirliğini Yükseltmeye Yönelik Yoğun Destek	110
4.4. Portekiz: Eşleştirmeye Yönelik Müdahale Modeli	112
5. BECERİLERİN DÜZENLENMESİ YOLUYLA İŞSİZLİKLE MÜCADELE (ÖRNEK OLAY ETÜTLERİ BÖLÜM 4.6)	115
5.1. Japonya: Merhaba İş	115
5.2. İspanya (Katalonya): Yapılan Mesleki Öğretim ve Eğitim Faaliyetlerinin İşgücü Piyasasının İhtiyaçlarına Uyarlanması	118
KISALTMALAR	122
ANAHTAR TEKNİK TERİMLER	125

KUTU VE ŞEKİL LİSTESİ

Kutu 1: İş İlanı Verilmesi ve Danimarka KİK'i Jobnet.dk Sitesine Kaydolanması	33
Kutu 2: Uluslararası Standartlara Dayalı Ulusal Sınıflandırma Sistemi Geliştirilmesi - Lübnan	36
Kutu 3: Geçici Yabancı İşçi Programı (GYİP) - Kanada	42
Kutu 4: Hareketlilik Ortaklığı: İşgücünü Yönetme ve Göçü Geri Döndürme Kapasitesinin Güçlendirilmesi - Moldova	43
Kutu 5: AB Beceriler Panoraması	45
Kutu 6: UMEM Beceriler '10 - Türkiye	46
Kutu 7: İşverenlerle İlk Temas Yaklaşımı	48
Kutu 8: İşverenlerin Bölümlere Ayrılması - Fransa	49
Kutu 9: Büyük İşverenle Yeterlik Geliştirme İşbirliği	51
Kutu 10: İşgücü Piyasasının Dengesi - Danimarka	52
Kutu 11: İnsan Gücü İstihdam Görünümü Anketi	53
Kutu 12: Cumartesi İşleri - Benin	56
Kutu 13: İstihdam Fuarına Davet - Danimarka	57
Kutu 14: İstihdam Fuarları - Slovenya	57
Kutu 15: Belçika Flaman Kamu İstihdam Kurumu'nda Profil Çıkarma - Belçika	59
Kutu 16: İş Arayanları Sınıflandırma Aracı - Avustralya	60
Kutu 17: Sosyoekonomik İşletmeler - Avusturya	61
Kutu 18: İstihdam Ağı - Çin	64
Kutu 19: Telefonla Bilgilendirme - Hindistan	66
Kutu 20: Merhaba İş, Becerilerin Düzenlenmesi - Japonya	68
Kutu 21: Yapılan Mesleki Öğretim ve Eğitim Faaliyetlerinin İşgücü Piyasasının İhtiyaçlarına Uyarlanması - İspanya	70
Kutu 22: Uygulama Testiyle Eşleştirme - Fransa	71

Şekil 1:	Bireysel Seviyede Eşleştirme: Üç Aktör, Altı Beklenti	16
Şekil 2:	İstihdam Kurumlarının Becerilerle İlgili İşlevleri	17
Şekil 3:	İstihdam Kurumlarının Başlıca Görevlerine Genel Bakış	20
Şekil 4:	İstihdam Hizmet Sağlayıcılarının Eşleştirme Faaliyetleri Bakımından Tipolojisi	23
Şekil 5:	Eşleştirmede Roller: Politika Seviyeleri ve Değerlendirme Dönemleri	26
Şekil 6:	Kayıtlı İşsizlerin Toplam İşsizlere Oranı, 2009 (%)	34
Şekil 7:	Gerçek Zamanlı İstihdam Talebi: Aranan İlk 50 Meslek (Nisan 2013)	38
Şekil 8:	İşveren Kümeleme Tipleri	47
Şekil 9:	Çevrimiçi Meslek Bilgileri Örneği - Çek Cumhuriyeti	65
Şekil 10:	Sürekli Mesleki Eğitim Tipleri	69
Şekil 11:	Arama Arayüzü - Danimarka	97
Şekil 12:	İnşaat Sektöründeki Durum	98
Şekil 13:	İstihdam Kurumlarının Yetki Devri - İspanya	118
Şekil 14:	İhale Süreci - İspanya	120





1. Yönetici Özeti

Çalışma hayatı hızla değişmekte olup, işgücünün sahip olduğu becerilerin yeni teknolojilere ve değişen çalışma örgütlenme biçimlerine uyum sağlaması gerekmektedir. İlk alınan öğretim esas olmakla birlikte, ömür boyu sürekli öğrenme kariyerlerinde ilerleme sağlamak, hatta mevcut işini korumak bakımından herkes için zorunludur. Teknik ve örgütsel değişimlerin yanında çoğunlukla mesleki ve coğrafi hareketlilik ihtiyacı gelir. İşgücünün gittiği artan bir bölümü büyüme merkezlerine, kırsaldan kentsel alanlara veya ülkeler ve kıtalar arasında göç etme ihtiyacı duymakta, hatta ihtiyaç duymanın ötesinde buna can atmaktadırlar.

Değişimin başlıca sürükleyicileri küreselleşme ve teknolojik gelişmeler olup, bunlar bir araya geldiğinde sürecin adeta yakıtı olmaktadır. Küreselleşme gelişen ekonomiler büyüyüp, batının imalat sektörü daraldıkça işgücünün uluslararası paylaşımı değişmekte; dijital devrim şeklinde gerçekleşen teknolojik gelişmeler ise beceri gerekliliklerini büyük şirketlerde çalışan ve becerileri yüksek seviyede olan nispeten küçük elit de dahil olmak üzere herkes için sürekli güncellemektedir.

Bu bağlamda, işgücündeki mevcut beceriler ile işverenlerin talep ettiği beceriler arasındaki uyumsuzluk gittikçe artmakta, bu durum ekonomik krizden kaynaklı işten çıkarmalardan dolayı zaten yüksek olan işsizliği daha da yükseltmektedir. Beceri arzı ile talebi arasındaki uyumsuzluğun azaltılması dünya genelindeki insan kaynağı politika yapımcılarının gündeminde en üst sırayı almaktadır. Bu sorun istihdam kurumlarının kilit rol oynamasıyla öngörme ve eşleştirme politika ve yaklaşımlarının iyileştirilmesi yoluyla hafifletilebilecektir.

Bu kılavuz (özel veya kamu) istihdam hizmet sağlayıcılarının öngörme ve eşleştirmedeki rolünün derinlemesine değerlendirmesini içermektedir. Gelişen ve dönüşen ülkelerde istihdam hizmetleri veren kuruluşlarda çalışan istihdam politika yapımcılarına, yöneticilere ve profesyonellere yöneliktir. Kılavuzun amacı dünya ölçeğinde örnek olay etütlerinden örnekler vererek okuyucularına uygulamaya ilişkin politika seçenekleri ve uygulama örnekleri sunmaktır.

Uluslararası Çalışma Ofisi (ILO) kamu istihdam kurumlarını (KİK) şöyle tanımlamaktadır¹: 'genellikle çalışma bakanlıkları bünyesinde

bulunurlar, daha nadir olarak da ayrı yönetilen ajanslar olarak faaliyet gösterirler.

İşçilerin işgücü piyasasına girişlerine yardımcı olmak, işgücü piyasası düzenlemelerini kolaylaştırmak ve ekonomik dönüşümlerin olumsuz etkilerini hafifletmek için kullanılan, çoğu faal, bazıları da atıl işgücü piyasası politikalarını tasarlar ve uygularlar. Bunu yapmak için, kamu istihdam kurumları genellikle işgücü piyasası bilgilerini sağlarlar, iş arama desteği ve işe yerleştirme hizmeti sunarlar, çeşitli işsizlik sigortası yardımları verirler ve çeşitli işgücü piyasa programları (işçiye yer değiştirme desteği, yeniden eğitim, kamu kurumunda istihdam v.s.) yürütürler. Kamu istihdam kurumları bu hizmetleri hem iş arayanlara hem de işletmelere vermelidirler. Kamu istihdam kurumlarının yönetiminde üç tarafılığın ve sosyal diyalogun önemi bunların kendi danışma organlarının yapısına yansımaktadır.'

Kamu istihdam kurumları çalışma hayatında her zamandan hızlı gerçekleşen değişimlere ayak uydurmalıdır. Bu kurumların iş arayanların boştaki işlerle eşleştirilmesine yardımcı olmak şeklindeki esas görevi merkezinde 'beceriler' konusunun sınırsız olduğu karmaşık bir hal almıştır. Dönüşmekte ve gelişmekte olan ülkelerdeki kamu istihdam kurumları birtakım zorluklarla karşı karşıya olup, söz konusu kurumlar genellikle düşük bütçelerle, yetersiz insan kaynaklarıyla ve düşük erişim ve pazar payı ile kısıtlanmaktadır. Bütçe kısıtları tabii ki bir sorundur, ancak maddi kaynakları kısıtlı olduğunda bile hedeflemenin daha iyi yapılması ve daha etkili ve verimli tedbirler alınması yoluyla en iyiye yakın eşleştirme sonuçları alınabilmektedir. Bütçeleri daha fazla olan bazı ülkeler ise eşleştirme konusunda daha kötü sonuçlar elde etmekte, bu da yönetimin iyi olmasının (örneğin sonuçlara odaklı stratejik planlama yapılması, çok seviyeli ortaklık ve takip yapılması) başarı için önemli olduğunu göstermektedir.

Özel istihdam ajansları (ÖİA) da geçici çalışma ajansları ya da işe alım ve yerleştirme kurumları olarak işlev görmek suretiyle işgücü piyasalarının daha iyi çalışmasına katkıda bulunurlar. Bazıları kamu istihdam kurumlarını tamamlayıcı şekilde çalışır, kamu istihdam kurumları ile sıklıkla işbirliği yaparlar. Sivil toplum örgütleri (STK'lar) ise öncülük etmekten çok destek olurlar, belirli hedef gruplara yönelik uzmanlaşma gerektiren hizmetler sunarlar.

¹ Uluslararası Çalışma Ofisi, Yönetim Kurulu 306. oturumu. Kamu istihdam kurumlarının işgücü piyasasındaki rolüne ILO'nun sağladığı destek (ILO, 2009).



Bu kılavuz bağlamında bulunan öngörme kavramı işgücü piyasası aktörlerinin gelecekteki işgücü ve beceri arz ve talebini belirlediği ve tespit edilen ihtiyaç ve açıkları çözecek stratejileri tasarladığı anlamına gelir. Beceri eşleştirmenin genel amacı ise beceri uyumsuzluklarını azaltmak suretiyle arz ve talebi birbirlerine yaklaştırmaktır. İşleyiş açısından bakıldığında, istihdam kurumları ile ilgili olarak ve bu uygulama kılavuzunun bağlamı bakımından, eşleştirme kavramı boştaki işlere iş arayan nitelikli kişiler tarafından başvurulması anlamına gelmekte olup, arz ve talebin bireysel seviyenin ötesinde genel olarak eşleştirilmesi ve bireylerin 'iş eşleştirmesi' buna dahildir.

Eşleştirmeye yönelik teknik koşullar devasa miktarda veriyi işleyebilen ve daha iyi eşleştirmeler yapabilen elektronik araç, özel amaçlı yazılım ve veritabanlarının daha geniş ölçüde kullanılabilir hale gelmesinden dolayı iyileşmiştir. Ancak, işgücü piyasası döngüsünün hızlanması ve kaynak kısıtlarının daha sıkı hale gelmesi gibi bir takım zorluklar sürüp gitmektedir. Ayrıca, dönmüşmekte ve gelişmekte olan ülkelerdeki kamu istihdam kurumları danışman başına dosya yükünün ağır olması, kırsal alanlara fazla uzanılabilmesi ve küçük ve mikro işletmelere yönelik hizmetlerin kısıtlı olması şeklindeki sorunlarla genelde baş etmek durumundadırlar.

Belirli hedef grupların kendilerine has ihtiyaçlarının daha iyi karşılanması ve işe yönlendirme ve eşleştirme hizmetlerinin verimliliğinin artırılması amacıyla yeni yaklaşımlar geliştirilmiştir. İş arayanların istihdam edilebilirliğini ölçmek için bilgi teknolojisi (BT) ve istatistiksel araçlar içeren profil çıkarma yöntemleri kullanılmakta, internet tabanlı kendi kendine hizmet sistemleri sayesinde boştaki işler hakkındaki bilgiler şeffaf ve gerçek zamanlı olarak paylaşılmaktadır. Bunlar iş arayanların çoğunun ihtiyaçlarını karşılamakla birlikte, iş bulma konusunda daha yoğun desteğe gereksinim duyan bazı grupların ihtiyaçları bu şekilde karşılanamamaktadır.

İşgücü piyasası uzmanlaşmaya doğru gittiğinden, becerilerin eşleştirme sürecindeki önemi artmıştır. Mevcut politika konularından en önemli iki tanesinden biri beceri arz ve talebinin aynı hizaya getirilmesi, diğeri de hem bugünün hem de yarının beceri ihtiyaçlarının karşılanması için gereken iyi ucu eğitim nasıl sağlanacağıdır. Konuyla ilgili olarak aşağıdaki politika dokümanları ve uluslararası çalışma standartları mevcuttur: İnsan kaynakları geliştirme ile ilgili 195 numaralı tavsiye: Öğretim, eğitim ve ömür boyu öğrenme (ILO, 2004), Yeni işler için yeni beceriler

inisiyatifi (Avrupa Komisyonu, 2009), Üretkenliğin iyileştirilmesi, istihdamın büyümesi ve kalkınmaya yönelik beceriler hakkında varılan sonuçlar (Uluslararası Çalışma Konferansı, 2008) ve G20 eğitim stratejisi (ILO, 2011).

İstihdam hizmet sağlayıcıları gelecekteki becerilerin öngörülmesi konusunda önemli bir rol oynarlar, zira işgücü piyasası bilgilerini sistematik olarak izlerler ve düzenli geri bildirim veriler. Etkili eşleştirme stratejileri geleceğin eğilimleri hakkındaki bilgileri esas almalıdır, öngörülerin güçlü ve güvenilir olması işverenlerin, sosyal paydaşların, öğretim ve eğitim sisteminin ve araştırmacıların etkin katılımıyla mümkündür.

Bugünün küresel çalışma dünyası ve hızla değişen beceri talepleri işgücü piyasası bilgilerini daha kaliteli ve daha erişilebilir olmasını gerektirmektedir. İşgücü piyasası yönetim sistemlerinin daha az gelişmiş olduğu ülkelerde veri üretme süreçlerinin iyileştirilmesi gerekmekte olup, politika seviyesine kaynak, zaman ve koordinasyon bakımından yatırım yapılması gereklidir. Zaman serilerinde boşluklar olabilmesi ve kırsal alanların kapsama daha az girebilmesi dolayısıyla, gelecekteki eğilimlerin tahmin edilmesine yönelik sağlam verileri nadiren bulunmaktadır. Kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı işgücü sektörlerinin güçlü, becerilerin kayıt dışı şekilde edinilmesinin yaygın olması da becerilerin öngörülmesi ve eşleştirilmesi konusunda sorun çıkarmaktadır.

Kısa vadede ise, iş arayanlar ve boştaki işler hakkındaki mevcut idari verileri daha iyi kullanılması ve çapraz analize tabi tutulması suretiyle değerli iyileştirmeler yapılabilecektir. Strateji geliştirme için gereken bilgilerin sağlanması amacıyla, istihdam kurumları yerel seviyede toplanan işgücü piyasa bilgilerinin başka kaynaklarda da mevcut olabilecek nicel ve nitel bilgilerle zenginleştirilerek yukarı yönlü akışını sağlamalıdır.

Arz ile talep arasındaki aracılığın verimli olması için istihdam kurumları ile işverenler arasında yakın işbirliği olması gerekir. Bu işbirliği programların uygulamaya geçirilmesine yönelik ortaklıklar kurulması (işveren federasyonları, eğitim sağlayıcıları ve araştırma kuruluşları da bu ortaklıklara katılabilirler) veya KİK işverenlerine yönelik yönelimin iyileştirilmesine yönelik temel önlemlerin alınması şeklinde olabilir. Araştırma kuruluşları, eğitim sağlayıcıları, işverenler ve kamu istihdam kurumu arasında kurulan yerel seviyedeki işbirliğinin, özellikle de ulusal düzeyde koordinasyon olduğunda, nasıl iyi sonuçlar verdiği birtakım örnek olay etüdünde gösterilmiştir.

İşgücü piyasa ve öngörme bilgileri eyleme geçirilmelidir. İstihdam kurumları bilgiyi işsizliği azaltmak amacıyla gençlerin kariyer seçimlerine ve işgücü piyasasına girişe hazırlamak, işe yönlendirme ve yerleştirme hizmetlerini vermek ve becerilerin düzenlenmesine katkıda bulunmak için kullanabilirler. Dünyanın dört bir yanından gelen örnek olay etütleri politika seçeneklerini uygulama örnekleriyle anlatmakta, yerel seviyede veya sektör seviyesinde inisiyatiflerin sonucunda programların işe yarayabileceğini göstermektedir.

Genç işsizliği, genç istihdamının eksik olması ve gençlerin faal olmaması küresel olarak görülmemiş seviyelere ulaşmıştır: ILO'ya (2013) göre genç nüfusun üçte ikisi gelişmekte olan bazı ülkelerde atıl durumdadırlar, yani işsizdirler, büyük olasılıkla kayıt dışı sektörde düzensiz istihdam edilmektedirler veya ne çalışmakta ne de öğretim veya eğitim görmektedirler. İşsizlik sorununun sadece öngörme ve eşleştirme yaklaşımları ile çözülmeceği açıksa da (zira önce iş yaratılması gereklidir), söz konusu yaklaşımlar işsiz gençlik sorununun ele alınmasına yardımcı olabilir. Kariyer rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sağlam öngörme verileri ile desteklenmesi gereken erken müdahale stratejileridir.

İstihdam kurumları, işverenlere yeni mezun çalıştırmaları için teşvik verilmesi ve şirketlerde sübvanseli pratik uygulama yapılması gibi stratejiler kullanmak suretiyle, işgücü piyasasına ilk girişi kolaylaştırma amaçlı programlar vasıtasıyla, okuldan ilk ücretli işlerine geçiş yapan kişilere de destek olabilirler.

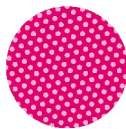
Çalışanların sahip oldukları becerileri kariyerleri boyunca arttırmaları ve iyileştirmeleri gereklidir. İstihdam kurumları iş arayanlara yönelik eğitim ve pratik uygulama imkanları sunmakta olup, bazı kurumlar belirli hedef çalışan gruplarına yönelik programlar da geliştirmişlerdir. Yeterli talep yönelimi ve entegre işe yerleştirme bileşenleri mevcut olduğunda, işgücü piyasasının verimliliği eğitim sayesinde artmaktadır.

Bu kılavuzda, istihdam kurumları (veya başka devlet kurumları) tarafından toplanan bilgilerin kullanılması ve istihdam kurumları ile işverenler arasında işbirliği olması olmak üzere, işgücü piyasa bilgilerinin iki ana temeli üzerine inşa edilmiş beceri eşleştirmenin kendine has metodolojileri anlatılmakta ve etkili uygulama örnekleri verilmektedir.

Bu incelemenin ana mesajı istihdam kurumlarının öngörme ve eşleştirme uygulamalarının merkezinde niteliklerden çok becerilerin yer aldığıdır. Niteliklerden becerilere geçilmesi şeklindeki ana unsur istihdam kurumlarının becerilerle ilgili hizmetlere daha fazla eğilmesine yol açmıştır. Rehberlik ve yönlendirme hizmetleri ve eğitimlerle becerilerin artırılması artık ana işlevler haline gelmiştir.

İstihdam hizmet sağlayıcıların faaliyetlerinin mevzuat çerçevelerinin, politikaların ve bütçelerin belirlendiği politika seviyesiyle aynı seviyede kabul edilmesi gereklidir. Mantıklı bir beceri politikası yaklaşımının işgücü piyasasını, öğretimi ve makro ekonomik politikayı araştırma stratejileri ile aynı doğrultuya sokması gerekir. Beceri politikalarını uygulayan organların ve bunların ön cephedeki personellerinin amacına uygun ve güncel bilgilerle karar alma sürecini desteklemesine olanak sağlayan etkili beceri politikaları, merkezi sinir sistemi tam işleyen iletişim kanallarından oluşur. Böylece, alınan kararda işgücü piyasasının her seviyedeki durumuna ilişkin güvenilir bulguları esas alınacaktır.

Bütünsel tek bir çözüm önerilememekle ve bir işgücü piyasası düzeninden diğerine uyarlama yapılmaksızın yöntem veya politika aktarılamamakla birlikte, politika yapıcılar başka bağlamlardaki iyi uygulama tecrübelerinden esinlenebilirler. Birçok bölge ve kıtadaki istihdam kurumlarınca karşılıklı yapılan öğrenme uygulamaları sayesinde, daha da etkili öngörme ve eşleştirme yapılmasına yönelik tedbirler tasarlanabilir.





2. Giriş

Bu bölümde (özel veya kamu) istihdam hizmet sağlayıcılarının, gelişmekte olan ülkelerin kendilerine has ihtiyaçları ve işgücü piyasası koşulları ile ilgili olarak, beceri öngörme ve eşleştirmedeki rolü tanıtılmaktadır. Bu bölümde ayrıca kılavuzun amacı ve çekirdek soruları açıklanmaktadır. 3. Bölümde başlıca beceri eşleştirme ve öngörme kavramları özetlenmekte, işgücü piyasasındaki aktörler tanıtılmakta, kamu ve özel istihdam hizmet sağlayıcıların rollerine ilişkin uluslararası standartlar anlatılmaktadır. 4. Bölümde istihdam kurumunun beceri eşleştirme ve öngörmeye verdiği desteği iyileştirmek isteyen ülkedeki zorluklar ile strateji ve yaklaşımlar üzerine odaklanılmaktadır. Sonuçların arkasından ekler gelmekte, bu eklerde dünyanın dört bir yanından alınan örnek olay etütleri yer almaktadır.

Beceri öngörme ve eşleştirme kavramı politika konusu olarak son yıllarda ivme kazanmıştır. Bunun itici gücü işgücü piyasasındaki hızlı değişimlerden ve krizin tetiklediği, özellikle de gençler arasındaki, artan işsizlik eğiliminin inatçı olmasından ve rekabet gücünün daha yüksek becerilere sahip işgücüyle artırılmasına yönelik gayretlerden kaynaklanmıştır. Değişen beceri talebinin başlıca etkenleri ekonomik küreselleşme ve teknolojik yenilikler olup, bunların her ikisi de hem kamu yönetimlerindeki hem de ticaretteki örgütsel değişimi hızlandırmaktadır. Avrupa Birliği (AB) Yeni işler için yeni beceriler inisiyatifi (Avrupa Komisyonu, 2009) ve ILO G20 eğitim stratejisinde (ILO, 2011) bu eğilimler hesaba karılmıştır.

Avrupa Birliği ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) bünyesindeki ülkeler kendi işgücü piyasası yönetimlerini modernize etme ve işgücü piyasa kurumlarını dönüştürmekte ve gelişmekte olan ülkelere de genişleyen şekilde reforma tabi tutmaları konusunda baskı altına girmişlerdir. Birçok ülke, az gelişmiş işgücü piyasası bilgi sistemlerinin (IPBS) ve kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin ve kayıt dışı istihdamın yüksek seviyede olmasının yarattığı benzer

sorunlarla karşı karşıya kaldığından, beceri talebi ile arzının daha iyi eşleştirilmesi ana mesele haline gelmiştir.

Bundan etkilenen ülkeler, sahip oldukları doğal kaynaklara, bulundukları coğrafi konuma, kentleşmelerine ve demografik eğilimlerine bağlı olmak üzere, büyük genç kalabalıklarına karşı yaşanan toplumlar, göç akışları ve yönleri bakımından önemli ölçüde farklıdır. Sanayi temelli ekonomiden hizmet temelli ekonomiye veya devlete ait sistemden özel işletmeye geçiş gibi yapısal değişimlerin yanı sıra yeniden yapılanma ve üretkenliği artırma kaynaklı ilave baskıların sonucunda beceri talepleri de hızla değişmektedir. Tüm bu temel koşullar ulusal beceri gündemine önemli ölçüde etki etmektedir.

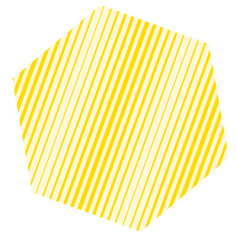
Bu kılavuzda istihdam hizmet sağlayıcılarının, gelişmekte ve dönüştürmekte olan ülkelerin kendilerine has ihtiyaçları ve işgücü piyasası koşulları ile ilgili olarak, öngörme ve eşleştirmedeki rolü araştırılmaktadır. Doğrudan politika yapıcılara ve uygulayıcılara yönelik olup, işgücü piyasasının takibi ve gelecekteki beceri ihtiyaçları hakkında 'istihbarat' toplama yoluyla edinilen bilgilerin karara ve eyleme nasıl dönüştürüldüğünü anlatmaktadır. Bu kılavuz beceri ihtiyaçları öngörülerinin birleştirilmesine ve iş arayanların işletmelerdeki fırsatlarla eşleştirilmesine yönelik pratik çözümler sunan istihdam hizmet sağlayıcılarının kullanımı için tasarlanmıştır.

Ele alınan başlıca sorular şunlardır:

İstihdam hizmet sağlayıcılar mevcut ve gelecekteki beceri talebi hakkındaki bilgilerin toplanması, analiz edilmesi ve yayılması süreçlerini nasıl iyileştirebilirler?

Bu bilgiler eşleştirme ve öngörme süreçlerine odaklanışları kendilerine özgü olan istihdam kurumlarının farklı işlevlerini nasıl iyileştirebilir?





Eşleştirme ve öngörmenin pratik tarafını göstermek amacıyla, genelde AB'den olup işgücü piyasası yönetim sistemleri ileri düzeyde olan ülkelerin yanı sıra Birleşik Devletler, Kanada ve Avustralya'nın zengin tecrübelerinden ve dönüşmekte ve gelişmekte olan ülkelerin yenilikçi yaklaşımlarından seçilen örnek olay etütleri kullanılmıştır.

Bu kılavuz daha iyi bir işgücü piyasası yönetimi olması için katkı sağlamak üzere beceri eşleştirme sistemlerini geliştirmek ve sürekli iyileştirmek isteyen politika yapıcılara ve uygulayıcılara hitap etmektedir. Hepsisi de daha iyi işleyen bir işgücü piyasasına ulaşmak şeklindeki nihai hedefi paylaşan devlet kurumları, iş ortakları ve paydaşlar, kamu ve özel istihdam kurumları, STK'lar ve kâr amacı gütmeyen kuruluşlara ilham ve destek vermeyi amaçlamaktadır.

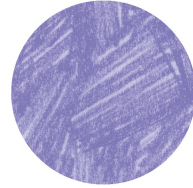
Öngörü ve eşleştirme işgücü piyasası yönetiminin ana işlevleridir. İstihdam hizmet sağlayıcının merkezi rolü, bunların düzenli ve sürekli faaliyeti sayesinde iş arayanlar boştaki işlerle eşleşmektedir. Bunu etkili bir şekilde yapmak için, kullanılan strateji ve yaklaşımlar gelecekteki gelişmelerin öngörülmesini esas almalıdır.

İşgücü piyasası bilgilerini ulusal ve yerel seviyelerde 'birinci elden' toplayan ve analiz eden Kamu İstihdam Kurumu danışma kurulu seviyesindeki üç taraflı istişarelerde katalizör olarak işlev görebilir. Olası politika seçenekleri ya öğretim ve işgücü piyasası politikalarının yönlendirilmesine ve etki altında bırakılmasına ya da pazardaki dinamiklere bağlı olarak bunların terk edilmesine yönelik olacaktır.

Beceri ihtiyaçların öngörülmesinde politika yapıcıların ve uygulamacıların katılımı ile, yaklaşımları ve prosedürleri bulunmaktadır. Öngörmenin amacı, ülkede, sektörde veya bölgede oluşan yeni pazar koşulları, yeni teknolojiler ve örgütsel değişimler sonucu ortaya çıkan beceri ve işgücü gerekliliklerini belirlemeye çalışarak beceri arzı ile talebi arasında gelecekte oluşacak ilişkilerin belirli yönlerinin tespit edilmesidir.

Nicel veya nitel ya da resmi veya gayri resmi bilgi edinmek için çeşitli yöntem ve araçlar kullanılabilir (diğer kılavuzlara bakın).

Beceri öngörme hakkındaki söylemlerde devletin ve devlet kurumlarının beceri talebini tespit edeceği ve beceri arzını buna göre düzenleyeceği, bu arada da beceri talebinin kendisinin ise pazarın neden olduğu, dolayısıyla politika meselesi olmayan bir konu olarak görüldüğü sıklıkla varsayılır. Ancak, endüstriye, yenilikçiliğe ve araştırmaya yönelik ulusal düzeydeki vizyonlar ve stratejiler, eğer mali teşvikler içeriyorlarsa, talep tarafını önemli ölçüde etkileyebilirler. Örneğin, rüzgar türbin imalatçılarının desteklenmesi yoluyla sürdürülebilir enerji elde edilmesine yönelik ulusal stratejide beceri talebine ilişkin önemli dallanmalar olacaktır. Gelişmekte olan ülkelerdeki gelişme stratejilerinde de aynı durum olabilmektedir. Pratik uygulama seviyesinde, insan kaynakları yönetim kapasitelerini arttırmak, kendi beceri taleplerini daha iyi dile getirmek ve öngörmek isteyen işverenlerin (özellikle küçük şirketlerin) Kamu İstihdam Kurumu gibi kurumlardan desteğe ihtiyaçları olabilir.





Öngörünün güvenilir olması için takip verilerini esas alması gerekir. Bu gerekli bir bileşendir, zira gelecekte meydana gelecek gelişmelerin kökleri şimdiki zamandır ve şimdiki durum doğru anlaşılmadan yeterince kestirilemezler. İşgücü piyasası takibi için kullanılabilecek çeşitli veri kaynaklarına ilişkin daha fazla bilgi 1. Ciltte bulunmaktadır. Boştaki işler ve iş arayanlar hakkındaki idari bilgiler ile istihdam kurumları ve diğer kurumlarca gerçekleştirilen eşleştirme işlemlerinin sonuçları mevcut ve gelecekteki beceri ihtiyaçlarının daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunabilir.

Eşleştirme, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmayı, beceri eksiklerini azaltmayı ve iş arayanları boştaki işleri için eleman bulma ihtiyacı duyan işletmeler ile yönlendirme ve yerleştirme hizmetleri vasıtasıyla bir araya getirmeyi amaçlayan yaklaşım ve eylemleri tanımlar. Eşleştirme, gelecekteki talep ve arzın takip edilmesinden ve öngörülmesinden türetilen ve işgücü piyasasındaki dengesizlikleri azaltma amaçlı etkili politika ve eylemlere dönüştürülen işgücü piyasa bilgileri olmasını gerektirir. Dolayısıyla, eşleştirme talep odaklı eğitim ve öğretimin işe yerleştirme ve yönlendirme sistemlerine kadar ülkedeki, ülkenin bölgelerindeki veya sektörlerindeki beceri arz ve talep koordinasyonunun iyileştirilmesi için uygulamaya konmuş olan çeşitli mekanizmalar, araçlar ve politikalar yoluyla gerçekleştirilir.

Eşleştirme, beceri talep ve arz tarafları arasında yer alan ve kariyer rehberleri ve danışmanlar gibi meslek mensupları veya istihdam kurumları tarafından üstlenilen aracılık ve koordinasyonun bir şekli olarak da tanımlanabilir. Koordinasyon mikrodan makro seviyelere kadar her seviyede meydana gelir, her bir işçinin işindeki görevlere uygun olmasından başlar, ilk ve devam eden öğretim ve eğitim ile nitelik gereklilikleri arasındaki uyumdan geçer ve işgücü piyasasının kendisindeki arz ve talep arasındaki genel uyuma kadar gider (Avrupa Eğitim Vakfı, 2012).

Sürece dahil olan üç aktör ile altı ayrı beklenti grubu yakından analiz edildiğinde eşleştirme sürecinin karmaşıklığı açık ve net bir hale gelmektedir.

Şekil 1: Bireysel Seviyede Eşleştirme: Üç Aktör, Altı Beklenti



Kaynak: Yazarlar.

İş arayanların boştaki işlerle eşleştirilmesi becerilerin kilit rol oynadığı daha da karmaşık bir süreç haline gelmiştir. Kamu istihdam kurumunun buna bakışı resmi niteliklerden becerilere kayış sonrasında evrilmektedir (Scharle, 2011). Kamu istihdam kurumu mevcut veya gelecekteki beceri talebinin belirlenmesinden, rehberlik ve yönlendirmeye, beceri ve yetkinliklerin² ölçülmesine ve doğrulanmasına, becerilerin uyarlanmasına (eğitim), becerilerin işlerle eşleştirilmesi şeklindeki ana işleve değin becerilerle ilgili pek çok işlevi yerine getirir (HoPES, 2011). İşlevlerin tümünün işverenlerle yakın işbirliği içinde tutarlı şekilde kapsanması halinde eşleştirme etkililiği artar.

² Yetkinlikler ve yeterlikler terimleri her ne kadar biraz farklı anlamları olsa da bu yayında birbirlerinin yerine geçebilecek şekilde kullanılmışlardır.

Şekil 2: İstihdam Kurumlarının Becerilerle İlgili İşlevleri



Kaynak: Yazarlar.

İş arayanları boştaki işlerle eşleştirme işinin daha karmaşık hale gelmesi ortaklığı kamu istihdam kurumu için çok önemli hale getirmiştir. Birçok kamu istihdam kurumu modern işgücü piyasalarının çok çeşitli gereksinimlerine uyum sağlamanın en iyi yolu olarak hizmet sağlayıcılardan oluşan bir ağı ile işbirliği yapmak olduğunu düşünmektedir.

Kamu istihdam kurumu beceri ve işlerin eşleştirilmesi konusunda istihdam hizmet sağlayıcıları arasında kilit rol oynarken, genellikle geçici çalışma ajansı veya iş aracısı şeklinde çalışan özel istihdam ajansları da önemlidir. Bazı sivil toplum örgütleri de özellikle savunmasız gruplara dahil olan ve daha yoğun veya belirli profesyonel destek ihtiyacı duyan kişilere yönelik uzmanlaşmış hizmetler sağlamaktadır. İşgücü piyasasının şimdiki veya gelecekteki katılımcılarına yönelik daha geniş kapsamlı kariyer danışmanlık hizmetleri ya uzman kurumlar tarafından ya da kamu istihdam kurumları tarafından sağlanmaktadır.

Söz konusu istihdam hizmet sağlayıcıları arasındaki işbirliği farklılıklar göstermekte olup, bu farklılıklar büyük ölçüde her bir ülkedeki kamu istihdam kurumunun kapasitesinden ve üstlendiği rolden kaynaklanmaktadır. Şu andaki

eğilim kamu istihdam kurumunun sivil toplum örgütleri ve özel eğitim sağlayıcıları gibi diğer paydaşlarla daha yakın çalışması şeklindedir. Kamu istihdam kurumu koordine etme rolünü üstlenebilir; bu rol orkestra şefine de benzeyebilir, esas görevi kapsamında koordinasyonu muhafaza etmekle de sınırlı kalabilir, ancak bu durumda işgücü piyasası kapsamı düşük, sağlanan hizmet ise düşük becerili işgücü ile kısıtlı olur.

Bir kamu kurumu olarak kamu istihdam kurumunun esas görevi ulusal işgücü piyasalarının sorunsuz şekilde işlemesine katkıda bulunmaktır. Kamu istihdam kurumu Çalışma Bakanlığı'nın (ya da muadili kurumun) siyasi sorumluluğu altında işgücü piyasası politikalarını hayata geçirmekten (ve bazen bunların tasarlamaktan), dolayısıyla istihdam hizmet sağlayıcıları arasında kilit rol oynamaktan yasal olarak sorumludur. Kamu istihdam kurumunun iki belirgin istemcisi olur; bunlar işgücü ihtiyaçlarını karşılamak için uygun aday arayan ve bu konuda kurumdan yardım isteyen işletmeler ile iş arayan bireylerdir. Kurumun sunduğu hizmetler ücretsizdir.

Kamu istihdam kurumunun stratejik ve işlevsel gerekçesi özel istihdam ajanslarınıninkinden ve sivil toplum örgütlerinininkinden birçok yönden farklıdır. Özel istihdam ajansları piyasa aktörleri olup, başlıca istemcileri işverenlerdir. Sundukları hizmetler çoğunlukla boştaki işler için en iyi adayların temin edilmesine yöneliktir. Birtakım çevrimiçi tabanlı özel istihdam ajansları (özgeçmiş yazarken kullanılan çevrimiçi eğitimciler gibi) iş arama hizmetleri sunmakla birlikte, kamu istihdam kurumunun aksine iş arayan işsizlere karşı herhangi bir yasal sorumlulukları yoktur.

Bu kılavuzda beceri öngörme ve eşleştirme sürecinin merkezine kamu istihdam kurumu konulmakta olup, bunun iki nedeni vardır:

Birincisi kamu istihdam kurumunun hemen her ülkede mevcut olması, ikincisi ise kamu istihdam kurumunun iş arayan işsizlere karşı yasal sorumluluğunun olmasıdır.



3. Öngörme ve Eşleştirme: Kavramlar ve Aktörler

Bu bölümde başlıca beceri eşleştirme ve öngörme kavramları özetlenmekte, işgücü piyasasındaki aktörler tanıtılmakta, kamu ve özel istihdam hizmet sağlayıcıların rollerine ilişkin uluslararası standartlar anlatılmaktadır.

3.1. İstihdam Hizmet Sağlayıcılarının Rolü

Beceri eşleştirme en saf haliyle beceri ve yetkinlikleri için gerekliliklerine uygun olan çalışanlarla iş başvurusu yapılmasıdır. Neoklasik ekonomi teorisine göre, bilgileri mükemmel olan işgücü piyasasında beceri eşleştirme işlevi istihdam hizmet sağlayıcılarının müdahalede bulunmasını gerektirmez. Ancak, işgücü piyasaları bazı nedenlerden ötürü mükemmel değildir; işverenlerin ve iş arayanların karar alırken ellerinde bulunan bilgiler mükemmel değildir (yani, iş arayanların bazıları kendilerini geçindirecek iş bulmada başarılı değildir); bazı işverenler de kendi ticari hedeflerini gerçekleştirmek için ihtiyaç duydukları çalışanları bulmada başarılı değildir. Her iki işgücü uyumsuzluk tipi de ekonomi ve sosyal refah için zararlıdır.

Pazardaki bu aksama işin sadece bir yönü olmakla birlikte, yapısal ve öz kaynakla ilişkili sorunların da daha iyi bilgi edinmeye yönelik müdahaleler yapılmasını ve politika geliştirilip uygulamaya konmasını gerektiren uyumsuzluklara yol açtığı için kabul edilmesi gerekir.

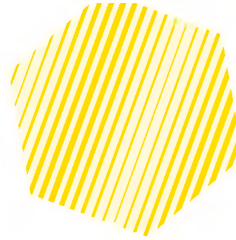
Politika unsuru kamu istihdam kurumlarının önemli bir etki alanıdır.

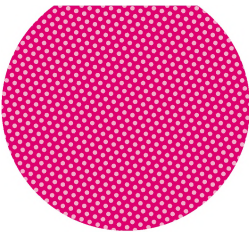
İstihdam hizmet sağlayıcılarından eşleştirme durumunu iyileştirmeleri istenir ve çoğu ülkede bu rolü üstlenen kamu istihdam kurumları bulunur. İşverenlere işe alımlarda ve insan kaynakları ile ilgili diğer faaliyetlerde destek olan özel istihdam hizmet sağlayıcılarının oluşturduğu bir pazar da mevcut olup, bazı sivil toplum örgütleri de eşleştirme hizmetleri vermektedir. Söz konusu istihdam hizmet sağlayıcıları bir dizi destekli ve desteksiz kaynağa ilaveten, bireylerin istihdam ihtiyaçlarına ve işverenlerin işgücü ve beceri ihtiyaçlarına cevap veren destekler ve hizmetler sunarlar.

Bu kılavuzda dört tip istihdam hizmet sağlayıcısı ele alınmıştır:

- (a) Kamu istihdam kurumları;
- (b) Okul ve üniversitelerdeki kariyer rehberlik ve danışmanlık hizmetleri;
- (c) Özel istihdam ajansları;
- (d) Sivil toplum örgütleri.

Bu hizmet sağlayıcıların her birinin görev ve sorumluluklarını daha ayrıntılı incelemeye önce söz konusu istihdam kurumlarının müşterek bir çerçevesini oluşturmak amacıyla bu kurumlara yönelik ILO anlaşmalarının bir özeti verilmiştir.





3.1.1. İstihdam Kurumlarına İlişkin ILO Anlaşmaları

ILO istihdam kurumları anlaşması (ILO, 1948) istihdam kurumlarından şunları istemektedir:

'[...] uygun becerilere ve fiziksel kapasiteye sahip olan müsait durumdaki iş başvuru sahiplerine yönelik olması [ve aynı zamanda] çeşitli mesleklerdeki istihdam fırsatlarına yönelik işgücü arzının uyarlanması amacıyla mesleki hareketliliğe olanak sağlanması' (ILO, 1948, Madde 6). Söz konusu anlaşma istihdam kurumunun sınır ötesi hareketlilik dahil olmak üzere coğrafi hareketliliğe de destek olmasını istemektedir.

Sadece 'kapalı' iş aracılık sistemlerine bel bağlayan kamu istihdam kurumları gittikçe azalmakta, eşleştirmede ise ne işveren ne de çalışan etkin bir rol oynamaktadır. İyi bir eşleştirme yapmanın sosyal hizmet görevlisinin veya danışmanın iş arayanın nitelikleri, yetenekleri, becerileri ve tecrübesi ve boştaki iş kapsamında yerine getirilecek görevler hakkındaki bilgilerinin miktar ve kalitesine bağlı olduğu artık kabul görmektedir.

Kamu istihdam kurumunun bilgisayar sistemi kullandığı durumlarda, alınan sonuçlar sistem tasarımına ve eşleştirme sisteminin veri kalitesine bağlı olacaktır. Bilgi ve iletişim teknolojisi (BİT) tabanlı herhangi bir sistem olmadığı durumlarda, hem işverenlerin hem de istemcilerin doğru şekilde eşleştirilmesi için sosyal hizmet görevlilerinin veya danışmanları beceri ve yeteneklerine gereksinim olacaktır.

Bu hizmet sunum modeli çetin ve maliyetlidir, dolayısıyla pek çok gelişmiş ekonominin kamu istihdam kurumu kısmen kendi kendine hizmet tabanlı modelleri tercih etmekte, işverenleri iş arayanları kendi kendilerini eşleştirmek üzere yalnız bırakarak eşleştirme sürecini baypas etmektedirler. Kamu istihdam kurumunun bu modeldeki rolü eşleştirmenin işgücü piyasasının özerk aktörleri tarafından iyi yapılmasını temin etmek amacıyla yeterli düzeyde bilgi sağlanmasına indirgenmiştir.

Ancak, kamu istihdam kurumunun rolü bundan daha fazla olmaktadır, zira iş arayanların birçoğunun işgücü piyasasında istenen beceri ve kabiliyetlere sahip olmadığı, hatta iş arayanların bazılarının engelli oldukları için daha da dezavantajlı oldukları durumlarda, eşleştirilme işlevi sadece işgücü piyasa bilgilerinin sağlanmasından ibaret olamaz.

88 numaralı istihdam kurumları anlaşması (ILO, 1948) uyarınca, birçok ülkedeki istihdam kurumlarının başlıca rolü artık hem bilgi hem de eğitim sağlamaktır. Bu yaklaşımın temelinde iş arayanların gruplara ayrılması yatmakta olup, kendi başlarına iş bulamadıklarına hükmedilmiş söz konusu işsiz bireylere yönelik daha yoğun destek verilir.

Bu yaklaşımın bir örneği 1998 tarihli ABD İşgücü Yatırım Yasası'nda (Amerika Birleşik Devletleri federal iş mevzuatı, 1998) görülebilir. Bu yasa da hizmetlere yönelik üç katmanlı bir yaklaşım benimsenmiştir:

(a) Herkese açık çekirdek hizmetler: Kariyer bilgileri, internet üzerinden iş ilanı yayınlama, işgücü piyasası bilgilerine erişim, işe yönlendirme, öğretim ve eğitim sağlayıcılar hakkında bilgi;

(b) Sadece çekirdek hizmetleri olarak iş bulamayanlara yönelik yoğunlaştırılmış hizmetler, bu kapsamda danışmanlık, dosya yönetimi ve kısa süreli ön mesleki hizmetler bulunabilir;

(c) Çekirdek ve yoğunlaştırılmış hizmetlerde faydalanamayan, sosyal yardım alma önceliği olan ve düşük gelirli kişilere yönelik okuma yazma hizmetleri ve mesleki beceri eğitimleri yoluyla becerilerin artırılmasından oluşan eğitim hizmetleri (DAmico ve diğerleri, 1999).

Şekil 3'te kamu istihdam kurumlarının başlıca görevleri özetlenmiştir.





Şekil 3: İstihdam Kurumlarının Başlıca Görevlerine Genel Bakış

İş eşleştirme yerleştirme:

Kamu istihdam ajansları iş eşleştirme, işe alım ve işe yerleştirme süreçlerinin etkili olmasını sağlamak üzere çalışırlar.

İstihdama yönelik olarak kayıtlarını almak üzere iş arayanlarla ve boştaki işlerin kayıtlarını almak üzere işverenlerle çalışırlar.

İşgücü piyasası bilgileri (İPB):

İş eşleştirmeye ilaveten, kamu istihdam kurumları iş piyasası hakkında bilgi toplayıp analiz ederler ve bunları resmi makamların, işveren ve işçi örgütlerinin, eğitim sağlayıcıların, iş arayanların ve kamuoyunun kullanımına sunarlar.

İşgücü piyasası programları:

İşgücü piyasası bilgileri işgücü piyasasındaki beceri açıklarının tespit edilmesine olanak sağlar, belirli işgücü piyasa müdahalelerinin tasarımını yönlendirir.

İşsizlik sigortası yönetimi:

Kamu istihdam kurumları eğer varsa işsizlik sigortasının yönetimini de gerçekleştirirler.

*Kaynak:*Filistinli Mültecilere Yönelik İstihdam Hizmet Merkezleri Rehberi (ILO, 2013).

İstihdam kurumları iş arayanların yeterliklerini geliştirmelerine yardımcı olmak amacıyla birçok farklı yaklaşım da kullanmakta olup, Meksika, Türkiye, Japonya ve İspanya'dan alınan örnekler 4.2. ve 4.6. bölümlerinde daha ayrıntılı incelenmiştir.

3.1.2. Kamu İstihdam Kurumları

Kamu istihdam kurumları yasal yükümlülükleri olan kamu kurumları olarak kurulurlar ve esas görevleri iş alım ve işe yerleştirme işlemlerinin etkili olmasını sağlamaktır; dolayısıyla kişilerin işlerle eşleştirilmesinde kilit rol oynarlar.

İlkesel olarak, kamu istihdam kurumlarının işgücü piyasasının hem arz hem de talep tarafları hakkındaki bilgilere erişimi vardır, bu da onların hizmetleri en iyi eşleşmeyi elde edecek şekilde uyarlayabilmesini sağlar. Ancak, kamu istihdam kurumu verileri sadece kayıt yaptırmış olan iş arayıcılarını ve tüm boştaki işlerin sadece küçük bir bölümünü kapsar, zira işten işe geçişlerin ve dahili işletme geçişlerinin çoğunluğu istihdam kurumlarının algılama yeteneklerinin ötesindedir.

Birçok ülkede, kamu istihdam kurumlarının işgücü piyasasının arz tarafına katılımlarında iş arayanların işsiz olanlarına odaklanılır. İşsizlik yardımına (ve bazı sistemlerde başka sosyal yardım şekillerine) hak kazanılması iş arayan işsizlerin kamu istihdam kurumuna kayıt yaptırmasıyla sıklıkla ilişkilidir. Bu durum iş arayan işsizleri kayıt yaptırmaya güçlü bir şekilde teşvik eder ve böylece kamu istihdam kurumuna boşta işleri olan işverenlere sunulabilecek bir işgücü 'havuzu' verir. İleri ülkelere bakıldığında, mevcut eğilimin sosyal yardımlarla kamu istihdam kurumuna kayıt yaptırmaya arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi şeklinde olduğu görülür. Avrupa Birliği'ne Üye Devletlerin yaklaşık yarısında kamu istihdam kurumları ile sosyal güvenlik kurumları 2009 itibarıyla tamamiyle bütünleşmiştir (Fuller, 2009).

Arz konusunun bir başka yönü de beceri ve niteliklerle ilgili iken, kariyer rehberliği, danışmanlık hizmetleri ve talep gören belirli becerilere yönelik eğitimler kamu istihdam kurumu tarafından uygulamaya geçirilen etkin işgücü piyasası politikalarının başlıca araçlarıdır. Bu araçlar işgücü piyasasında daha iyi eşleştirme yapılması için de kullanılabilir.

Talep tarafında ise, kamu istihdam kurumu kendisine boştaki işlerini kaydettirmiş olan işverenlere adaylar sunar; boştaki işlerin kaydedilmesi bazı ülkelerde zorunludur. Ancak, Avrupa kamu istihdam kurumlarının öngörme kapasiteleri üzerine yapılan bir çalışma (Andersen ve diğerleri, 2010) boştaki işlerin kaydedilmesi zorunluluğu olan ülkelerde bile kamu istihdam kurumunun boştaki işlerin tümüyle başa çıkamadığını göstermiştir. Dönüşmekte ve gelişmekte olan ülkelerle (DGOÜ'ler) kıyaslandığında ise, bu ülkelerdeki çoğu kamu

istihdam kurumu, boştaki işlerin kaydedilmesi zorunluluğu olsun olmasın, boştaki işlerin sadece sınırlı bir bölümüyle başa çıkmakta olup, bunun nedenlerinden biri de kayıt dışı sektörün büyük olmasıdır.

Resmi olarak tescil ettirilmiş ve mevzuata uyan şirketler bile kamu istihdam kurumunun dışındaki işe alım kanallarını tercih edebilmekte olup, bunlar arasında ağlar, halka açık medyada ilan verilmesi veya özel istihdam ajanslarının işe alım hizmetlerinden faydalanılması olabilmektedir. Birçok ülkede, işe alımlarda kullanılan başlıca kaynak kişisel ilişkiler ve tavsiyelerdir. Bunun sonucunda, işgücü piyasasında fiilen yapılan eşleştirmelerin değişken ana bazen kayda değer bir bölümü kamu istihdam kurumunun herhangi bir müdahalesi olmaksızın gerçekleşmektedir.

Politikalar oluşturulurken uyumsuzlukların ülkelerin büyümesini refahını nasıl olumsuz etkileyebileceğine gittikçe daha fazla odaklanılmakta olup, işgücü beceri gereklilikleri küreselleşme, artan hareketlilik ve teknolojik değişimler sonucu artık daha da hızlı değişmektedir. Bu durum hem işgücü piyasası politika yapımcılarını hem de kamu istihdam kurumlarını politikaların oluşturulması ve işverenlerin ve iş arayanların bireysel kararlarını almaları için gereken işgücü piyasası bilgilerinin sağlanmasında kamu istihdam kurumlarının daha fazla rol almasını önermeye sevk etmiştir.

Yerleşik veri analizi ve sunum araçları içeren internet tabanlı çözümler başta olmak üzere teknolojik ilerlemeler sonucunda, mevcut ve gelecekteki beceri ihtiyacı ve talebi ile ilgili bilgilerin temin edilmesi daha da itici güç kazanmıştır. Söz konusu teknolojik ilerlemeler kamu istihdam kurumlarının kayıt usullerini otomatikleştirmelerine, işverenlere ve iş arayanlara yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası işgücü piyasalarındaki koşullar hakkında neredeyse gerçek zamanlı bilgi vermenin yanında kendi kendine hizmet çözümleri sunmalarına olanak sağlamaktadır.



3.1.3. Özel İstihdam Ajansları

Özel istihdam hizmet sağlayıcılarının gelişmekte ve dönüşmekte olan ülkelerdeki rolleri daha az önemlidir. Ancak, kamu istihdam kurumlarının mevcut olduğu durumlarda bile, özel istihdam ajansları bütünleyici hizmetleri sağlama konusunda çoğu defa yaşamsal rol oynarlar, buna rağmen bu rolleri mevcut araştırmalarda pek de yansıtılmaz.

Özel istihdam ajansları uluslararası anlaşmasında özel istihdam ajansları şu şekilde tanımlanmaktadır:

'Aşağıdaki işgücü piyasası hizmetlerinden bir veya daha fazlasını kamu makamlarından bağımsız olarak sağlayan her türlü gerçek veya tüzel kişidir:

(a) Özel İstihdam Bürosunun istihdam ilişkisine taraf olmaksızın verdiği istihdam teklif ve başvurularını eşleştirme hizmetleri;

(b) görev veren ve verdiği görevlerin yerine getirilmesini denetleyen, gerçek veya tüzel işi olan üçüncü tarafın (aşağıda 'kullanıcı işletme' olarak anılmaktadır) kullanımına sunmak amacıyla işçi istihdam edilmesinden oluşan hizmetler;

(c) belirli istihdam teklif ve başvurularını eşleştirmek amacı gütmeyen bilgi temini gibi, temsil kabiliyeti en yüksek işveren ve işçi örgütleri ile istişare ettikten sonra yetkili makam tarafından belirlenen ve iş aramaya ilgili olan diğer hizmetler.' (ILO, 1997, Madde 1).

Birinci kategorideki özel istihdam ajansları iş aracılarıdır. Çoğu defa, kamu istihdam kurumları çalışmalarını becerileri düşük ve normal düzeyde olan istemcilerle yoğunlaştırırlar; buna karşın, becerileri yüksek düzeyde olan veya uzmanlaşmış personelin veya yöneticilerin işe alımları ise uzmanlaşmış özel ajanslar tarafından desteklenir. Söz konusu özel ajanslar çoğu kez belirli sektörleri, meslek kategorilerini veya belirli mesleki niteliklere sahip kişileri hedef alırlar (örneğin mühendislere veya BİT profesyonellerine yönelik istihdam hizmetleri). Bu tür hedefli iş aracılar şirketleri internet araçlarına erişimle birlikte artmıştır; diğer bir ifadeyle, iş arayanların ve işverenlerin uzmanlık isteyen ihtiyaçlarına cevap vermek üzere kurulmuş bir yığın iş portali bulunmaktadır. Bunların bazıları son derece uzmanlaşmış, bazıları da (Fas'taki Rekrute.com veya Hindistan'daki Naukri Bazaar) bütün bir ülkeyi kapsamakta, (Manpower Group, Monster veya Global Jobs Services gibi) diğer bazıları ise küresel ve sektörler arası çalışmaktadır³.

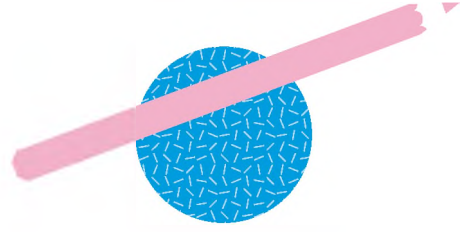
İkinci bir Özel İstihdam Bürosu kategorisi de önce personel istihdam edip, sonra da bunları

çoğunlukla 'kullanıcı işletme' olarak adlandırılan üçüncü taraflara kiralamak suretiyle istihdam hizmet sağlayıcısı olarak çalışan geçici çalışma ajanslarıdır. Kullanıcı işletmenin kiralanan işçilerle herhangi bir istihdam ilişkisi olmamakla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği gibi hususlar bakımından bu işçilere karşı yasal yükümlülükleri olabilir. Dünya genelinde 47 ulusal federasyonun ve en büyük sekiz personel istihdam şirketinin oluşturduğu Özel İstihdam Ajansları Uluslararası Konfederasyonu (CIETT) bu ajanslar tarafından sunulan hizmetlerin işletmelere değişen pazar ortamına uyum sağlama konusunda nasıl yardımcı olduğunu araştırmıştır (Boston Consulting Group ve CIETT, 2011). Söz konusu araştırmaya göre, ajanların faaliyetleri işgücü piyasasına esneklik sağlamakta olup, Avrupa'da her yıl tahmini 12 milyon işçi işgücü piyasasına girmek, iş değiştirmek, becerilerini geliştirmek ve kalıcı pozisyonlara doğru yol almak için özel istihdam ajanslarının hizmetlerinden faydalanmaktadır. CIETT ajans işi geçici işte çalışmanın başka türlü işgücü piyasasına girmesi zor olan işçiler için atlama taşı görevi görebileceğinin ve ajans için çalışmanın 25 yaş altı insanlar için tecrübe kazanma fırsatı olabileceğinin altını çizmektedir. Ancak, geçici çalışma ajansları toplu iş sözleşmelerinden doğan yükümlükler gibi bazı konuların etrafından dolaşmanın bir yolu olarak 'kullanıcı işletmeler' tarafından zaman zaman kullanılmıştır.

Son olarak, tanımı net olan bu iki Özel İstihdam Bürosu kategorisinin yanı sıra heterojen bir özel kurumlar grubu da bulunmaktadır. Bu kurumlar bireylere ve kamu makamlarına danışmanlık hizmetleri ve iş arama yardımı şeklinde işgücü piyasası ile ilgili hizmetler sunmaktadır.

Dünya genelinde faaliyet gösteren yaklaşık 72.000 adet Özel İstihdam Bürosu bulunmaktadır. Bunlar 741.000 dahili personel istihdam etmekte olup, bunların içindeki en büyük 10 ajans toplam dünya ajans pazarının %29'unu oluşturmaktadır. Bunlar coğrafi olarak da yoğunlaşmış durumda olup, en büyük pazar payı Japonya'dadır (%24), onun arkasından da ABD (%22) ve Birleşik Krallık (%12) gelmektedir. Dolayısıyla, ajansa çalışma penetrasyon oranı bu ülkelerde ve Avrupa'da en yüksek düzeyde olup, halen yaklaşık %1,5'tir. 2009 yılında, yaklaşık 9 milyon ajans işçisi (tam zamanlı muadilleri) tüm ülkeler genelinde özel istihdam ajansları tarafından istihdam edilmişlerdir. Özel istihdam ajansları genellikle yüksek seviyedeki yöneticiler ve uzmanlar için işe alım hizmeti sunarlar da, çoğu ajans işçisi gençtir (%60'ı 30 yaşın altındadır) ve eğitim düzeyler orta öğrenim düzeyinde veya daha düşüktür (%75) (Boston Consulting Group ve CIETT, 2011) (2009 verileri).

³Eke bakınız: İyi uygulama örnekleri içeren örnek olay etütleri



Şekil 4'te istihdam hizmet sağlayıcıların ve bunların eşleştirmedeki rolüne ilişkin kılavuz tipoloji verilmektedir.

Şekil 4: İstihdam Hizmet Sağlayıcılarının Eşleştirme Faaliyetleri Bakımından Tipolojisi

İstihdam hizmet sağlayıcı tipi	Eşleştirme ile ilgili faaliyet				
	Kaydettirme (boşta işlerin ve iş arayanların)	Boşta işlerin iş arayanlarla doğrudan eşleştirilmesi	İşgücü piyasası bilgileri (toplama, analiz, dağıtım)	Kariyer rehberliği ve danışmanlığı	İşgücü piyasası eğitimi
Kamu kurumu					
KİK **	**	**	.	.	.
KİK içindeki kamu kariyer rehberliği merkezleri (a)		.	**		
ÖİA					
Özel iş araçları ..	**		.		
Geçici çalışma ajans **	**	.	.	.	.
Özel kariyer rehberlik ve danışmanlık sağlayıcıları		.	**		
STK'lar					
İşgücü piyasasında ötekileştirilmiş veya ötekileştirilme tehlikesi altında bulunan grupların çıkarlarını ön plana çıkarak örgütler	.		.	.	.

(**) En önemli faaliyet; (*) sıklıkla veya bazen yapılan; () nadiren yapılan veya hiç yapılmayan; (a) Okul ve üniversitelerdeki rehberlik ve danışmanlık merkezleri.

Kaynak: Bu çizelge yazarlar tarafından tasarlanmış olup, 2012 Ekim ayında yapılan doğrulama seminerinde tartışılmıştır.



3.2. Beceri İhtiyaçlarının Öngörülmesi

Son yıllarda gelecekteki beceri ihtiyaçlarının öngörülmesi konusuna yönelik ilginin arttığı görülmekte olup, işgücü piyasasında ileriye dönük eşleştirme sağlamak için bunun zorunlu bir yaklaşım olduğu düşünülmektedir. Bu tür yaklaşımlar işgücü piyasasında ilgili stratejileri geliştirmek amacıyla gelecekteki işgücü ve beceri arz ve talebini belirlemeye çalışan paydaşlar içermektedir. Wilson ve Zukersteinova'nın (2011) gözlemlediği üzere, 'işgücü piyasası değerlendirmesi', 'öngörme' ve 'beceri ihtiyaçlarının erken tespiti' terimleri politika tartışmalarında popüler hale gelmiştir. Ancak, genel olarak kabul görmüş tanımları olmayıp, 'projeksiyon' veya 'tahmin' gibi eşanlamlı kelimeler sık sık kullanılmaktadır. Başlıca öngörme yöntemleri is farklılık göstermektedir. Nicel ve yarı nice yaklaşımlar ekonometrik tahmin modelleri (ulusal seviyede, mekansal ayrıştırmaya bazen izin veren), işverenler arasında yapılan anketleri ve beceri denetimleri içermektedir. Nitel yaklaşımlar ise Delphi yöntemini⁴, örnek olay etütlerini, odak gruplarını, sektör izciliğini, müşterek tanılama benzeri eğilim analizleri ve kombine veya bütünsel planları, senaryoları (gelecekteki stratejilerin oluşturulmasına yönelik birtakım proaktif yaklaşımlar, geriye dönük çıkarımlarla planlama dahil) ve gözlem çalışmalarını (sektörel, bölgesel) içerir. (İlgili nicel ve nitel beceri öngörme yöntemleri hakkında daha ayrıntılı bilgi almak için 2. ve 5. Ciltlere bakınız).

Lassnigg (2012) öngörmenin sadece beceri talebini öngörmek ya da yeni gelişen beceri ihtiyaçlarını tahmin etmekle ilgili olmayıp, beceri arzının hacim veya içeriğini ayarlamak suretiyle tespit edilen ihtiyaç ve açıklara yapıcı bir şekilde tepki verilmesini de gerektirdiğini açıklamaktadır.

Talep ve arzı tahmin etmeye yönelik belirli birtakım istatistiksel yöntemlere bazen oldukça fazla yoğunlaşılmasına rağmen, öngörmeyi en iyi tarif eden şey özellikleri değişmeyen "stok ve akım" işgücü modelinden uzaklaşarak gelecekteki değişme yönelik olarak sürekli uyanık ve hazır olma duruma doğru gidilmesidir.

Bu açıdan bakıldığında, ileriye yönelik olası yolları ve kaçınılacak yönleri daha net çizmeye yarayabilecek olası gelecek senaryolarının kurgulanmasında faaliyetler, yaklaşımlar ve metodolojiler kullanılabilir. Bülgeşel, alt bölgeşel ve yerel seviyede, kısa (bir yıldan kısa) ila orta (beş yıldan kısa) vadede beceri ihtiyaçlarının öngörülmesi özellikle aşağıdakiler için amaca uygundur:

(a) Politika yapıcıları;

(b) İstihdam hizmet sağlayıcıları: Becerilerin kullanılabilirliği hakkında işverenlere kariyer rehberliği ve bilgilendirme yapılması gibi faaliyetlere bilgi sağlanmasında;

© Eğitim sağlayıcıları: Kurs içeriğinin gelecekteki talep ile aynı doğrultuda olmasını sağlamak amacıyla, gerek şirketlerde gerekse kamu sektörü işyerlerinde gelişen ve beklenen beceri ihtiyaçları hakkında bilgi;

(d) Bireyler: Öğrenim alternatifleri, gelecekte istihdam edilme fırsatları, kariyerde ilerleme ve değişim arayan bireyler.

⁴Delphi yöntemi uzun vadeli ekonomik tahminler yapmak üzere RANS Corporation şirketi tarafından 50'li yıllarda geliştirilmiştir. Bir grup uzmanın belirli bir anketin birkaç turuna isimlerini saklı tutarak katıldığı ve müşterek bir görüşe ulaşılana değin gerek kendi bulgularını, gerekse gruptaki diğer uzmanların bulgularını esas almak suretiyle gelecekteki gelişmeler hakkındaki değerlendirmelerini gözden geçirdikleri bir yaklaşımdır. Daha fazla bilgi için http://www.unido.org/fileadmin/import/16959_DelphiMethod.pdf belgesine ve 2. Cilde bakınız.



İstihdam kurumları bakımından kısa vadeli öngörüler amaca en uygun olanlardır. Kamu İstihdam Kurumları orta vadeli projeksiyon veya kestirimlere katkıda bulunabilmekle, hatta bunların mevcudiyetinden fayda sağlayabilmekle birlikte, bu kurumların ana işlevlerine en faydalı olanı gelecekteki ihtiyaçlar hakkındaki kısa vadeli bilgilerdir. Ayrıca, Kamu İstihdam Kurumlarının genelde çalıştıkları eğitim sağlayıcıları da genelde kısa vadeli eğitim kursları sağlamaktadırlar.

Kısa ila orta vadeli öngörme yapmak için gelecekteki beceri talep ve arzı hakkındaki bilgilerinin toplanmasını, analiz edilmesini ve yayılmasını destekleyen sistemlere ihtiyaç bulunmakta olup, bu bilgiler işgücü talebine yönelik sektör bazındaki kısa vadeli tahminler, gelişmekte olan ve dönüşe geçen meslekler hakkındaki bilgiler ve işgücü piyasasına girenlerin nitelik seviyeleri ve tiplerine göre sayılarına yönelik tahminlerdir. İleriyi de kapsayan bir yaklaşım belirlenmesi ulusal seviyede öngörme sistemleri kurulmasını mutlaka gerektirmektedir, zira yerel veya bölgesel olarak büyük başarı elde edilebilmektedir.

4. Bölümde iş aracılığı ve kendi kendine hizmet amacıyla kullanılan bilgilerin toplanması ve analiz edilmesi işlevlerinin beceri ihtiyaçlarının öngörülmesinde kullanılan istatistiksel bilgilerle entegre edilmesi suretiyle nasıl sinerji elde edileceği incelenmektedir.

3.3. Beceri ve İşlerin Eşleştirilmesi

Eşleştirme iki yapıtaşını bir araya getiren karmaşık bir kavram olup, bunlar 'arz ve talebin birbirleriyle aynı hizaya yaklaştırılmaya çalışılması' (Lassnigg, 2012, s.17) ve 'boştaki işlerin iş arayan uygun nitelikteki kişilerle doldurulması sürecidir' (Andersen ve diğerleri, 2010).

Arz ve talebin birbirleriyle aynı hizaya getirilmesi ilgili bakanlık (çalışma, istihdam ve sosyal işler) veya politikalar belirleyerek yönlendirme yapan uluslararası bir kuruluş tarafından politika seviyesinde öncülük edilmesi gereken bir politika konusudur. İşgücü piyasası ve öğretim mevzuatı ve altyapı kararları şeklindeki mevzuatın da bu seviyede oluşturulması, bunun yanında kurumsal seviyedeki operasyonların hedeflerinin belirlenmesi ve bu hedeflerin takip edilmesi gerekmektedir. Operasyonların finansmanı ulusal bütçeden tahsisat şeklinde olabilmektedir.

Uzmanlaşmanın arttığı işgücü piyasasında, becerilerin değerlendirmeye alınması konusu eşleştirme sürecinin önceliği haline gelmektedir. Geleceğin ve bugünün ihtiyaç duyulan becerilerinin temin edilmesi amacıyla beceri talep ve arzının aynı hizaya getirilmesi en önemli politika konusu haline gelmiş olup, 195 numaralı insan kaynakları geliştirme tavsiyesi (ILO, 2004), Avrupa Komisyonu yeni işler için yeni beceriler inisiyatifi (Avrupa Komisyonu, 2009), Uluslararası Çalışma Konferansı'nda üretkenliğe yönelik beceriler hakkında varılan sonuçlar (Uluslararası Çalışma Konferansı, 2008) ve G20 eğitim stratejisi (ILO, 2011) gibi pek çok politika inisiyatifinde bu duruma işaret edilmiştir.

Beceri eşleştirmenin daha önemli görülmeye başlanması sayesinde, işgücü piyasası istihdam hizmet sağlayıcıların daha iyi eşleştirme yapmaya yönelik araç geliştirilmesinde etkin olmalarının sağlanması konusunda politika yapıcılar üzerinde baskı oluşturmuştur. Her seviyedeki eşleştirmelerin işgücü piyasası bilgi sistemi gerektirmesi, böylece güvenilir sektör ve meslek bilgilerinin oluşturulması, analiz edilmesi ve yayılması ve işverenlerle eğitim sağlayıcıları bir araya getiren kurumlar üzerinde derinlemesine çalışma yapılması konusunda çaba sarf edilmiştir (ILO, 2009). Bu yöndeki inisiyatifler işgücü piyasası istihbaratının, özellikle de öngörme mekanizmalarında görülen beceri arz ve talebi hakkındaki ileriye yönelik istihbarat tipinin iyileştirilmesine yönelik gayretlerle giderek daha fazla iç içe geçmektedir.

Kurumsal ve işlevsel seviyedeki (işgücü piyasası makamları, kamu istihdam kurumları, öğretim ve eğitim makamları veya kurumları seviyesindeki) başlıca görev, faaliyetlerin yönetilmesi, planlanması ve uygulamaya geçirilmesi ve iş eşleştirmenin desteklenmesine yönelik süreçler tasarlanmasıdır. Söz konusu kurumsal seviyeler, ulusal makamlardan yerel istihdam kurumları ve yerel rehberlik merkezlerine kadar çeşitli yönetim, idari ve operasyon personeli katmanlarını içerebilirler; planlama ve yönetim görevleri de birçok farklı yolla çeşitli seviyeler arasında dağıtılabilir (Andersen ve diğerleri, 2010).

Şekil 5'te eşleştirme ve öngörme arasındaki ilişki ile ulusal (ve ulusal sınırları aşan) işgücü piyasası politika sistemlerinin çeşitli seviyelerinde üstlenilen roller ve faaliyet tipleri gösterilmiştir.

Şekil 5: Eşleştirmede Roller: Politika Seviyeleri ve Değerlendirme Dönemleri



Kaynak: Yazarlar.

Yukarıdaki şema eşleştirmede ve öngörmelerde sağlanan iyileşmelerin sistem çapında bir bakış açısından değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir, zira işgücü piyasası politikalarının verimli şekilde uygulamaya geçirilmesi için her seviyede kapasite oluşturulması ve yenilik yapılması gerekmektedir.

Şekildeki beyaz okların gösterdiği üzere, çeşitli seviyeler birbirlerine baplı ve birbirlerine bağımlıdır.

Oklar işleyiş seviyesinde toplanan ve şimdiki ve gelecekteki beceri arz ve talebi hakkındaki bilgilerin politika ve sistem geliştirme için kullanılabilecekleri daha üst seviyelere akması gerektiğini göstermektedir. Aşağı yönlü oklar ise daha üstteki seviyelerin alttaki seviyelerde sorunsuz bir işleyiş olması için gereken mevzuat çerçevesini ve altyapıyı sağlaması gerektiğini göstermektedir.

Gerçek işgücü piyasası koşullarını hedef almış sistem ve mevzuatların yerel ofislerdeki operasyonların daha verimli olmasını sağladığı açık olup, işgücü piyasası bilgilerinin yukarı yönlü akışına yardımcı olacak şekilde örgütlenmiş istihdam kurumları eşleştirme ve öngörme verimliliğini arttıracaklardır.



4. Belirli Metodolojiler ve Bunların Uygulanışı Hakkında Kılavuz

Bu kısımda beceri eşleştirme ve öngörme durumunu iyileştirmek isteyen ülkedeki genel zorluklar ve yaklaşımlar üzerine odaklanılmıştır.

Kamu istihdam kurumunun ana faaliyeti iş aracılığı olmaya devam etmekle birlikte, bu giderek daha çetin bir görev haline gelmiştir. İşgücü piyasaları ve beceri ihtiyaçları giderek daha hızlı değişmekte olup, dünyanın birçok yerinde kamu istihdam kurumları, işverenlerin boştaki işleri için uygun nitelikte eleman bulamadıklarından yakındıkları, buna karşılık nüfusun gittikçe artan bir kısmının da teknik veya mesleki okullardan ya da üniversitelerden nitelik ve yetkinlik kazandığı çelişkili durumlarla karşı karşıya kalmaktadır. Küresel işgücü piyasaları istihdam hizmet sağlayıcıların ülke sınırlarını aşan bir bakış açısıyla hizmet ve bilgi sağlamalarına, iş arayan kişilere başka ülkelerdeki veya dünyanın başka kısımlarındaki fırsatlar hakkında bilgi vermelerine gittikçe daha fazla ihtiyaç duymaktadır (Peromingo, 2012).

Avrupa'daki Beceri Gündemine daha çok katkıda bulunmaları için, Avrupa'daki kamu istihdam kurumları

başkanları 'kamu istihdam kurumu hizmet ve işlerinin daha genel olarak yeniden yönlendirilmesi' çağrısında bulunmuştur (HoPES, 2011). Kamu istihdam kurumlarının becerilerin teşvik edilmesi ve işyerinde kullanılması konusunda daha etkin rol oynamaları için dünyanın başka yerlerinde de çalışmalar yapılmaktadır. Yeniden yönlendirmenin başlıca itici gücü bilgi kullanımının ve arz ve talep tarafları (öğretim ve işverenler) arasındaki ortaklıkların iyileştirilmesinden gelmektedir.

Yeniden yönlendirme devasa boyutlarda yatırım gerektirmemektedir, zira iyileştirmelerin çoğu mevcut yapı ve araçlarla gerçekleştirilebilmektedir. Kamu istihdam kurumlarının normal iş süreçlerinden kayda değer bilgiler üretilmekte olup, talep ve arz tarafları arasında kurulan ortaklıkların eşleştirmenin iyileştirilmesi konusunda ne kadar etkili olabileceğini gösteren birçok örnek bulunmaktadır.

4. Bölümün geri kalan kısmında eşleştirme ve öngörme işlevlerinin güçlendirilmesi konusunda istihdam hizmet sağlayıcılarını, özellikle de kamu istihdam kurumlarını destekleyen tematik konular ele alınmaktadır. 4.1 ve 4.2 Kısımları işleyişsel ve yönetsel yaklaşımlara yönelik olup, 4.4 ila 4.6

Kısımları ise bireyin işgücü piyasasına giriş, iş eşleştirme ve istihdam edilebilirliği devam ettirmek için beceri yükseltmeden oluşan tipik işgücü piyasa geçişlerini ele almaktadır.

4.7 Kısımında kayıt dışı ekonominin yarattığı sorunlar ele alınmaktadır.

Birbirini tamamlayan ve destekleyen bu yaklaşımların ayrı ayrı düşünülmemesi gerektiğini vurgulamak gerekir. Her yaklaşımın o yaklaşımın gerekçesini oluşturan ve burada ayrı bir şekilde ele alanın konuları bulunmakla birlikte, verili herhangi bir ulusal bağlamda kabul edilen somut yaklaşımda çeşitli yöntem ve araçların tümünü barındıran bütünlük bir programdan yararlanılacağı şüphesizdir.

4.1. İşgücü Piyasası Bilgileri: Öngörme ve Eşleştirmeyi İyileştirmenin Dayanağı

Öngörme ve eşleştirmeye yönelik birçok yaklaşım, araç ve yöntem bulunmakla birlikte, her türlü yaklaşımın fizibilitesi ve uygulamadaki başarısı ulusal koşullara bağlı olmaktadır.

Bu açıdan bakıldığında, dönüşmekte ve gelişmekte olan ülkeler, her ne kadar çok çeşitli arka planlara sahiplerse de, hemen her ülkede az veya çok dile getirilen kendilerine has birtakım zorluklarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Kurumsal gelişimin kesintiye uğraması, örneğin kurumların kuruldukları günden beri gelişme kaydetmemiş olmaları sık sık karşılaşılan zorlu bir çerçeve durum olup, genelde istihdam kurumu mevzuatlarının ve esas görevlerinin günün şartlarına uymamasından, kaynakların (bütçe, altyapı, personel) yetersiz olmasından ve (yöneticiler arasında da meydana gelen) personel dalgalanmalarından kaynaklanmaktadır.

İşgücü piyasası bilgilerinin eşleştirme ve öngörme işlevlerinin iyileştirilmesine yönelik rolü gelişmiş ülkelerde halen hız kazanmış bir konu olup, kamu istihdam kurumlarına işgücü piyasasındaki aktörlerin tümüne bilgi sağlama rolü vermektedir. Bu yaklaşımın temelleri Avusturya, Kanada, İsveç ve ABD'de atılmış olup; bu ülkelerde, talep gören meslek profilleri ve belirli mesleklerde çalışmak için gereken yetkinlikler hakkındaki bilgiler 5 dahil olmak üzere, kapsamlı çevrimiçi işgücü piyasası bilgi sistemleri bulunmaktadır.

⁶Eke bakınız: İyileştirme örnekleri içeren örnek olay etütleri

Bilginin daha iyi kullanılması için aşağıdaki hususların her seviyede dikkate alınması gereklidir:

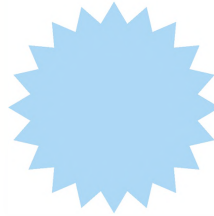
- (a) İşgücü piyasasında yer alan farklı paydaşların bilgi ihtiyaçları;
- (b) Kullanıcılar ile ilgili kanallar;
- (c) Beceri talep ve arzıyla ilgili verilerin nerede bulunacağı;
- (d) İşgücü piyasası aktörleri için amaca uygun ve anlamlı bilgi sağlamak amacıyla bu verileri toplama ve analiz etme yöntemleri;
- (e) İstihdam hizmet sağlayıcı faaliyetlerinin (iş aracılığı, etkin işgücü piyasası politikaları, danışmanlık) iyileştirilmesi için bilgiyi kullanmanın yolları;
- (f) Şirketlerin ve iş arayan kişilerin daha iyi kararlar verebilmesi (uyumsuzluklardan kaçınabilmeleri) için bilginin bunlara yayılmasının yolları.

Kamu istihdam kurumlarının işgücü piyasası bilgi sistemleri üzerinden verdiği bilgiler, bilgi toplama ve tesliminin işveren ve işveren örgütleriyle ve öğretim ve eğitim sağlayıcılarla yapılan ortaklıklar vasıtasıyla yönlendirilmesi suretiyle kayda değer ölçüde iyileştirilebilmektedir. Söz konusu ortaklıklar meslekler hakkında ayrıntılı bilgi derlenmesini kolaylaştırmakta olup, arz tarafına ve iş arayan kişilere bilgi aktarımını da iyileştirebilmektedir. Talep edildikçe eğitim sistemlerine hızlı ve doğrudan bilgi aktarılması Avustralya Skills for All (Herkes için Beceri) kampanyası gibi girişimleri yaygınlaştırmaktadır:

2011-12 bütçesiyle hükümet tarafından duyurulan Ulusal İşgücü Geliştirme Fonu, İngiliz Milletler Topluluğu Hükümeti'nin beceri eğitimine yönelik finansmanına yeni bir yaklaşım getirmektedir. Hükümet öncelikli beceri ihtiyaçlarını belirlenmek ve endüstri beceri konseylerinin tam katılımına sahip olan ve geleceğin işgücünü oluşturmak veya yeniden eğitmek amacıyla endüstrinin kendisiyle birlikte sağlanan ortak yatırımdan yararlanan endüstri tabanlı etkili müdahaleler geliştirmek üzere endüstri ile ortaklaşa çalışmaktadır [...]. Endüstrinin eğitim sisteminin tam merkezinde olması gereklidir. (Peromingo, 2012, s. 5).

Aşağıdaki kısımlarda bu unsurlar daha detaylı olarak ele alınmakta, istihdam hizmet sağlayıcıların bilgi toplama, analiz etme ve kullanma işlevlerini iyileştirmek üzere benimsemiş olduğu çeşitli yaklaşımlardan örnekler verilmektedir.

ILO'nun işgücü istatistikleri hakkındaki tavsiyelerinde (ILO, 1985) ülkelerin yapabileceği başka iyileştirmelere ilişkin ilkeler yer almakta, toplanacak verilerin yapısına, veri toplama işlevinin düzenliliğine ve ilgili işgücü piyasası istatistiklerinin üretilmesine yardımcı olmak üzere geliştirilecek istatistiksel çerçeveye ilişkin ayrıntılı tavsiyeler verilmektedir. Veri üretimi ve yayımı hakkında daha fazla yönlendirme için ILO anahtar işgücü piyasası göstergeleri (İPKG) araştırma aracından ve ilgili İPKG'yi Anlama Kılavuzu'ndan (ILO, 2014) yararlanılabilir. Okuyucular 1. Cilde de başvurabilirler.





4.1.1. İlgili Bilgilere Erişim Kısıtlamaları

İşgücü piyasası bilgilerinin işgücü piyasalarının verimli bir şekilde işlemesi bakımından kritik öneme sahip olduğu genelde kabul görmekte birlikte, amaca uygun bilginin oluşturulması verinin toplanması, işlenmesi ve analiz edilmesi açısından zor olabilmektedir.

Kamu istihdam kurumlarının kayıtlarındaki mevcut bilgiler daha iyi analiz edilebilir yayılabilirken, istihdam kurumlarının ise kendi faaliyetleri dışında kalan istatistik kurumları, devlet kurumları, işveren ve işçi örgütleri, araştırmacılar ve başka istihdam hizmet sağlayıcıları gibi kaynaklardan gelen bilgilere sıklıkla bel bağlamaları gerekmektedir. İstihdam kurumlarının pazar payı ne kadar küçük olursa, bunların dışarıdaki kaynaklara bağımlılıkları da o kadar yüksek olmaktadır.

Genel aktif işgücü, işsizlik verileri, istihdamın nüfusa oranı ve büyük sektörlerde (tarım, sanayi, hizmetler) istihdam gibi konularda istatistik kurumlarının sağlamış olduğu makro seviyedeki verilerden ilave bilgi alınabilmektedir. Bu veriler hane halkı veya işgücü anketlerinden gelebilmekte olup, tüm eğitim kurumlarında kayıtlı mezunların veya öğrencilerin sayısı ile ilgili kapsamlı bilgiler genelde Milli Eğitim Bakanlığı'nda bulunmaktadır (1. Cilde bakınız).

Mikro seviyedeki bilgiler ise işveren anketlerinden (5. Cilde bakınız), mezun izleme etütlerinden (6. Cilde bakınız) ve istihdam hizmet sağlayıcılarca tutulan işsizler ve boştaki işler kayıtlarından alınan idari verilerden elde edilebilmektedir.

İstatistiksel bilgilere erişim sınırlamaları eşleştirme ve öngörme işlevleri bakımından zorluk teşkil etmektedir, zira birçok istihdam hizmet sağlayıcısının kendi idari verileri üzerinde

sınırlı kullanımı vardır. İşgücü piyasası bilgi sistemlerine bilgi sağlayan amaca uygun ve güncel istatistiksel verilerin kullanılabilirlik seviyesi ülkeler arasında önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Genelde dönüşmekte olan ülkelere dokuz ülkede yapılan etütler sentezlendiğinde (Lassnigg, 2012), idari öğretim istatistikleri ile işgücü anketlerinin oldukça düzenli ve yaygın istatistik kaynakları olduğu görülmektedir. Mezunlara yönelik izleme etütleri ve eğitim istatistikleri daha az yaygın olmakla birlikte, metodoloji ve nitelikleri çok farklı olsa da işveren anketleri birçok ülkede yapılmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelere, özellikle de en az gelişmiş ülkelere (AGÜ'lerde) ise bu istatistiklerin sadece birkaç tanesi düzenli şekilde mevcut olmakla birlikte, Lübnan Merkezi İstatistik İdaresi tutarlı bir işgücü piyasası bilgi sistemi karşısındaki karakteristik engellerin tümünü olduğu bir ülkede öngörme unsurlarına sahip kısa ve öz bir işgücü piyasa profilinin nasıl üretilebileceğini göstermektedir. Bu kurum son dönemlerde Statistics in Focus adı altında bir yayın dizisi hazırlamış olup, bu dizi işgücü piyasa bilgileri veren yayınlardan biridir. Ülkedeki anketler ve istatistikler düzensiz aralıklarla, farklı metodolojiler kullanılarak ve aralarında herhangi bir koordinasyon olmayan bir takım ayrı üreticiler tarafından üretilmektedir. Ancak, mevcut istatistiklerin hepsini bir araya getirmek suretiyle, bir işgücü piyasası profili oluşturmuşlar ve bu profille ulusal işgücü piyasasının dinamiklerini açık ve net şekilde ortaya koymuşlardır. Bu kısa dokümanda kullanılan verilerin tümü kamuya açık kaynaklardan elde edilmiş olup, işgücü piyasası bilgileri hakkında küçük bir birime sahip herhangi bir istihdam kurumu tarafından da benzeri bir doküman kolaylıkla üretilebilir (Badre ve Yaacoub, 2011). Kullanılan verilerin çoğu hane halkı anketlerinden ve bir dizi çok göstergeli küme anketinden elde edilmiş, bu anketler genel nüfus, ekonomik etkinlik ve istihdam-işsizlik oranları hakkındaki makro seviye veriler ve hane halkı geliri ve istihdam durumu gibi mikro seviye veriler gibi unsurları sağlamışlardır.

* Hırvatistan, Mısır, Kırgızistan, Moldova, Karadağ, Türkiye, Rusya, Sırbistan, Ukrayna.



4.1.2. Beceri Uyumsuzluklarının Ele Alınmasında Karşılaşılan Güçlükler

İşgücü piyasası politikaları terminolojisinde 'uyumsuzluk' hem işgücü talep ve arzı arasındaki dengesizlikleri (genel olarak nicel), hem de beceri kullanımındaki dengesizlikleri (genel olarak nitel) ifade eder (Gatelli ve Johansen, 2012).

Nicel uyumsuzluklar boştaki iş sayısının işsiz sayısı ile örtüşmediği durumlarda ortaya çıkar. Bu tür dengesizlikler çoğu defa ekonomik döngüyle ilgili olup, ekonomi iyiye doğru gittiğinde işgücü piyasası 'aşırı ısınabilmekte', bunun sonucunda işgücü talebi arzdan hızlı yükselmekte, bu durum belirli bazı sektör ve mesleklerde, hatta piyasanın genelinde işgücü arzının yetersiz kalması şeklinde kendini hızla göstermektedir.

Nitel dengesizlikler iş arayanlar tarafından sunulan beceri tip ve seviyeleri ile yetkinliklerin belirli bir işin gereklilikleri ile eşleşmemesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Öğretim sisteminin yeni teknolojilere ve ticari yaklaşımlara uygun şekilde cevap vermediğinde karşılaşılan durum çoğu zaman böyledir.

(Beceri uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğunun ölçümüne giriş için 1. Cilde bakınız).

Dolayısıyla, beceri uyumsuzluğu hem nitel hem de nicel olabilmekte, bu terimle hem kişinin işin gerekliliklerini karşılamadığı hem de hem de (ulusal, bölgesel veya yerel seviyede) kişilerde belirli bir becerinin eksik ya da gereksiz olduğu durumlar kastedilmektedir. Beceri uyumsuzluğu çeşitli birey, işveren, sektör ya da ekonomi seviyelerinde tanımlanabilmektedir. Birkaç tip beceri uyumsuzluğu birbirleriyle örtüşebilir (Bartlett, 2012).

Beceri uyumsuzlukları ile mücadele eden birçok ülke istihdam kurumlarının karşılaştığı güçlüklerden biri işgücü piyasasında açılan işlerin çoğu olmasa da birçoğunun istihdam kurumlarına bildirilmemesidir. Birçok ülkede, iş arayışları ve iş teklifleri kamu istihdam kurumlarından çok sosyal ağlar ve internet

üzerinden yürütülmektedir (Martin ve Bardak, 2012). Ayrıca istihdam kurumlarına doldurulması daha zor olan veya daha düşük beceri seviyesi isteyen iş pozisyonlarının boştaki diğer işlere nazaran daha fazla bildirilmesi şeklinde bir eğilim de bulunmaktadır.

Belirli beceri uyumsuzluk tipleri gelişmekte ve dönüşmekte olan çoğu ülkenin işgücü piyasasında ciddi zorluklara neden olmaktadır. Beceri talep ve arzının eşleştirilmesi ve öngörülmesi hakkındaki ulusal raporları sentezleyen Lassnigg (2012) anket yapılan gelişmekte ve dönüşmekte olan ülkelerin yarısından fazlasındaki uyumsuzluk olgusunun 'resmi niteliklerle pratikteki beceriler arasındaki veya yüksek okul ve yüksek öğrenim (YÖ) niteliklerindeki nicel artış ile kalitesinin düşük olduğu iddia edilen bu nitelikler arasındaki' uyumsuzluklar olarak algılandığına dikkat çekmektedir (Lassnigg, 2012, s.13).

Birçok ülkede öğrenciler yüksek öğrenimi teknik ve mesleki öğretim ve eğitim (TMÖE)⁷ almak için tercih etmekte, bu durum gereğinden fazla eğitim-öğretim alınırken her seviyede mesleki beceri eksikliği çekilmesine neden olmaktadır. Buna yüksek seviyede bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (BTMM) becerileri de dahildir. Tek başına TMÖE'in teşvik edilmesi bu durumun iyiye gitmesi için genelde yeterli olmamaktadır, zira TMÖE'nin genellikle işgücü piyasası gereksinimlerine göre reforma tabi tutulması gerekmektedir (Lassnigg, 2012). Ancak, TMÖE'de ilgi eksikliğinin bir nedeninin de boştaki işlerin kalite ve ücretlerinin düşük olması olduğunu vurgulamak gerekir.

Eşleştirmede karşılaşılan zorluklar kırsal bölgelerden kentlere göç edilmesinin veya yurtdışına göç edilmesinin tetiklediği sosyal, ekonomik ve demografik sorunlarla da ilgili olabilmektedir. Orta ve doğu Avrupa'nın birçok ülkesinde (ILO, 2011) ve Arap bölgesindeki bazı ülkelerde olduğu üzere, bazı ülkeler ciddi sayılarda göçmen işçi göndermekte ve kabul etmekte olup, bu konudaki tecrübelerini paylaşmaktadırlar.

⁷ TMÖE mesleki öğretim ve eğitim (MÖE) belirtmek için kullanılan uluslararası bir terimdir. Bu iki terim bu yayında birbirlerinin yerine geçebilecek şekilde kullanılmışlardır.

4.1.3. Kamu İstihdam Kurumlarında Mevcut Olan Bilginin Eşleştirilmenin İyileştirilmesi Amacıyla Daha İyi Kullanılması

Şirket gereksinimleri ve mevcut ve potansiyel iş arayıcıların kamu istihdam kurumundaki bilgilerinin seviyesinin iyileştirilmesi eşleştirmeye yardımcı olmaktadır. Bilgiler iş arayanlarla ilk temas noktası görevini gören personele verilebilmekte, böylece söz konusu personel iş arayan kişilere daha bilinçli seçim yapmaları konusunda yardımcı olabilmekte, yapılan eşleştirmelerin kalitesini artırabilmektedirler.

Bilgiler aşağıdaki kişilere de verilebilmektedir:

(a) Danışmanlar: Bu kişiler hedefe daha yönelik danışmanlık ve rehberlik vermek için talep edilen becerilerle ilgili bilgileri kullanabilmektedir;

(b) İş arayan kişiler: Bu kişiler sahip oldukları becerileri işgücü piyasasında istenen becerilere göre değerlendirebilmekte ve gerekeni yapabilmektedir;

(c) Eğitim sağlayıcılar: Eğitim sağlayıcıları kurslarını talebi karşılayacak şekilde ayarlayabilmektedir;

(d) Öğretim sağlayıcılar: Öğretim sağlayıcıları nitelikleri talep gören öğrenim alanlarına yönelik olarak öğrencilerin ilgilerini doğrudan yönlendirebilmektedir.

Beceri talepleri hakkındaki bilgiler çeşitli kaynaklardan edinilebilmektedir. Bir sonraki kısımda hazır kaynaklardan alınan bilgilerin eşleştirme konusunda nasıl daha verimli kullanılabileceği açıklanmaktadır.



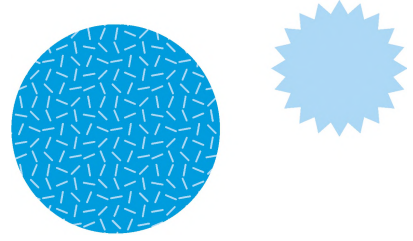
4.1.4. Mevcut ve Gelecekteki Beceri Talepleri Hakkındaki Bilgilerin İyileştirilmesi

Sıklıkla, işgücü piyasası bilgileri kapsamlı veri kümeleri ve zaman serilerine çevrimiçi erişimi olan son derece gelişmiş yazılım araçları içeren ileri düzey sistemlerle ilişkilidir. Bu tür sistemler bir takım ileri ülkelerde mevcut olmakla birlikte, gelişmiş yazılım araçları olmayan kamu istihdam kurumlarının standart iş süreçlerinden elde edilen veriler, paydaşlara daha iyi bilgi verilmesi amacıyla sistematik olarak kullanılabilmektedir.

Talep tarafındaki amaca uygun veriler boştaki iş akışlarından, başarılı veya başarısız işe yönlendirmelerden, meslek bazında istihdam oranlarından, boştaki dolmamış işlerin süresinden, geçmiş iş tecrübesi olmayıp işgücü piyasasına giren kişilerin niteliklerine göre işe yerleşmelerinden ve geçmiş iş tecrübesi olan kişilerin işe yerleşmelerinden ve ekonomik sektör veya bölge bazında boşta iş bildirim sıklığından elde edilebilmektedir. Aktif işgücü piyasası tedbirleri ise ön eğitilmiş istihdam oranları ile ilgili olarak öğretim ve eğitim sonrası istihdam oranları gibi göstergeler sağlayabilmekte olup, kariyer rehberlik hizmetleri de okul kayıt oranlarına ve okul mezunlarının ifade ettikleri niyetlere göre işgücü arzının ölçülmesine yönelik bilgiler sağlayabilmektedir. Kamu istihdam kurumlarına kayıtlı iş arayıcıları hakkındaki veriler ise arz tarafındaki bilgilerin başlıca kaynağıdır.

Her kamu istihdam kurumu şimdiki ve gelecekteki beceri değişimleri hakkında bilgi sağlama potansiyelleri bakımından incelenmelidir. Bu önemli olaylar bir kere tespit edildiklerinde artık takip edilebilmekte ve bunların yoğunluk ve sıklıkları anlaşılan kriterlere göre kıyaslanabilmektedir. Bu da kamu istihdam kurumunun belirli becerilerin eksik veya ihtiyaç fazlası olup olmadığını veya belirli becerilerde açık olup olmadığını boştaki işlerin meslek bazında boşta kalma süreleri gibi unsurları baz alarak tespit etmesine imkan sağlamaktadır.

Bir sonraki kısımda ise kaydettirilen boştaki işlerin ve iş arayanların bilgi kaynağı olarak kullanılması yolları daha yakından incelenmektedir. Bu ve benzeri tipteki verilerin kullanıldığı göstergelere ilişkin örnekler 1. Ciltte mevcuttur.



4.1.5. Boştaki İşlerin Bilgi Kaynağı olarak Kaydedilmesi

OECD boştaki işleri 'işverenlerin boştaki iş pozisyonlarını dışarıdan personel istihdam ederek doldurmak için zamanın belirli bir noktasında ilan ettikleri boştaki iş sayıları' olarak tanımlamaktadır (OECD, 2012).

Boştaki işlerle ilgili bilgiler iş arayanlarla işleri eşleştirmenin önkoşulu olmaktan ibaret olmayıp, işgücü piyasasındaki mevcut durum ve kısa vadeli eğilimler hakkında da fikir verebilmektedir. Boştaki işlerin bilgi kaynağı olarak kaydedilmesinin iki önemli yönü bulunmakta olup, bunlar beceri ve yetkinlik gerekliliklerinde olduğu gibi, bildirimlerin kalitesi ve kaydedilen boştaki iş adedidir.

İş eşleştirmesi bakımından nitel yön önemliyken, kaydedilmiş boştaki işlerin işgücü piyasasının genelini hakikaten temsil etmesi için ilgili bilgi bir kere değerlendirildiğinde mevcut durumun ve kısa vadeli eğilimlerin daha iyi anlaşılması bakımından artık adet de önemli hale gelir (bildirimlerin kalitesinden tam olarak ayrılmasa da). İstihdam kurumuna kaydettirilen boştaki işlerle (ve gerektiğinde diğer kaynaklardan gelen boştaki işlerle) ilgili bilgilerin işe yönlendirmeler ve kayıtlı işsizlerle ilgili bilgilerle bağlantılarının kurulması sayesinde, aşağıdakilerin tespitine yönelik girdiler sağlanabilmektedir:

- (a) işgücü ve beceri açığı veya fazlası olan sektörler;
- (b) işverenlerin başarısız işe alım uygulamaları;
- (c) talep gören meslekler.

İnatçı istihdam sorunları çalışma koşulları, ücret seviyeleri ve hareketlilik eksikliği gibi beceriler dışındaki nedenlerden kaynaklanabilmektedir. Kamu istihdam kurum danışmanları ile işverenlerin doğrudan temas etmeleri, yerel seviyedeki işgücü eksikliklerin içyüzünün iyi bir şekilde anlaşılmasını sağlamaktadır.

Boştaki işlerin kaydedilmesi zorunlu olsun olmasının tüm kamu istihdam kurumlarının ana süreçlerinden biridir. ILO istihdam kurumları anlaşmasında istihdam kurumunun 'kuruma

bildirdikleri boş iş pozisyonları ve işçilerde aradıkları gereklilikler hakkında işverenlerden kesin bilgiler almaları' gerektiği belirtilmektedir (ILO, 1948). İstenen ve verilen bilgiler kesinse, kaydedilen veriler yerel alandaki cari beceri ihtiyaçları hakkında önemli bir bilgi kaynağı olabilir. Buna karşın, pazar payı çok küçük olan istihdam kurumlarının, işgücü piyasasındaki durumu gerçekten yansıtan bilgiler üretmek için, kayıtlı boştaki işlerle ilgili kayıtları basında ve elektronik medyada yer alan iş ilanları gibi diğer bilgi kaynaklarıyla çapraz kontrole tabi tutmaları gerekmektedir. İstihdam kurumunun pazar payı ne kadar küçük olursa, temsil niteliği olan idari veri üretme şansı da o kadar düşük olur.

Boştaki İşlerin Yasal Olarak Zorunlu Bildirimi

Bazı ülkelerde işverenlerden boştaki iş pozisyonlarını istihdam kurumuna bildirmeleri istenir. Yasal olarak zorunlu bildirimin niteliği sadece işverenlerden istenen bilgilere ve işverenlerin bu bilgileri vermeye gönüllü olmasına değil, aynı zamanda bunların günlük bazda güncellenmesine de bağlıdır. Bu nedenle, boştaki işlerin yasal olarak bildirilmesi zorunlu olmasının istihdam kurumlarının sunduğu eşleştirme hizmetlerinin omurgasını oluşturması tavsiye edilmez.

İstihdam hizmet sağlayıcının kendi boştaki iş kayıt formatını geliştirme fırsatı olduğu takdirde, kayıt formlarında yer alan meslek ve beceri gereklilikleri bilgilerinin daha ayrıntılı hale getirilmesiyle bu kayıtların kalitesi artırılabilir. Özellikle, ilgili iş fonksiyonlarının tipleri ve seviyeleri, istenilen nitelikler ve/veya beceriler hakkındaki bilgiler iyi bir eşleştirme yapılması bakımından önemlidir. Kutu 1'de boştaki işlerin nasıl tarif edilmesi gerektiğine ilişkin iyi bir örnek bulunmaktadır.

İnternette kayıt yaptırmanın mümkün olduğu durumlarda, istihdam kurumları harcanan zamanı gereğinden fazla uzatmadan ayrıntılı sorgulama yapılmasına imkan veren ve işverenler tarafından doldurulması kolay olan elektronik formlar tasarlamak için çeşitli yazılım araçlarından 8'ini kullanabilirler.

^a Kapsamlı müseccel KİK yazılımına ilaveten, makul fiyatlı birçok elektronik anket aracı da bu amaç için elverişli olup, çok az personel eğitimi gerektirmektedirler.

Kutu 1: İş İlanı Verilmesi ve Danimarka KİK'i Jobnet.dk Sitesine Kaydolanması

www.jobnet.dk sitesinde çevrimiçi boşta iş pozisyonu oluşturulması

Danimarka'da işverenlerin boşta iş pozisyonlarını kamu istihdam kurumuna kaydettirmeleri zorunlu değildir, ancak kamu istihdam kurumu işverenlere ücretsiz olarak çevrimiçi iş ilan hizmeti sunmaktadır. İşverenlerin ticaret siciline kendi kimlik bilgilerini kullanarak öncelikle kayıt yaptırmaları gerekmektedir. Kayıtlar Danimarka İşgücü Piyasası Kurumu tarafından kontrol edilmekte ve onaylanmaktadır. Kayıt işlemi tamamlandıktan sonra, işveren istediği zaman sistemde oturum açmak suretiyle yeni boşta iş pozisyonları oluşturabilir. Her boşta iş pozisyonu için açılan formda aşağıdaki bilgiler işveren tarafından girilir:

- İşin yeri: Şirket kayıt sırasında bir veya daha fazla sayıda işyeri girebilir; örneğin, şirket merkezi, farklı üretim tesisleri veya bölge ofisler. Bu işyerleri daha sonra açılır menü şeklinde görüntülenir;
- İşin konumu: İşyerinde veya başka bir yerde; örneğin, sahada, müşteri tesislerinde, inşaat şantiyesinde;
- Şirketin durumu: Özel veya kamu;
- Mesleki iş unvanı: Mesleklerin tümünü gösteren açılır menü belirir, işveren bunların ilk üç harflerini klavyeden girer.

Sektöre göre mesleki unvan araması yapmak da mümkündür;

- İş tanımı: Adaydan beklenen nitelikler, beceriler ve yeterlikleri serbest metin şeklinde içerir;
- Sürücü ehliyeti gereklilikleri;
- Sözleşme tipi: Tam veya yarı zamanlı, sürekli veya geçici, özel koşullar;
- Son başvuru tarihi ve iletişim bilgileri: Tarih ve şirketteki ilgili kişinin iletişim bilgileri.

Kamu istihdam kurumu bu çevrimiçi hizmet sayesinde işverenlere iş arayanların tümüne yönelik iş ilanı verme fırsatı vermekte, böylece işverenlerin normalde iş ilanı için verecekleri parayı tasarruf etmeleri ve şirketin daha fazla sayıda adaya ulaşması sağlanmış olmaktadır.

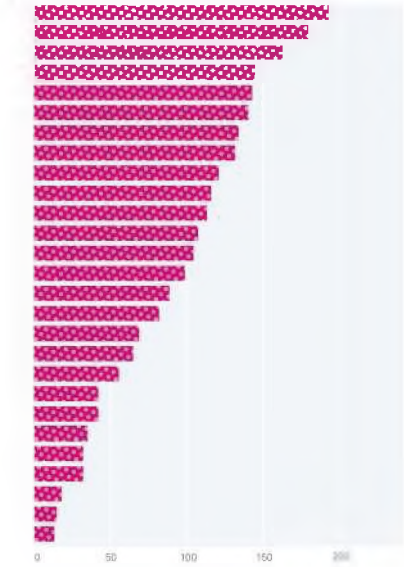
İstihdam hizmet sağlayıcının veritabanında bulunan bilgilerin kalitesi kayıt formlarında daha ayrıntılı bilgi verilmesi istenerek ve işverenlere boşta işleri kaydetmelerine yönelik çeşitli kanallar temin edilerek iyileştirilebilmekle birlikte, bu iyileştirme istihdam kurumu üzerinden sunulan boşta iş pozisyonlarının daha fazla sayıda olması sonucunu her zaman doğurmamaktadır. Boşta iş pozisyonlarının bildirilmesinin yasal olarak zorunlu olduğu durumlarda dahi, boşta iş pozisyonların tamamının bir takım sebeplerle kamu istihdam kurumunun dikkatine sunulmadığı genel olarak kabul edilen bir durumdur. Kamu istihdam kurumunun kaydın daha kaliteli yapılması durumunda karşılığının alındığını gösterebilmesi gereklidir, ancak işverenler boşta iş pozisyonlarını kaydetmenin kendileri için çok zahmetli olduğunu düşündüklerinde, boşta işlerin doldurulması için başka kanalları tercih edebilmektedirler. Bildirimin yasal olarak zorunlu olduğu durumlarda dahi, işverenlerin 'bunun kendileri için faydalı olduğunu' hissetmeleri gerekir.



4.1.6. İş Arayanların Kayıt Yaptırması: İşsiz Olanlar ve Çalışmakta Olanlar

Birçok ülkede, sosyal yardım veya işsizlik maaşına hak kazanmak için kamu istihdam kurumuna kayıt yaptırmış olmak ön koşuldur; insanlar iş bulmak için yardım almanın dışındaki nedenlerle de kamu istihdam kurumlarına işsiz olduklarını kaydettirebilmektedirler. Güney-doğu Avrupa ve Türkiye'de uygulanan etkinleştirme tedbirlerinden edinilen tecrübeler kayıt dışı ekonomide yer alan ve düzenli istihdam için müsait olmayan kayıtlı işsizlerin etkinleştirilmesindeki zorluğun altını çizmektedir; birçok kayıtlı iş arayıcı etkinleştirme tedbirlerine katılmakla ilgilenmemektedir (Crnkovic-Pozaic ve Feiler, 2011). Orta Avrupa ve Asya ülkelerinde yapılan bir çalışmada bu ülkelerin çoğundaki kayıtlı işsiz sayısının işgücü piyasası anketlerinde tespit edilen iş arayıcısı sayısından önemli ölçüde saptığı görülmektedir (Kuddo, 2010).

Şekil 6: Kayıtlı İşsizlerin Toplam İşsizlere Oranı, 2009 (%)





Kamu istihdam kurumu sistemindeki kayıtlı işsiz stokunun ülkedeki iş arayıcı stokunu tam olarak yansıtmayabileceği⁹ açıktır, fakat söz konusu liste kendisinden boştaki iş pozisyonlarını dolduracak adaylar istendiğinde kamu istihdam kurumunun hemen başvuracağı işgücü arz havuzunu yansıtmamaktadır. Dolayısıyla, işsizlerin kayıt yaptırmaya teşvik edilmeleri istihdam kurumlarının işgücü piyasasındaki eşleştirmede tam olarak rol oynayabilmesi için önemli bir önkoşuldur.

Bu nedenle, birçok kamu istihdam kurumu işgücü piyasasındaki durumları ne olursa olsun iş arayıcıların tümüne yönelik hizmetler geliştirme eğitimindedirler. Söz konusu hizmetler genel işgücü piyasa bilgileri ile meslek ve beceri talebine, çeşitli sektörlerdeki istihdam olanaklarına ve herkese açık boştaki iş pozisyonlarına ilişkin bilgileri üretirken, iş arayıcıları da kamu istihdam kurumu veritabanına özgeçmiş bırakmaya özendirilmektedir. Bu yaklaşım eşleştirilmenin kamu istihdam kurumu doğrudan dahil olmadan ve iş arayıcılar kayıt yaptırmadan yapılmasına olanak sağlamaktadır. Kullanıcıların tümünün kayıt yaptırmaları zorunlu tutulmasa bile, işsiz başvurusu kayıtlarından elde edilen veriler kamu istihdam kurumu için işgücü arzıyla ilgili önemli bilgiler sağlayabilmektedir.

Kamu istihdam kurumları uluslararası çalışma anlaşması (ILO, 1948) istihdam kurumunun 'istihdam başvuru sahiplerini kaydetmesini, bunların mesleki niteliklerini, tecrübelerini ve arzularını not etmesini, bunlarla iş görüşmesi yapmasını [ve] gerektiğinde fiziksel ve mesleki kapasitelerini ölçmesini [...] istemektedir. Bazı kamu istihdam kurumlarında, bu gereklilik iş arayıcının resmi niteliklerinin kaydedilmesi suretiyle ele alınmaktadır. Buna karşın, beceri ihtiyaçları ve uyumsuzlukları hakkında mevcut olan çok geniş kapsamlı literatürde resmi niteliklerin tek başında istihdam edilebilirliği öngörmediği ve bu bilgilerin eşleştirme için yeterli olmadığı gösterilmektedir. Bu bilgilerin iş tecrübesi, beceriler ve en azından iş arayıcısının tercihleri hakkındaki bilgilerle tamamlanması gerekmektedir. Kayıt işleminin işsiz kişinin yerel istihdam ofisine veya istihdam merkezine mülakat için gelmesini gerektirdiği durumlarda, bu bilgiler pek az bir maliyetle kayıt dosyasına eklenebilmektedir. Forma iş arayıcı tarafından veri girilmesi durumunda, kamu istihdam kurumu

personelinin açık olmayan veya eksik bilgileri netleştirme amaçlı sorular sorarak bu bilgileri doğrulaması ve tamamlaması gerekmektedir.

Çevrimiçi kayıt yapan kamu istihdam kurumları ise bu süreci işsiz kişinin kişisel ve iletişim bilgilerini girdiği bir modüle, nitelik ve tecrübelerini (bazen özgeçmiş şeklinde) girdiği ilave modüllere ve iş tercihlerini girdiği son bir modüle ayırmaktadır. Örneğin, Alman çevrimiçi Jobborse (iş alışveriş) sistemi dört modülden oluşan bir profil sunmaktadır:

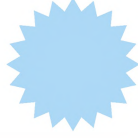
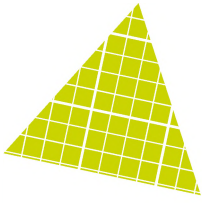
- **Kişisel verilerim (isim, adres, doğum tarihi v.s.);**
- **Özgeçmişim;**
- **Becerilerim;**
- **İş başvurularım.**

Kaynak: Bundesagentur für Arbeit, 2013.

Kayıt sonrasında, resmi nitelikler, iş tecrübesi ve iş tercihleri kullanılan sektör ve meslek sınıflandırmalarına göre kamu istihdam kurum personeli tarafından kodlanabilmektedir. Bilginin değeri ulusal seviyede güvenilir meslek ve endüstri sınıflandırma sistemleri mevcut olmasına kritik bir şekilde bağlı olup, söz konusu sistemler sırasıyla uluslararası standart meslek sınıflandırması (ISCO) (ILO, 2010) ve tüm ekonomik faaliyetlerin uluslararası standart endüstriyel sınıflandırması (ISIC) veya bunun yerine Avrupa Topluluğu'nda ekonomik sektörlerin istatistiki sınıflandırması (NACE) veya Kuzey Amerika endüstri sınıflandırma sistemi (NAICS) tercihen bağlantılı olabilirler. Böylece, sektör ve meslek bazında talep ve arz arasında istatistiksel karşılaştırma yapmak mümkün olacak; dolayısıyla kamu istihdam kurumları ve eğitim sağlayıcıların her türlü dengesizlik ve uyumsuzluğa hızlı bir şekilde tepki vermeleri sağlanmış olacaktır. Sınıflandırma sisteminin uluslararası standartları takip ettiği durumlarda, uluslararası seviyede veri karşılaştırması da mümkün olacak, ulusal düzeydeki oyuncuların tamamı tarafından kabul edilmiş uluslararası standart bir sınıflandırma sisteminin getirilmesi için veri sağlayıcılarının tümünün toplu şekilde çalışması gerekecektir. Kutu 2'de bu tür bir çalışmanın karmaşıklığına ilişkin bazı deliller sunulmaktadır.

Standart sınıflandırma sistemlerinin kullanımına ilişkin diğer bilgileri 1. Ciltte bulunmaktadır.

⁹ Veri farklılıklarının diğer bir nedeni de işgücü anketlerinde ve kamu istihdam kurumu idari verilerinde kullanılan metodolojilerin farklı olmasıdır.



Kutu 2: Uluslararası Standartlara Dayalı Ulusal Sınıflandırma Sistemi Geliştirilmesi - Lübnan

Lübnan 4 milyon civarında nüfusu ve 1,2 milyon civarındaki etkin işgücüyle orta gelirli nispeten küçük bir ülkedir. Ancak, genel istatistikler ve işgücü istatistikleri düzensiz ve tutarsız üretilmektedirler. İşgücü istatistikleri üretildikleri takdirde veya ne zaman üretilirlerse artık kıyaslanabilir nitelikte olmamaktadırlar, zira farklı oyuncular tarafından farklı metodolojiler kullanılarak ve herhangi bir müşterek meslek sınıflandırma standardı olmaksızın oluşturulmaktadır.

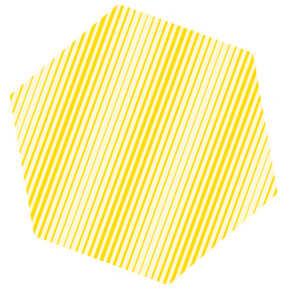
Sonuçta, uluslararası standartlara uygun bir ulusal meslek sınıflandırma sistemi kurulması için girişimde bulunulmuştur. Bu girişim yaşamsal derecede önemli görülmüştür, zira Lübnan çok büyük sayılarda göçmen işçi hem almakta, hem de vermektedir.

Söz konusu girişim 2011 yılında başlatılmış olup, aşağıdaki kurumların katkılarıyla 2014-15 döneminde sonuç vermesi beklenmektedir:

- Çalışma Bakanlığı;
- Eğitim, Yüksek Öğrenim ve Teknik ve Mesleki Öğretim ve Milli Eğitim Bakanlığı;
- Sanayi Bakanlığı;
- Ulusal İstihdam Ofisi;
- Merkezi İstatistik İdaresi;
- Ulusal Sosyal Güvenlik Fonu;
- Kamu Hizmet Konseyi;
- Genel Güvenlik (göçmenlerin kayıt altına alınması ile uğraşan kurum);
- Çok sayıda araştırma kurumu.

Planda şu faaliyetler bulunmaktadır:

- ISCO hakkında çalıştaylar ve eğitim etkinlikleri;
- Lübnan'da kullanılmakta olan sınıflandırmaların gözden geçirilmesi;
- Sürece rehberlik etmesi için yönlendirme komitesi, özel teknik sorunları ele almaları için teknik komiteler kurulması;
- Ulusal sınıflandırmada kullanılmak üzere müşterek sınıflandırma geliştirilmesi ve bu sınıflandırmanın bu girişimin
- Lübnan'da tabi olduğu en yüksek makam olan Bakanlar Kurulu'na sunulması kabul edilmesi;
- Sınıflandırmanın veri üreticilerin tamamı için kullanılmasını zorunlu kılan bakanlık kararı çıkarılması.



4.1.7. Başka Kaynaklardan İlan Edilen Boştaki İşler

Birçok ülkede, kamu istihdam kurumları tarafından boştaki işlerle ilgili olarak sunulan bilgiler, çok sayıda ticari istihdam portalının yanı sıra, gazetelerde yayınlanan geleneksel iş ilanları ile desteklenmektedir. Söz konusu internet tabanlı portallar yazılı basında ve mesleki dergilerde ve bu medyaların çevrimiçi versiyonlarında yer alan iş ilanlarına gittikçe daha fazla eşlik etmekte ve hatta bunların yerlerini almaktadır. Söz konusu portallar genelde çeşitli kaynaklarından reklam da getirmekte olup, bunlar arasında uzmanlaşmış istihdam bankaları (örneğin BİT çalışanlarına ve devlet memurlarına odaklanmış) ve çevrimiçi gazeteler bulunmaktadır.

Başlıca iki tip çevrimiçi istihdam portalı tanımlanabilmektedir:

(a) İş ilanı vermek için işverenlerin ödeme yaptığı, genellikle belirli bir sektörde, meslekte veya yerel alanda uzmanlaşmış (BİT profesyonelleri, sağlık sektörü veya belirli bir yerel bölgedeki istihdam olanakları gibi) portallar;

(b) İnterneti taramaya yönelik yazılım motorları olan, başka portal ve medyalardan iş ilanı toplayıp gösteren portallar; bu tür portalların iş modeli büyük hacimli trafik yaratarak içerik (iş ilanları ve özgeçmişler) sunulması suretiyle site daha cazip bir reklam kanalı haline getirilmesidir. Bu teknoloji Alman Kamu İstihdam Kurumu gibi devlet kurumları tarafından da kullanılmakta olup, bu kurumda iş ilanları istihdam robotu ile tespit edilerek kurumun resmi internet sitesine konulmaktadır.

Bu istihdam portalları kamu istihdam kurumları ve diğer istihdam hizmet sağlayıcılar tarafından bilgi kaynağı olarak da kullanılabilir. Muhtemel çözümlerden bir tanesi istihdam kurum personeline günlük işlerinin bir parçası olarak iş ilanlarını okutmak, böylece işgücü piyasa talebi hakkındaki genel bilgileri arttırmak ve ilanlar üzerinde içerik analizi yapmaktır. Yakın zamana kadar bu yaklaşım çok fazla kaynak gerektiriyordu, zira elle gerçekleştirilmesi (ilanlardaki belirli kelimelerin kaydedilmesi) veya özel içerik analiz yazılımı olmasını gerektiriyordu. Bunun sonucunda, bu uygulama belirli bir işgücü

piyasasındaki beceri ihtiyaçlarını tarif etme arayışında olan işçi veya işveren sendikaları tarafından yapılan araştırmalarla ve bir seferlik analizlerle sınırlı kalmıştır.

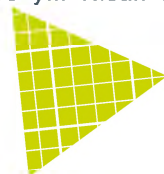
Ancak, mevcut ve gelişmekte olan eğilimlerin ve işe alma şablonlarının gerçek zamanlı tespit edilmesi amacıyla çevrimiçi iş ilanlarının analiz edilmesi işi yazılım araçları sayesinde kamu istihdam kurumları ve diğer istihdam hizmet sağlayıcılar için gittikçe daha mümkün hale gelmiştir (Altstadt, 2011).

Çevrimiçi iş ilanları üzerinde gerçek zamanlı yapılan analizleri aşağıdakileri yapabildiğinden dolayı işe alım eğilimleri hakkında geleneksel veri ve bilgi kaynaklarına kıyasla birçok avantaja sahiptir:

- Çevrimiçi iş ilanlarının toplam sayısının büyük olması sayesinde geniş çaplı, ayrıntılı ve zamanında bilgi edinilmesi;
- İlgili sürecin büyük bölümünün otomatik olmasından dolayı, başka yaklaşımların maliyetlerinin sadece bir kısmı karşılığında, iş ilanların hızla toplanarak analiz edilmesi;
- Birçok durumda ihtiyaç duyulan uzmanlık becerileri ve sertifikalar dahil olmak üzere, iş ilanlarından büyük miktarlarda bilgi elde edilmesi.

Kamu istihdam kurumu tarafından toplanan boştaki iş verileri diğer kaynaklardan alınan verilerle birleştirilerek bir havuz oluşturulmak suretiyle, beceri ve işe alım ihtiyaçlarının bilgi yönünden zengin resimleri oluşturularak, personelin ve paydaşların kullanımına planlı şekilde sunulabilir.

Şekil 7'de iş ilanlarının otomatik gerçek zamanlı analizle oluşturulan en fazla talep gören 50 meslekten alınan bir kısım gösterilmektedir. Bu analiz ABD'nin New Jersey Eyaleti'nde bulunan New Jersey Çalışma ve İşgücü Geliştirme Dairesine çevrimiçi meslek iş arama ve eşleştirme teknolojisi hizmetleri veren özel bir şirket tarafından 2013 yılı Nisan ayında yapılmıştır.





Şekil 7: Gerçek Zamanlı İstihdam Talebi: Aranan İlk 50 Meslek (Nisan 2013)

SOC kodu (ONet-6)	Meslek Unvanı	Gerçek Zamanlı İş İlanları	Gerçek Zamanlı Ortalama Maaş (USD)	Lise Diploması Gerektiren Gerçek Zamanlı İlanlar (NA hariç) (%)	Yükseköğül / Ön Lisans Gerektiren İlanlar (NA hariç) (%)	Lisans veya Üzeri Öğrenim Gerektiren Gerçek Zamanlı İş İlanları (NA hariç) (%)	Eğitim Belirtilmeyen Gerçek Zamanlı İş İlanları (%)
41-1011	Perakende Satış İşçileri İlk Kademe Amirleri / Müdürleri	2 579	50 441	43	5	51	44
15-1121	Bilgisayar Sistem Analistleri	2 482	91 342	5	2	91	38
13-2011	Muhasebeciler ve Denetçiler	2 462	73 673	12	0	86	36
11-1021	Genel ve İşletme Müdürleri	2 406	97 155	9	1	88	33
15-1132	Yazılım geliştiriciler, uygulamalar	2 347	91 799	7	3	88	39
29-1141	Kayıtlı Hemşireler	2 237	75 909	5	12	81	45
41-4012	Satış Temsilcileri, Toptan ve İmalat, Teknik ve Bilimsel Ürünler Hariç.	2 236	69 671	30	4	65	39
11-2021	Pazarlama Müdürleri	2 082	93 821	2	0	97	28
43-4051	Müşteri Hizmetleri Temsilcileri	1 688	34 466	69	8	22	44
11-3031	Finans Müdürleri	1 636	106 649	16	0	83	28
11-2022	Satış Müdürleri	1 545	87 015	23	1	74	42
13-2051	Finans Analistleri	1 459	69 136	7	0	91	26
43-6011	Yönetici Sekreterleri ve İdari Asistanlar	1 335	70 398	19	4	76	36
13-1111	Yönetim Analistleri	1 254	83 025	7	0	91	38

(NA hariç): Eğitim belirtilmeyen ilanlar hariç *Kaynak:* New Jersey Eyaleti, 2013



4.2 Ortaklıklar Yoluyla İyileştirilmiş Eşleştirme Hizmetleri

Bu bölümde işverenler, STK'lar ve eğitim sağlayıcıları ile yapılan işbirliklerinin önemi üzerinde durulmakta, kamu istihdam kurumlarının bunlara yönelik hizmetlerinin optimize edilmesine yönelik yollar önerilmektedir.

İstihdam kurumları, işveren grupları ve işçi örgütleri arasındaki işbirliğinin iyi olması becerilerin işlerle eşleştirilmesi bakımından zorunludur. Eğitimin eşleştirme sürecinin parçası olduğu durumlarda, üç taraflı bu yaklaşımın eğitim sağlayıcıları ile yakın işbirliği içermesi gerekir.

Özellikle kayıt dışı ekonominin büyük olduğu veya boştaki işlerin ve iş arayanların sadece düşük bir oranının kamu istihdam kurumu tarafından idare edildiği ülkelerde, STK'larla yapılan ortaklıklar da ilave avantajlar getirmektedir. Peromingo (2012) tarafından verilen Latin Amerika örneklerinde kamu istihdam kurumları ile STK'lar veya yerel işletmeler arasındaki ortaklıkların bazı durumlarda becerilerde ve istihdam edilebilirlikte nasıl iyileşme sağladığı, böylece şirketlerin amaca uygun becerilere sahip adaylara daha iyi erişebildiği gösterilmektedir. Ekte yer alan Hindistan örnek olay etüdünde ise eşleştirme hizmetlerinin, boştaki işlerin okuma yazması muhtemelen zayıf işsizlere haber verilmesinde cep telefonu teknolojisinin internet teknolojisi olmaksızın kullanılması suretiyle, mikro işletmelere ve kayıt dışı ekonomi katmanlarına nasıl ulaşabildiğine ilişkin başlıca örneklerden biri de verilmektedir.

İşverenlerle işbirliği yapılmasında dört aşamalı bir süreç izlenmektedir:

- (a) Manzaraya aşına olunması: Yerel ve bölgesel alanda mevcut olan işveren ve eğitim kurumu tiplerinin belirlenmesi;
- (b) Temas kurmak ve işbirliğini başlatmak üzere bunların ziyaret edilmesi;
- (c) Çalışma ilişkisi kurulması;
- (d) İşverenlerle birlikte ve işverenler için hizmet geliştirilmesi.

4.2.1. Kamu İstihdam Kurumu Ortaklık Yaklaşımları ve Kamu İstihdam Kurumu Ağları

Hızla değişen işgücü piyasalarında, paydaşların eşleştirme süreçlerine katılımı yaşamsal önem taşımaktadır. Kamu istihdam kurumlarındaki eğilim 'her soruna uyan tek çözüm' yaklaşımından istihdam hizmetlerinin verilmesinde daha fazla ortaklık ve taşeronluk kullanımına doğru giderek daha fazla kaymaktadır.

Politika uygulama seviyesine bağlı olarak ortaklıklarda farklı paydaşlar rol alacak olup; ulusal seviyedeki önemli paydaşlar sosyal paydaşlar, işveren grupları ve işçi örgütleridir. Sosyal paydaşların istihdam politikası oluşturulmasında rol alması alınan politika tedbirlerinin meşruiyetine önemli ölçüde katkıda bulunabilecek, daha alt seviyelerdeki sosyal paydaşların bunların uygulamaya geçirilmesinde işbirliği yapmalarını sağlayabilecektir. Politika oluşturma süreçlerine STK'ların katılımı ulusal seviyede alınan tedbirlerde belirli iş arayıcı gruplarının ihtiyaçlarının dikkate alınmasını sağlayacaktır.

Ulusal ve bölgesel seviyede ise, eşleştirmede iyileştirme kaydedilmesi bakımından ortaklıklar yaşamsal önemdedir; zira tüm paydaşların (öğretim ve eğitim sağlayıcıları, işverenler ve STK'lar) sürece katılımını ve faal olmasını gerektirmektedir. Avrupa Kamu İstihdam Kurum Başkanları Ağının bir yazısında (HoPES, 2011) ortaklıkların her seviyede gerekli olduğu vurgulanmıştır.

Avrupa'da bugünlerde ortaklık ve taşeronluk yönünde oldukça güçlü bir eğilim görülmekte olup; AB kamu kurumu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşu niteliğindeki istihdam hizmet sağlayıcıları arasındaki işbirliğini geliştirmek amacıyla istihdam kurumları arasında ortaklık (IKAO) kurmuştur. IKAO kapsamında yakın zamanda gerçekleştirilmiş stratejik diyalogda ortaklık değerlendirmesi üzerinde odaklanılmış, taşeronluğa yönelik değerlendirme çerçevesinin nasıl kurulacağına yoğunlaşmıştır. Taşeronluğa yönelik bu artan ilgi, iş arayıcı becerilerinin ve işgücü piyasasının bunlar için hazır olma durumunun belirli bir hedef grubun becerileri ve karşılaştığı engellere veya belirli bir sektörün yeterli gereklilikleri konusunda uzmanlaşmış özel sektör hizmet sağlayıcıları veya STK'lar tarafından sıklıkla çok daha verimli şekilde ele alınabileceği varsayımına dayanmaktadır.



Bu modelde, özel sektör eğitim sağlayıcıları genelde işgücü piyasasında talep gören belirli becerilerin hedeflendiği eğitimlerle bağlantılı danışmanlık hizmetleri verirler. Benzer şekilde, STK'lar genç, göçmen, engelli veya etnik azınlık olmak gibi çeşitli nedenlerle işgücü piyasasına erişimde güçlüklerle karşılaşan vatandaş gruplarının çıkarlarını göz önünde bulundurlar. STK'ların herhangi bir ülkede istihdam hizmetlerinde oynadığı rolün çerçevesi kamu istihdam kurumlarına ve özel istihdam ajanslarına kıyasla daha az kesin çizgilere sahip olup, büyük oranda kamu istihdam kurumunun kurumsal yapısına ve kapasitesine bağlıdır. STK'lar tarafından birkaç rol benimsenebilmekte olup, bunlar; STK'nın hedef grubundaki iş arayıcılarına danışmanlık ve işgücü piyasası eğitimi temin edilmesi; hedef gruptan işe alım yapma konusunda karşılaşılan sınırlama ve fırsatlar konusunda işverenlerin bilgilendirilmesi; hedef kitledeki her bir birey için iş tecrübesi fırsatları veya ücret sübvansiyonlu düzenli işler konusunda işverenlerle müzakere edilmesi ve hedef kitledeki iş arayıcılarına iş bulmalarında ve buldukları işi muhafaza etmelerinde yardımcı olunmasıdır.

Avrupa kamu istihdam kurumlarındaki taşeronluk uygulamaları üzerinde yapılan bir çalışma (Finn, 2011) özel sektör hizmet sağlayıcıların belirli gruplara yönelik işgücü piyasası çıktılarını iyileştirebildiklerini ve hizmet sunumuna yenilik getirebildiklerini, buna karşın taşeronluğun etkili olabilmesi için kamu alım standart ve usullerinin oluşturulması ve takip ve kalite güvence sistemleri kurulması gibi bir takım önkoşulların sağlanması gerektiğini teyit etmektedir. Bunun başlıca avantajları, belirli hedef grupları daha iyi savunup, ihtiyaçlarını daha iyi karşılayabilecek sivil toplum örgütlerinin katılımının sağlanması ve kaynak tahsisatı ile ilgili olarak daha fazla esneklik sağlanması ihtimalidir. Birtakım verimlilik artışları da sağlanabilmekle birlikte, ilgili öğrenme süreçleri nedeniyle, bunlar hızlı artışlar olma eğiliminde değildir. Taşeronluk uygulaması kamu istihdam kurumunun kendi kapasitesini işgücü piyasasındaki dalgalanmalara esnek bir şekilde uyarlamasına ve belirli istemci gruplarına yönelik uzmanlık hizmetleri satın almasına olanak verir (Finn, 2011). STK'larla yapılan sözleşmeler sabit süreli, genellikle yıllıktır. Taşeronlar, (önceden onaylanmış bütçeler kapsamında) giderlerin geri ödenmesi, sabit bedelli sözleşmeler yapılması veya performansa dayalı düzenlemeler yapılması gibi birçok yolla finanse edilebilmektedir. Taşerona verilen işgücü piyasası eğitimlerinde, performansla dayalı (alınan sonuçlara göre ödeme yapılan) sözleşmeler yapılması, bu kapsamda müzakere edilerek belirlenmiş işe yerleştirme oranlarına

ulaşılıp ulaşılmamasına dayanan ödül ve cezalar uygulanması da giderek yaygınlaşmaktadır.

Avustralya'da ise bütçünün farklı bir model uygulanmakta olup, bu ülkedeki istihdam hizmetlerinin tümü merkezi hükümet tarafından özel sektöre ihale edilmiş olup, kamu tarafından finanse edilen istihdam hizmetleri verme hakkı her üç yılda bir ihaleye çıkarılmaktadır. Bu süreç, işgücü katılımını ve beceri gelişimini teşvik etmeyi amaçlayan Avustralya'nın Gelecekteki İşgücünün Oluşturulması (AGIO) programı kapsamındaki tedbirler paketinin içerdiği unsurlardan sadece biridir.

Avustralya İstihdam Hizmetleri (JSA) böyle bir teşkilat olmamakla birlikte, söz konusu program kapsamında hayata geçirilen bir konsepttir. Avustralya İstihdam Hizmetleri verme hakkında erişmek amacıyla teklif veren işletmelerin çok ayrıntılı ve kapsamlı bir performans şartnamesini karşılamaları gerekmektedir. Programın ilk dönemi hakkında yapılan gözden geçirme çalışmasına göre, bu yeni örgütsel model iyi sonuçlar vermiş, etkililik ve esneklik sağlamıştır (İstihdam Dairesi, Öğretim ve İşyeri İlişkileri, Tarihsiz). Hizmet sağlayıcıları Ulusal İstihdam Kurumları Birliği (NESA) adıyla bilinen bir birlik altında örgütlenmişlerdir, bu birlik hizmet sağlayıcıların devlet karşısında çıkarlarını temsil etmekte, çeşitli hizmet ve araçlara erişimlerini sağlamaktadır. NESA, sadece Avustralya İstihdam Hizmetleri verenlere değil, istihdam hizmeti veren herkese açık olup, üyelerine hedeflenen işgücü piyasası eğitimlerinin sağlanması konusunda operasyonel işbirliği sağlamaktadır.

Kamu istihdam kurumları ile öğretim ve eğitim kurumları arasındaki ortaklıkların kapsamının genişletilmesiyle başka kazanımlarda elde edilebilmektedir. Beceri talebi hakkındaki bilgilere erişim hakkı verilmesi, bu kurumların kendi eğitim program ve müfredatlarında ayarlamaya gitmelerine olanak sağlamakta, bu da arz tarafındaki bilgileri olumlu etkilemektedir.

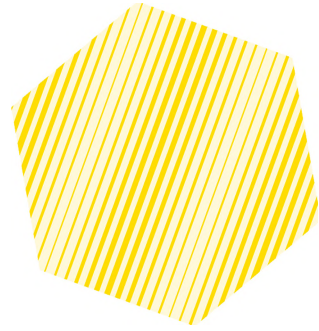
Operasyonel seviyede ise, kamu istihdam kurumu ile yerel teknik ve mesleki öğretim ve eğitim okulları arasında kurulan ortaklıklar endüstrinin yeniden yapılanması veya bir şirketin belirli bir takım işler için eğitilmiş yeni personel ihtiyacı yaratan bir yere taşınması durumunda sürekli eğitim kurslarının zamanında temin edilmesine katkıda bulunabilmektedir. Kamu istihdam kurumunun sektör seviyesinde başarılı bir şekilde işlemesi halinde, teknik ve mesleki öğretim ve eğitim okulları kendi okul yönetimlerini, öğretmenlerini ve eğitimlerini söz konusu sektördeki durum hakkında güncel tutabilmektedirler.

4.2.1. Göçün Önlenmesine Yönelik Bölgesel İşbirlikleri ve Ortaklıklar

Ulusüstü (bölgesel veya ülkeleri aşan) seviyedeki ortaklıklar ve işbirlikleri önemli bir unsurdur. İşbirliği küreselleşme ve göç olguları bakımından giderek önemli hale gelmekte olup, Avrupa'da tek bir işgücü piyasası oluşturulması kamu istihdam kurumları arasında işbirlikleri kurulmasına yönelik güçlü bir faktördür. Ayrıca, Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği'nin (WAPES) de başlıca hedefleri karşılıklı öğrenme ve kapasite oluşturmaktır. Özel sektöre ait istihdam kurumlarının küresel seviyede faaliyet gösterme gelenekleri kamu istihdam kurumlarına nazaran daha uzun olabilmekte olup, özel istihdam ajansları uluslararası konfederasyonu (CIETT) 1992 yılında kurulmuştur. Bu kurum üyelerine en iyi uygulamaları öğrenme imkanı vermekte, bu amaçla yıllık konferanslar, çalıştaylar ve genel kurul toplantıları düzenlemekte, haber bültenleri yayınlamaktadır.

AB gibi ulusüstü oluşumlar ve dünya genelindeki ulusal makamlar ulusüstü seviyedeki beceri eşleştirme süreçlerinin iyileştirilmesine yönelik politikalar ve stratejik kaynaklar geliştirilmesi amacıyla kayda değer kaynaklar ayırmakta ve gayret göstermektedirler. Bu raporun bir sonraki kısmında işgücü piyasasındaki eşleştirmenin iyileştirilmesi amaçlı ulusaşırı ortaklıklara yönelik yaklaşımların üç örneği incelenecek olup, bunlar; Kanada, Meksika ve bazı Karayip ülkeleri arasında yapılan anlaşmanın örneği olduğu ikili işe alım anlaşmaları; Moldova ve AB arasında yapılan ve Moldova'ya giren ve Moldova'dan çıkan işgücü hareketinin iyileştirilmesine yönelik ortaklığın örneği olduğu sınır aşırı hareketliliği kolaylaştıran ikili ortaklıklar ve hareketliliğin önündeki engellerin kaldırılmasına ve işgücü niteliklerinin sınırlar ötesinde tanınmasına odaklanılan ve Avrupa dahilindeki hareketliliğin iyileştirilmesine yönelik olan AB yaklaşımının örneği olduğu genel hareketliliğin iyileştirilmesine yönelik ulusaşırı gayretlerdir.

Kanada'nın yabancı işçilerin tarım sektöründe geçici olarak çalıştırılmasını kolaylaştıran ve ilk olarak 1966 yılında oluşturulmuş olan köklü programı bu ilk grup ortaklıklar kapsamına girmektedir. 2006 yılında, bu program kapsamında 7806 Meksikalı ve 7770 Karayipli işçi Kanada'ya çalışmak üzere gelmiş (Basok, 2007) olup, programın bazı bölümleri tüm ülkeleri kapsayacak şekilde genişletilmiştir.





Kutu 3: Geçici Yabancı İşçi Programı (GYİP) - Kanada

İşverenler her birinde belirli kriterler karşılanmasını gereken dört kapsamda geçici yabancı tarım işçisi (GYİ) çalıştırabilmektedirler.

Mevsimlik Tarım İşçileri Programı (MTİP)

- GYİ'ler Meksika ve belirli bazı Karayip ülkelerinden olmalıdır;
- Yapılan üretim ulusal emtia listesine dahil olmalıdır;
- Yapılan faaliyetler çiftliklerde yapılan ana tarım faaliyetleri ile ilgili olmalıdır;
- Çalıştırılan işler düşük nitelikli veya daha yüksek beceri gerektiren mesleklerden olabilir.

Tarım kapsamı

- GYİ'ler herhangi bir ülkeden olabilir;
- Yapılan üretim ulusal emtia listesine dahil olmalıdır;
- Yapılan faaliyetler çiftliklerde yapılan ana tarım faaliyetleri ile ilgili olmalıdır;
- Çalıştırılan işler düşük nitelikli veya daha yüksek beceri gerektiren mesleklerden olabilir.

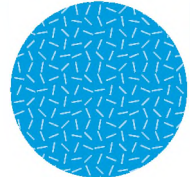
Düşük beceri gerektiren meslekler kapsamı

- Yapılan üretim ulusal emtia listesine dahil DEĞİLDİR;
- İşverenler düşük beceri gerektiren her türlü tarım işi için GYİ çalıştırabilirler;
- Çalıştırılan meslek için istenilen azami öğretim veya resmi eğitim seviyesi;
 - Lise diploması veya
 - En fazla iki yıllık işe özel eğitimidir.

Yüksek beceri gerektiren meslekler kapsamı

- İşverenler yüksek beceri gerektiren her türlü tarım işi için GYİ çalıştırabilirler;
- Çalıştırılan meslek için istenilen öğretim veya resmi eğitim seviyesi;
 - Üniversite eğitimi,
 - Yüksekokul eğitimi,
 - Mesleki eğitim,
 - Çıraklık eğitimi.

Kaynak: Human resources and skills development of Canada, 2013.



Kutuda yer alan tarife göre, Kanada'da uygulanan programda ve işçi gönderen ülkelerle yapılan anlaşmalarda, tarımsal üretimde darboğazların önlenmesi amacıyla, tarımdaki belirli iş tipleri hedeflenmiştir.

Kutu 4: Hareketlilik Ortaklığı: İşgücünü Yönetme ve Göçü Geri Döndürme Kapasitesinin Güçlendirilmesi - Moldova

Moldova ile AB ülkeleri arasında gerçekleştirilen hareketlilik ortaklığının koordinasyonu İsveç Kamu İstihdam Kurumu (Arbetsformedlingen) tarafından sağlanmaktadır. Moldova Çalışma, Sosyal Koruma ve Aile Bakanlığı ve Ulusal İstihdam Ajansı, dokuz AB Üyesi Ülkenin (Almanya, İtalya, Romanya, Macaristan, Bulgaristan, Litvanya, Çek Cumhuriyeti, Fransa, İsveç) devlet kurumları ve Avrupa Eğitim Vakfı bu ortaklık kapsamında bir araya gelmiştir.

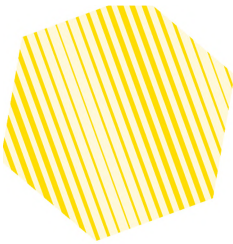
Ortaklığın başlıca hedef grupları geri dönen Moldova vatandaşları, yurtdışında yaşayan ve döngüsel olarak göç eden Moldovalılar, bunların aileleri, döndükten sonra yerleşen topluluklar ve potansiyel göçmenlerdir. Kamu dışı aktörler ise göç konusunda faaliyet gösteren sivil toplum örgütleri, işveren örgütleri, sendikalar, akademik kuruluşlar ve özel istihdam ajanslarıdır.

Hareketlilik ortaklığının amacı Moldova ile Avrupa Birliği arasındaki yasal hareketliliğin teşvik edilmesidir. Bu kapsamda, Moldova makamlarının geri dönüş göçünü idare etme ve yurtdışından dönen Moldova vatandaşlarının sosyal ve ekonomik entegrasyonlarının tekrar sağlanmasını destekleme kapasiteleri güçlendirilmekte, Moldova halkı AB'de yasal olarak çalışma ve yaşama imkanları hakkında daha iyi bilgilendirilmektedir.

ETF bileşenin önemli faaliyetlerinden biri ise, mevcut işgücü nitelikleri sisteminde öngörülme-yen yeni beceriler dahil olmak üzere, kayıt dışı ve resmi olmayan şekilde öğrenilmiş becerilerin tanınmasına yönelik sistemlerin kurulmasıdır. Meslek profilleri tanımlanmış olup, meslek ve öğretim standartları arasındaki bağlantılar kurulabilmektedir.

Bu girişim sayesinde, Moldova diasporası içindeki iş arayıcılar Moldova işgücü piyasasına aşına olabilmekte ve boştaki işlere başvuru yapabilmekte, buna karşın işverenler de Avrupa Birliği'nde çalışma tecrübesine ve Moldova'da çok ihtiyaç duyulan becerilere sahip Moldovalı aday havuzundan seçim yapabilmektedirler.

Kaynak: Örnek olay etüdü ektedir.





Buna karşın, Avrupa'da hareketliliğin artırılmasına yönelik politika ve inisiyatifler, zamanın AB başkanı Manuel Barroso'dan 2005 yılında gelen bir yazıda belirtilen aşağıdaki gerekçeye göre genel kapsamlı olmanın çok ötesindedir:

'İnsanların çalışmasına, işletmelerin onları almasına ve daha fazla sayıda ve daha iyi şartlarda istihdam yaratmasına yönelik teşvikler sağlaması için, işgücü piyasalarının daha iyi işlemesine imkan tanınması gereklidir. Bunun için insan sermayesine önemli ölçüde yatırım yapılması ve işgücünün daha kapsamlı işgücü piyasalarına daha fazla uyarlanabilme yeteneği olması gerekecektir' (Avrupa Komisyonu, 2005).

2005 yılından itibaren yaşanan ekonomik kriz, küreselleşme ve teknolojik değişimler eşleştirme verimliliğine politika bazında daha fazla önem verilmesine neden olmuştur. Birçok ülkede yaşanan ekonomik kriz işsizlerin istihdam kurumlarına hızla akmasına neden olmuş, bu durum dosya yükünü artırmış, personel ve diğer kaynaklar üzerindeki baskıyı artırmıştır. Ayrıca, Andersen ve diğerlerinin (2010) gözlemlediği üzere, piyasaların halen küreselleşmekte oluşu ve birbirini takip eden rekabet baskıları işgücü piyasası bilgilerinin ileriye daha fazla yönelik olması gerektirdiğini göstermektedir. Bu durum öğretim ve eğitim sağlayıcıların sundukları hizmetleri mevcut talebe göre oluşturmaları ve eğitim ve öğretimin hem mal ve hizmet üretiminde hem de kamu sektöründe yenilikçiliğe katkı yapması bakımından gereklidir. İnternet ve sosyal medya, işgücü piyasası araçları dahil olmak üzere, bilgi ve hizmet sağlayıcılara yeni fırsatlar sunmaktadır. Son dönemdeki gelişmelerin sonucunda, farklı tipteki internet tabanlı kendi kendine hizmet yaklaşımlarına yönelik fırsatlar çoğalmış; benzer şekilde, istihdam kurumları kapsamlı hizmetlerin, kişisel danışmanlığın ve rehberliğin herkese sunulamayacağını anlama noktasına gelmişlerdir.

Avrupa Komisyonu yeni beceriler ve işler inisiyatifi Gündemi çerçevesinde Avrupa seviyesinde becerileri ve beceri eşleştirme sürecini iyileştirmeye yönelik birtakım tedbirler uygulamaya koymuştur. Şimdi ihtiyaç duyulan ve gelecekte ihtiyaç duyulacak becerilerin neler olduğunu daha iyi görmeleri için insanlara yardım etmek amacıyla, Avrupa beceriler panoraması (Kutu 5) adındaki belirli bir bölüm son dönemlerde uygulamaya kondu.





Kutu 5: AB Beceriler Panoraması

AB beceriler panoraması ulusal, Avrupa ve uluslararası seviyelerdeki birkaç farklı kaynaktan gelen beceri ihtiyaç ve uyumsuzlukları hakkındaki bilgileri tek bir veritabanında birleştirmektedir. Özel olarak tahsis edilmiş olan dinamik internet sitesinden söz konusu veritabanına erişilebilmekte olup, bu sitenin kullanıcıları meslek, sektör, ülke ve beceriler olmak üzere dört ayrı giriş noktasından bilgi taraması yapabilmektedirler.

Bu giriş noktaları kullanıcılarca veritabanındaki bilgileri kendi özel ihtiyaçlarına göre bir bağlama oturtmalarına imkan vermektedir. Farklı kaynaklardan alınan göstergeler hemen karşılaştırılabilmekte, böylece eldeki bilgilerin tümüne ilişkin tam bir görüş oluşturulabilmektedir.

Panoramada iki tane daha araç bulunmakta olup, bunlar;

- Meslek eğilimlerine ve belirli sektör tabanlı veya çapraz becerilere odaklanan bir dizi analitik vurgu noktası ve
- Ulusal, Avrupa ve uluslararası seviyedeki mevcut bilgi kaynaklarının envanteridir.

Beceriler panoraması, amiral gemisi niteliğindeki yeni beceriler ve işler inisiyatifi gündeminin en önemli çıktılarından biridir.

Panoramanın internet adresi: <http://euskillspanorama.ec.europa.eu>

Panoramanın vizyonu eşleştirme ve hareketliliğe yardımcı olmaktadır. Panoramanın içeriğinde sektör, meslek ve ülke bazında ayrıntılı bilgiler yer almakta olup; ayrıca, seçilen meslekler ve beceri tipleri bazında Avrupa işgücü piyasası genelindeki durumu tarif eden 'analitik bilgi noktaları' da içermektedir. Panoramanın geliştirilme çalışmalarının ilk aşamasında, meslekler hakkında ulusal bağlamda kesin bilgiler temin etmekten ziyade, Avrupa genelinde karşılaştırılabilirlik sağlamak amacıyla, veritabanındaki bilgiler toplanmıştır. Sonuç olarak, panoramanın başlıca kullanıcı kitlesi muhtemelen politika yapıcılar ve kamu çalışanları gibi meslek mensupları olacaktır.

Daha operasyonel seviyede ise, sınır aşırı istihdam kurumları rehberlik ağı olan Avrupa İstihdam Kurumunu (EURES) AB tarafından desteklenmektedir¹⁰. Özel olarak görevlendirilmiş ve ulusal ve sınır aşırı seviyelerdeki hareketlilik ile ilgili pratik, yasal ve idari konularda uzmanlaşmış EURES danışmanları kamu istihdam kurumları içinde çalışmaktadırlar. Uygulama açısından bakıldığında, bu durum bu uzmanların ülkelerinde iş arayan yabancı kişilere, yurt dışından işe alım yapmak isteyen işverenlere ve

yurtdışına taşınmak isteyen kendi ülkelerindeki iş arayıcılara yardımcı oldukları anlamına gelmektedir.

Yaşama ve çalışma portalında¹² European Vacancy Monitor¹¹ (Avrupa Boştaki İşler Takibi) bülteninden gelen veriler esas alınarak üretilen iş fırsatları bilgileri dahil olmak üzere işgücü piyasası koşulları gibi konular, her bir Avrupa Üye Ülkesindeki yaşama ve çalışma koşulları ve serbestçe taşınmaya ilişkin kurallar hakkında genel bilgiler bulunmaktadır. EURES ayrıca iş arayanlara ve işverenlere yönelik bir dizi çevrimiçi hizmet sunmakta olup, talep edildiğinde kişisel tavsiye ve danışmanlık hizmeti de verilmektedir.

Söz konusu AB inisiyatifleri eşleştirilmeye yönelik ulusal yaklaşımların sınır aşırı hareketliliği destekleyen ulusaşırı yaklaşımlarla nasıl tamamlanabileceğini göstermektedir. Makro perspektiften bakıldığında, bu tür yaklaşımlar hareketliliği daha geniş bir ölçekte destekleyebilmektedir. Bireysel perspektiften bakıldığında ise, söz konusu hizmetler yabancı işgücünün rastlantısal olarak daha az istihdam edilmesine veya bir başka ülkedeki iş aramalarına katkıda bulunabilmekte, böylece işgücü hareketliliğinin iyileşmesine yardımcı olabilmektedir.

¹⁰ Bakınız <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=en&catId=3&parentCategory=3>

¹¹ European Vacancy Monitor üç ayda bir çıkan bir bülten olup, Avrupa genelindeki boştaki iş durumunu tarif etmekte; bunu yaparken şu kaynaklardan alınan verileri esas almaktadır: 2011 yılı üçüncü çeyreği için 27 ülkeyi içeren işgücü anketi; boştaki iş istatistikleri, 26 ülke, tahminler dahil; kamu istihdam kurumlarına kaydı yapılan boştaki işler ve işsizler, 20 ülke.

¹² Bakınız <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=tw&lang=en&catId=490&parentId=0>

4.2.3. Eşleştirmenin Daha İyi Olması İçin İşverenlerle Yapılan Ortaklıklar

Kamu istihdam kurumunun kendi sorumluluk alanındaki ticaret ortamı hakkında iyi bilgilenmiş olmaması durumunda, yerel işgücü piyasasındaki durumu daha iyi anlamak için eldeki her türlü kaynakla istişare etmelidir. Gerekli bilgiler şunları içermektedir:

- İşgücü piyasasında mevcut olan (kamu sektörü dahil) sektörlerin listesi¹³;
- Her bir sektörün istihdam bakımından yereldeki nispi önemi;
- İstihdam tipleri ve seviyeleri (beceri seviyeleri);
- Eğilimler (hangi sektörler büyüyor, hangileri düşüşte);
- Yapı (şirket büyüklükleri, kümelenmeler).

Boştaki iş bildirimleri ve işveren anketlerine ilaveten, bu tür bir eşlemede aşağıdaki kaynaklardan gelen veri ve bilgiler bulunabilir:

- Bölgesel ve yerel ticaret istatistikleri;
- Ulusal ve bölgesel seviyedeki makamlardan gelen bilgiler;
- İşadamları demekleri;
- İşveren örgütleri.

Bu aşamada, ulusal ve merkezi kurumun rolü önemlidir, zira bölgesel ve yerel ofislere gerek amaca uygun ve kolay anlaşılan bilgilerin, gerekse aşağıdaki araçların temin edilmesinden söz konusu kurumun sorumlu olması gerekir:

- Yerel veya bölgesel ofisin durumu açısından amaca uygun istatistiksel bilgiler;
- Yereldeki işverenlerle ilgili bilgi kaynaklarına erişim;
- Yerel ticaret manzarası ile ilgili bilgilerin saklanması ve analiz edilmesine yönelik araçlar.

Kutu 6'da işgücü piyasası bilgilerinin toplanıp yayılması ve bununla Türkiye'deki eğitim sağlayıcıların bilgilendirilmesinin sağlanması için topluca çaba gösterilen çok seviyeli yönetim stratejisi örneği ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Kutu 6: UMEM Beceri '10 - Türkiye

Türkiye'de, işveren örgütü Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ile TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi ulusal düzeyde anket yapmak üzere güçlerini birleştirdiler.

Adayları staj görmek üzere şirketlerle eşleştirmek amacıyla işverenlerin beceri ve personel taleplerini toplayıp analiz ettiler, başarılı adayların istihdam edilmesini sağladılar ve bu programa yönelik internet sitesi ve merkezi bilgi sistemi aracılığıyla iletişim stratejisi uyguladılar.

Bu bilgiler kamu istihdam kurumu İŞKUR ile birlikte eğitim kurslarının finanse edilmesinden, kursiyerlere ödenek verilmesinden, işe alım teşvikleri temin edilmesinden ve işsizlerin eğitim tedbirleri hakkında bilgilendirilmesi ve bunlar için seçilmesi ve eşleştirilmesinden sorumlu olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na iletildi. Milli Eğitim Bakanlığı ise seçilen meslek okulları vasıtasıyla eğitim sağlamaktadır (UMEM, Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri).

Kaynak: Örnek olay etüdü ektedir.

¹³ Birincil sektör (çiftçilik ve/veya balıkçılık) DGOÜ'lerin birçoğunda önemli bir rol oynamaktadır, ancak bu sektörün büyük bölümünde kayıt dışı faaliyetler yapılmaktadır. İstihdam hizmet sağlayıcıların sektördeki yeniliklere ve büyümeye katkı yapabilmeleri için oradaki istihdam işlevlerinden ve çalışma koşullarından haberdar olmaları yaşamsal önemdedir.

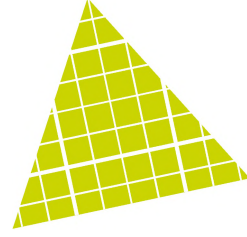


Yerel ve bölge altı seviyede bulunan işverenlerin kümelenmesi eşleştirilmesine yardımcı olabilmektedir. Şekil 8'de kamu istihdam kurumu hizmet yaklaşımının şirketlere bildirilmesi ve şirketlere göre uyarlanması için kullanılabilecek olan kümeleme şablonu prototipi gösterilmektedir. Farklı işletmelerin farklı ihtiyaçları bulunmakta olup, özellikle küçük işletmelerin insan kaynakları yönetim kabiliyetlerini, personellerini işe alma, işe yerleştirme ve eğitime anlamında, arttırmaları için desteklenmeleri gerekmektedir.

Şekil 8: İşveren Kümeleme Tipleri

İşverenlerin kümelenmesi eşleştirmeyi iyileştirebilir

İşletme tipi	İşler	Eşleştirme süreci	Beceri konuları
Büyük endüstriler (teknoloji yoğun, uzman yönelimli)	Üst yöneticiler, uzmanlar, teknisyenler, yüksek ücretler	Özel istihdam ajansları, sosyal sermaye	Uzmanlık eğitimi, şirket yönelimli
Hizmet endüstrisi	Esnek ve alıçılmamış çalışma şekilleri	Kendi kendine organize edilen iş arama faaliyeti, geçici çalışma ajansları	Genel beceriler, yenilikçi kapasiteler
Geleneksel esnaf ve sanatkarlar	Çeşitli çalışma sözleşme tipleri	Geleneksel eşleştirme hizmetleri (KİK) ayrıca kayıt dışı işe alım uygulamaları	Becerili ve yarı becerili, tanımlı beceri profilleri
Eski endüstriler, yeniden yapılanma içindeki şirketler	Küçülme ve sık kitlesel işten çıkarmalar	Yeniden işe yerleştirme hizmetleri talep ediliyor (KİK veya uzmanlaşmış sağlayıcılar)	Modası geçmiş beceriler, yeniden eğitim gerekli
Kamu sektörü	Yüksek istihdam koruması	Düzenlenmiş erişim ve resmileştirilmiş işe alım süreci, KİK'in rolü değişir	Resmi eğitim gereklilikleri, kamu sektörü organize eğitimi
Kayıt dışı ekonomi, mikro işletmeler	Sosyal koruma eksikliği, güvencesi olmayan işler	Kayıt dışı işe alım yolları	Becersiz veya düşük becerili, yükselme halinde



Bir sonraki adım işverenlerle temas kurmaktır. Bu önemli faaliyet, eşleştirme kalitesini karmaşık BİT tabanlı sistemlere yatırım yapmaya başlamadan iyileştirmenin düşük maliyetli bir çözümünü sunmaktadır.

15 Avrupa kamu istihdam kurumu üzerinde yapılan araştırmada (de Koning ve Gravesteijn, 2012) ilk temasın çeşitli yaklaşım ve yöntemlerle yapıldığı bulunmuş olup, bunlardan bazıları Kutu 7'de gösterilmiştir.

Kutu 7: İşverenlerle İlk Temas Yaklaşımı

- Flaman-Belçika Kamu İstihdam Kurumu öncelikle KOBİ'ler üzerine odaklanmış olup, şirketleri sektörlere göre ayırmaktadır. Her bir hesap yöneticisi, kendisine ayrılan il ve yerel bilgi birikimi ve gelişmelerle ilgili kapsamlı bir şekilde alınan sektör veya sektörlere yönelik olarak bireysel bir plan yapar. İşverenle ilk temas telefonla yapılır, bunu ziyaret takip eder.
- Estonya'da, Kamu İstihdam Kurumu ulusal, bölgesel ve yerel seviyelerdeki işverenlere yönelik bilgilendirme ve işbirliği etkinliklerine ev sahipliği yapar, kamu istihdam kurumunun hizmet ve desteklerini tanıtır, geri bildirim alır.
- İrlanda'da ise, Kamu İstihdam Kurumu yeni kurulan işveren şirketlerine bunlar kurulur kurulmaz temas etmektedir. Ulusal çağrı merkezi ilk aramayı yapan işverenlere mevcut hizmetlerin tümü hakkında bilgi vermektedir.
- Litvanya'da, Kamu İstihdam Kurumu bir veritabanı içinde işverenleri bölümlere ayırmaktadır. İşverenler büyüklüklerine (çalışan sayılarına) göre seçilmekte olup, Kamu İstihdam Kurumu stratejik işverenleri (en fazla yeni istihdam yaratan işverenleri) tespit etmektedir. Litvanya Kamu İstihdam Kurumu ilk temas için en etkili aracın yüz yüze veya kişisel olarak bir araya gelmek olduğunu belirtmektedir.

Kaynak: de Koning ve Gravesteijn, 2012.

İstihdam hizmet sağlayıcı personeline işvereni ziyaret etme, işe alımdan sorumlu personelle konuşma ve gerek kamudan gerekse özel sektörden olsun şirketteki çalışma koşullarını gözlemleme imkanı verilmesi, istihdam hizmet sağlayıcının iş arayanlara sunduğu bilgilerin zenginlik ve kalitesini arttırabilmektedir. Kişiyi bizzat tanışmış olmak her iki tarafın da diğerine doğrudan ve resmiyetten uzak şekilde yaklaşmasını kolaylaştırmaktadır.

Bu durum İsviçre istihdam kurumunun bir çalışmada teyit edilmiş olup, söz konusu çalışmada sosyal hizmet görevlilerinin (istihdam danışmanlarının, ön cephede çalışan personelin) işverenlerden oluşan birer ağına sahip olduklarını, bunun da istemcilerinin istihdam şanslarını arttırdığını gösteren istatistiksel kanıtlar elde edilmiştir. Söz konusu çalışmada, sosyal hizmet görevlilerine zamanlarının ne kadarını danışmanlığa, idari işlere ve işveren temaslarına ayırdıkları sorulmuştur. Alınan sonuçlar kaynaklarının daha büyük bölümünü işverenlere ayıran sosyal hizmet görevlilerinin işverenleri önemli bilgi kaynakları olarak görme olasılıklarının daha fazla olduğunu göstermiştir. İşverenlerle kişisel temas kurulması iş arayanların istihdam şanslarını arttırmakla kalmamakta, aynı zamanda işverenin güveninin kazanılması suretiyle işverenin boştaki iş pozisyonlarını kamu istihdam kurumuna bildirme olasılığını da arttırmakta, böylece 'daha iyi' iş pozisyonları havuzunun genişlemesi sağlanmaktadır.



Güvenin bu yönü Fransız kamu istihdam kurumu tarafından işverenlere uygulanan hizmet yaklaşımının Kutu 8'de verilen tarifinde de vurgulanmıştır.

Kutu 8: İşverenlerin Bölümlere Ayrılması - Fransa

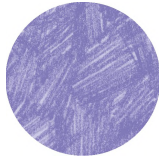
Fransa'da, yeni temaslar şirketin büyüklüğüne ve işe alma potansiyeline göre telefon, ziyaret veya posta yoluyla özel ekipler tarafından gerçekleştirilmektedir. Kamu İstihdam Kurumu işverenleri bölümlere ayırmak için 2011 yılından beri BT paketi kullanmaktadır. Bölümlendirme aracı kullanılarak üç kritere göre sekiz adet bölüm oluşturulmuş olup, bunlar şöyledir: İşe alma potansiyeli, bir önceki referans dönemde işe aldığı işçi sayısı ile ölçülür; işe alım zorlukları, çeşitli kaynaklardan öğrenilir; kamu istihdam kurumuna yakınlığı, her şirketin kamu istihdam kurumuna sunduğu boştaki işe adedi ile ölçülür.

Bu tür ziyaretlerin karşılıklı güven atmosferi oluşturacak şekilde tasarlanmış olması önemlidir. Ziyaret amacının işverenin durumunu ve işe alım ihtiyaçlarını daha iyi anlamak olduğu sinyalinin istihdam hizmet sağlayıcı tarafından işverene açık bir şekilde verilmesi gerekir.

İstihdam hizmet sağlayıcıların işveren ziyaretleri için ayırabildikleri kaynaklar farklılık gösterirler. İşveren ziyaretlerini kendi faaliyetleri içine yerleştirmiş kamu istihdam kurumlarında işverenlerle ilgilenen personel ile iş arayanlarla ilgilenen personel genelde ayrıdır. Ancak, bu tür ziyaretlerin bilgi bakımından çok değerli olmaları ve bunların sonucunda elde edilen anlayışın danışmanlıkta genelde doğrudan kullanılabilir olması dolayısıyla, istihdam hizmet sağlayıcıların iş arayanlarla doğrudan temas halinde olan personellerinin her birine senede en az bir kez, tercihen daha fazla sayıda işveren ziyareti yaptırmaya çalışmaları gerekir. İstihdam hizmet sağlayıcıdaki yöneticiler bu tür ziyaretleri kendileri de düzenli bir şekilde yaparak söz konusu faaliyetin seviyesinin yükselmesine yardımcı olabilirler. Şirket ziyaretleri en önemli sektörlerin ve şirket tiplerinin (küçük, orta ölçekli, büyük, özel sektör ve kamu) en önemlilerinin tamamını kapsayacak ve kamu istihdam kurumu personelinin bir dizi ziyaretten sonra samimi tarzda tecrübe alışverişi yapabilecekleri şekilde planlanabilir.



Kaynak: de Koning ve Gravesteijn, 2012.





4.2.4. İşverenlerle Birlikte Ve İşverenler İçin Hizmet Geliştirilmesi

İşverenlerle birçok şekilde işbirliği yapılabilen ve olup, bunlar büyük oranda işgücü piyasasının durumuna bağlıdır. Ancak, her halükarda bu işbirliklerinin genel amaçları aynı kalmakta olup; bunlar beceri ihtiyaçlarının daha bilinçli şekilde eşleştirilmesi ve öngörülmesi ve tam olarak işgücü piyasası ihtiyaçlarına yönelik araç ve metodolojiler geliştirilmesidir.

Avrupa kamu istihdam kurumlarında yapılan bir araştırmada, de Koning ve Gravesteijn (2012) birçok kamu istihdam kurumunun işverenlere aşağıdaki hizmetleri sunduğunu tespit etmiştir:

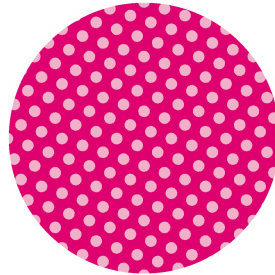
- İşgücü piyasası bilgileri toplanması ve sunulması;
- Boştaki iş ilanlarının hazırlanması ve yayınlanması;
- İşe alım hizmetleri;
- İnsan kaynakları danışmanlığı;
- Sübvansiyonlar ve etkin işgücü piyasası politikaları (EİPP'ler) hakkında bilgilendirme yapılması ve önerilerde bulunulması;
- Dezavantajlı ve uzun süredir işsiz iş arayıcılarına destek verilmesi;
- Büyük ölçekli işten çıkarmalara hızla tepki verilmesi ve yeniden işe yerleştirme çalışması yapılması.

Bunlar işverenlerin tümünü sunulan genel hizmetlerdir. Edinilen tecrübeler bu hizmetlerin ne kadar alındığının büyük ölçüde sektöre göre farklılık gösterdiğine, madencilik, imalat sanayi veya gemi inşası gibi 'eski' sektörlerin bu hizmetleri daha fazla kullanma eğilimindeyken, BİT veya ticari hizmetler gibi 'yeni' sektörlerin bunları daha az kullanma eğiliminde olduğuna işaret etmektedir.

İşverenlerle işbirliğinin geliştirilmesine yönelik bir diğer yaklaşım da istihdam hizmet sağlayıcının belirli sektör veya endüstrilere yönelik hizmetleri hedeflemesini gerektirmektedir. Bu, örgütün büyüklüğüne bağlı olarak çeşitli şekillerde olabilmektedir; en kolay yaklaşım her bir sektör için ön cephedeki personelden ve rehberlik danışmanlarından oluşan farklı gruplar oluşturmak, bu ekiplerden birini tarım sektöründen, bir diğerini imalat sektöründen, birini hizmetlerden v.s. sorumlu tutmaktır. Bu durumda her ekibin personeli 'kendi' endüstrilerindeki beceri taleplerinin güncel yüzlerini anlamaktan sorumlu olurlar.

Bazı ülkelerde bu yaklaşım daha da ileri götürülmektedir. Örneğin Hollanda'daki kamu istihdam kurumu belirli sektörlerin ihtiyaçlarını ele almak üzere uzmanlaşmış ofisler organize etmiş olup, özellikle önemli sektörler için de kalıcı sektör hizmet ofisleri kurmuştur. Bu ofisler Hollanda Kamu İstihdam Kurumu (UWV) ve sektör temsilcileri tarafından müştereken çalıştırılmaktadır.

Hollanda ayrıca bir plan da uygulamak da olup, bu plan kapsamında işçiler işverenlerinin üretimi düştüğünde geçici olarak kısmi işsizlik yardımı talep edebilmektedir. İşverenler istihdam sözleşmelerini devam ettirmek istedikleri ihtiyaç fazlası işçilere yönelik olarak kısmi işsizlik sigortası yardımlarına erişmek için söz konusu işçilerin beceri gelişimlerine yatırım yapmak zorundadırlar (UWV Werkbedrijf, 2012).



4.3. Öngörmeli Yaklaşımlar

Öngörmeli yaklaşımların kullanımı kamu istihdam kurumlarının işleyişi bakımından önemli hale gelmiş olup, geleceğin işgücü piyasası eğilimleri hakkında bilgi toplanmasında da önemli rol oynamaktadırlar. Bu bölümde işgücü piyasası ihtiyaçlarının öngörülmesine yönelik birtakım farklı yaklaşımları inceleyeceğiz.

İstihdam hizmet sağlayıcıları becerilerin öngörülmesi açısından önemli iş ortaklarıdır, zira işgücü piyasası bilgilerinin düzenli şekilde gözlenip temin edilmesinde sıklıkla kilit rol oynamaktadırlar. Ancak, öngörülerin güçlü ve güvenilir olması işverenlerin, sosyal paydaşların, eğitim ve öğretim uygulayıcılarının ve araştırmacıların etkin katılımını gerektirmektedir. İstihdam kurumlarının etkili ve verimli olmak için stratejilerinde gelecekteki eğilimlerle ilgili bilgileri temel almaları gereklidir.

Öngörme faaliyetleri, gelecekteki işgücü piyasası ihtiyaçlarını işgücü miktarı ve beceriler bakımından belirlemeye çalışan istihdam kurumları ve diğer aktörler tarafından gerçekleştirilir. İstihdam kurumunun öngörmedeki rolü eşleştirmedeki rolüne bağlı olarak farklılık gösterebilir. Bazı kurumlar, işgücü piyasası ihtiyaçlarının olası yönünü tespit etmeye yönelik tahmin, senaryo ve diğer girdileri esas alarak işgücü piyasaları hakkında ileriye dönük bilgiler toplayıp yayacaklardır. Bu rol, iş arayanların yeterliklerini geliştirme amaçlı faaliyetler gerçekleştirmek için bu bilginin kullanımını da içine alacak şekilde genişletilebilir.



Kutu 9'da Meksika Kamu İstihdam Kurumu tarafından uygulamaya konulan bir inisiyatifin ayrıntıları verilmiş olup, ortaklık yaklaşımıyla öngörme, eşleştirme ve yerel ekonomik kalkınma unsurlarının bir birleşimi gösterilmiştir.

Kutu 9: Büyük İşverenle Yeterlik Geliştirme İşbirliği

Meksika'da, Federal Hükümet ile Eyalet Hükümetleri özel sektörle ortaklık halinde yerli bir uzay ve havacılık endüstrisi geliştirmeye karar verdiler. Meksika Kamu İstihdam Kurumu (SNE) bu olayda yaşamsal önemde bir rol oynadı. 2005 yılında, projenin büyük ortağı olarak Kanada Şirketi Bombardier Aerospace ile Queretaro Eyaletinde Uzay ve Havacılık Parkı kuruldu.

Queretaro'nun sahip olduğu rekabet avantajlarından biri de uzay ve havacılık sektörünün ihtiyaçlarına yerinde eğitim yoluyla uyarlanabilecek temel mesleki becerilere sahip genç ve maliyet açısından rekabetçi işgücüydü.

SNE katılımcı becerilerini yalın imalat sistemlerine uyarlamak için belge sistemine dayanan talep odaklı bir yaklaşım kullandı. SNE bu plan kapsamında eğitim maliyetinin bir kısmını karşıladı, Bombardier de eğitimi başarılı şekilde tamamlayan katılımcıların en az %70'ini istihdam etmeyi taahhüt etti. Şirket ayrıca işyerinde eğitim verdirmek üzere diğer tesislerinden işçi getirdi. Dört aylık bir süre zarfında toplamda 110 teknisyen yetiştirildi ve 2006 Mayıs ayında fabrikada çalışmaya başladı. Elenen adaylardan oluşan bir diğer grup da beceri kazandırma ve akreditasyona yönelik olarak kamu ve özel sektör eğitim sağlayıcıları tarafından verilen hizmet öncesi eğitime başladılar. 2006 sonu itibarıyla, Bombardier standartlarında toplamda 296 teknisyen çalışıyordu.

Kaynak: Örnek olay etüdü ektedir.

4.3.1. İşveren Anketlerinden ve Meslek Tahminlerinden Elde Edilen Bilgilerin Kullanılması

Dinamik işgücü piyasalarında, istihdam kurumlarının işgücü ve beceri ihtiyaçlarına söz konusu ihtiyaçlar somut taleplere dönüşmeden önce cevap vermesi yaşamsal önem taşımaktadır; işgücünün yeni beceri ihtiyaçlarını karşılamak üzere eğitilmeleri veya iş arayanların talebin pek yakında görüldüğü bölgelere taşınmaları için teşvik edilmeleri zaman almaktadır. Örneğin, otoryol veya hastane gibi büyük inşaat projelerinin yürütüldüğü bölgelerde inşaat işçilerinde farklı beceri tip ve seviyelerinin aranacağı öngörülebilmektedir. İstihdam kurumuna bu bilginin önceden verilmesi durumunda, istenilen becerilere sahip iş arayıcılardan kaç tanesine ihtiyaç duyacaklarını tahmin etmeleri ve bunlardan kaç tanesinin gereklilikleri karşılamak için geliştirilebilecek becerilere sahip olduğunu değerlendirmeleri mümkün olacaktır.

Kısa vadeli öngörme istihdam kurumlarının yakın gelecekte nerede ve hangi sektörlerde yeni istihdam beklendiği konusunda iş arayanları bilgilendirmelerine yardımcı olacaktır. Ayrıca, sundukları eğitimleri uyarlamaları için eğitim sağlayıcılara ileriye dönük bilgiler aktarılabilir.

İstihdam kurumlarının kendi idari verilerinin yanı sıra, işveren anketleri de istihdam kurumları tarafından kullanılan başlıca veri kaynağıdır. Kutu 10'da sistematik ve düzenli şekilde uygulandıklarında bu anketlerin işgücü ve beceri talebindeki kısa vadeli değişimler ve gelişmeye başlayan eğilimler hakkında bilgi verebileceğini göstermektedir.



Kutu 10: İşgücü Piyasasının Dengesi - Danimarka

Danimarka'da istihdam politikalarının hayata geçirilmesi sorumluluğu merkezden yerel seviyeye alınmış olup, dört adet istihdam bölge ofisine bölgesel işgücü piyasalarındaki eğilimleri analiz etme ve iletme sorumluluğu verilmiştir.

Yerel istihdam merkezlerinde çalışan yönetici kadro ve personele istihdam ve eğitim tedbirlerini önceliklendirmelerinde ve iş arayanlara danışmanlık yapmalarında destek olmak için işgücü piyasası dengesi geliştirilmiştir. İşgücü piyasası dengesi bölgesel araçlara (KİK) ve işgücü piyasasındaki diğer paydaşlara bölgesel işgücü piyasasında yer alan 1000 meslek grubundaki mevcut ve yakın gelecekteki duruma ilişkin bilgilere kolay erişim sağlamak üzere tasarlanmış bir araçtır. İşgücü piyasası dengesi üç bileşenden oluşmaktadır:

- Ulusal düzeyde işveren anketi;
- Verilerini söz konusu anketten, kamu istihdam kurumunun kayıtlı işsiz ve boştaki işlere ilişkin verilerinden ve işgücü piyasasındaki istihdama ve devir oranına ilişkin ulusal düzeydeki istatistiksel verilerden alan işgücü piyasası modeli;
- Kullanıcının işgücünde eksikliği duyulan veya yeterli işgücü arzı olmayan meslekleri hızla tespit etmesine imkan veren çevrimiçi arayüz.

İşgücü piyasası dengesi kamu istihdam kurumu personeline istihdam tedbirlerinin önceliklendirilmesine yönelik gözleme dayanan bir temel sağlamakta, ön cephedeki sosyal hizmet görevlilerine işsizlere iş bulmalarında rehberlik edilmesi çalışmalarında kullanacakları bir araç vermektedir.

Kaynak: Örnek olay etüdü ektedir.



Eşleştirmeye yardımcı olan bilgilerin üretilmesinde kullanılan işveren anketlerinin ikinci bir örneği de Kutu 11'de verilmiş olup, bu örnekte özel bir uluslararası istihdam hizmet sağlayıcısı olan ManpowerGroup başlıca istemcileri olan işverenlere yardımcı olacak bilgileri toplamakta ve yaymaktadır (Kutu 11'e bakınız).

Kutu 11: İnsan Gücü İstihdam Görünümü Anketi

Özel eleman bulma ve danışmanlık ajansı olan ManpowerGroup tarafından yapılan anketin başlıca amacı insan kaynakları (İK) yönetimine, özellikle de işe alım sürecine destek olmaktır. Ürünlerin kritik hedef grubu işverenler olmakla birlikte, kamu istihdam kurumları, hükümetler ve diğer kamu makamları da kapsam dışında bırakılmamıştır.

Manpower istihdam görünümü anketi işverenlerin bir sonraki üç aylık dönemde çalıştırdıkları işgücünde artışa veya azalışa gitme niyetlerini ölçmek amacıyla üç ayda bir yapılmaktadır. Söz konusu anket 50 yıldır yapılmakta olup, 2012 yılında 42 ülke ve bölgede gerçekleştirilmiştir.

Toplam örnekleme her bir ulusal ekonomi temsil edilmekte olup, 2012 yılında 66.000 işverene uygulanmıştır. Bazı ülkelerde mevsimsel düzeltmeler yapılmaktadır.

Net istihdam görünümü endeksi anketin başlıca çıktılarından biridir. Bu rakam kendi yerleri ve bir sonraki üç aylık dönem için işe alım faaliyetlerinde artış öngören işverenlerin oranından istihdam ettikleri eleman sayısında düşüş öngören işverenlerin oranının çıkarılmasıyla elde edilmektedir. Yayınlanan raporlarda uluslararası, bölgesel ve sektörel seviyelerde karşılaştırmalar verilmektedir (yine de sektörel seviyedeki ayrıntı düzeyi ülkeden ülkeye değişim göstermektedir).

5. Cilt beceri açıkları ve ihtiyaçları konusunda işverenler arasında nasıl anket yapılacağına ilişkin yöntem ve yaklaşımlarla ilgili daha fazla bilgi içermektedir.

Diğer örnek olay etütleri kendi ihtiyaçlarına iyi sınırlanmış uygulamaları uyarlayan dönüşmekte ve gelişmekte olan ülkelerde öngörmeli yaklaşımların da giderek daha fazla kullanıldığını göstermektedir. İşgücü piyasası eğilimlerinin öngörülmesine yönelik lseve tahmin yaklaşımı esnek ve aktarılabilir bir model olup, arz ve talep taraflarını ve çok çeşitli meslekleri kapsamaktadır, çeşitli dönüşmekte ve gelişmekte olan ülkelerde çerçeve koşullara başarıyla uyarlanmıştır.

Örneğin, Kolombiya meslek etütleri yapılmasına ve işgücü arz ve talep eğilimlerinin analiz edilmesine yönelik bazı ilk adımları atmıştır. Kamu istihdam kurum idari kayıtları uyumsuzlukları azaltmak ve iş arayanları, özellikle de yeni mezunları, işverenlerin kısa vadede ihtiyaç duyduğu becerilerle ilişkilendirme verimliliğini artırmak için Çalışma ve Meslek Gözlemevi tarafından kullanılmaktadır¹⁴.

4.3.2. Uluslarüstü İşgücü Piyasası Bilgileri ve Öngörülleri

Piyasaların giderek küreselleşmesi, bir yandan kendi arzlarını mevcut talebe göre geliştirirken, diğer yandan da mal ve hizmet üretiminde ve kamu sektöründe yenilikçiliğe katkıda bulunan öğretim ve eğitim sağlayıcılar bakımından işgücü piyasası bilgilerinin ileriye yönelik olması gerektiği anlamına gelmektedir (Andersen ve diğerleri, 2010). İnternet ve sosyal medya, istihdam kurumları dahil olmak üzere, veri ve hizmet sağlayıcılara yeni fırsatlar sunmaktadır.

AB beceri panoraması ve European vacancy monitor (Avrupa boştaki işler takibi) gibi Uluslarüstü ve sınır aşırı bilgi kaynağı örneklerine 4.2.2. bölümünde değinilmiştir.

Kaynak: Örnek olay etüdü ektedir.

¹⁴ Örnek olay etüdü ektedir.

4.4. Gençlerin Kariyer Seçimleri ve İşgücü Piyasasına Girişleri

Eşleştirmenin temel yapıtaşlarına kariyer rehberliği ve gençlerin işgücü piyasalarına girişine, eşleştirme süreçlerine ilişkin iyi uygulamalara (işlerin ve becerilerin aynı hizaya getirilmesine) ve becerilerin değişen talebe uyarlanmasını amaçlayan işgücü piyasası eğitim stratejilerine yönelik olarak kullanılan yaklaşımlar ve araçlar eşlik etmektedir.

Bu bölümde öngörülerin, eğilimlerin ve tahminlerin mesleki öğretim ile işgücü piyasası ihtiyaçları arasındaki eşleşmeyi iyileştirmek amacıyla kariyer rehberliği ve danışmanlığında kullanılması ele alınmaktadır. Buna ilaveten, kariyer rehberliği ve danışmanlığı alanındaki birkaç iyi uygulama örneği de sunulacaktır.

Genç işsizliği ve hareketsizliği çarpıcı seviyelere ulaşmış olup, OECD ülkelerinde çalışmayan, eğitim ve öğrenim görmeyen (NEET) 15 ila 24 yaş arası genç sayısı 26 milyondur (OECD, 2012). Küresel olarak, 75 milyon genç işsizdir (ILO, 2012), ancak 621 milyon ne çalışmakta ne de öğrenim görmektedir (Dünya Bankası, 2012). Öngörme ve eşleştirme yaklaşımları istihdam yaratma sorununu çözmemekle birlikte, genç işsizliği ile mücadele sorunuyla mücadele konusunda kesinlikle yardımcı olabilmektedir.

Beceri uyumsuzluğu diğer yaş gruplarına göre en çok gençleri vurmakta, bu da gelecekteki eğilimlerin güvenilir tahminleriyle donanmış kariyer rehberlik ve danışmanlığını amaca son derece uygun hale getirmektedir. Kore'de İstihdam Dünyası adıyla bilinen erken müdahale inisiyatifi kapsamında simüle edilmiş ortamda profesyoneller tarafından küçük çocuklara koçluk yapılarak ilk 100 meslekte tecrübe kazandırılmak suretiyle beceri uyumsuzluğunun önlenmesine yardımcı olunmaktadır¹⁵.

Benzer bir anlayışla, Benin'de kariyer rehberliği ve işgücü piyasası hakkında bilgilendirme yapılması vasıtasıyla beceri uyumsuzluğunu azaltmaya yönelik proaktif Cumartesi İşleri inisiyatifi geliştirilmiştir. Bu inisiyatifin amacı okuldaki ve okul dışındaki gençlere gelecekte ilgi duydukları kariyerle ilgili iş bulmaları için gereken işgücü piyasası bilgilerini sağlamaktır. Bu inisiyatifin elde ettiği başarı büyük oranda işverenler, eğitim sağlayıcıları ve toplum arasında kurduğu bağlarda yatmaktadır.

Okuldan ücretli ilk istihdama yapılan zorlu geçiş de kritik bir konudur. Okuldan çalışmaya geçiş anketleri bu tür zorlukları türü ve büyüklüğünün genelde daha iyi anlaşılmasını sağlamaktadır. Söz konusu anketler, işverenlere genç mezunları işe almaları için sağlanan teşviklerden şirketlerdeki pratik uygulamaların sübvanses edilmesine kadar uzanan işgücü piyasasına ilk girişi kolaylaştırıcı programlar için referans noktası olmaktadır. Türkiye, eğitim, pratik uygulama ve işe yerleştirme işlevlerini gençlerin istihdam edilebilirliğini de arttıracak şekilde birleştiren Beceri'10 programı gibi inisiyatifler sayesinde, çalışmayan, eğitim ve öğrenim görmeyenlerin oranını düşürmede nispeten başarılıdır (ekteki örnek olay etüdüne bakınız).

Okul mezunlarına yönelik izleme etütlerinin ve okuldan çalışmaya geçiş anketlerinin nasıl yapılacağına ilişkin daha fazla bilgi 6. Ciltte bulunmaktadır.



¹⁵ Eic iyi uygulama örneği içeren örnek olay etütleri



4.4.1. Kariyer Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri

Kariyer rehberliği ve danışmanlığı eşleştirme ile genelde yakından bağlantılıdır, zira kariyer rehberlik danışmanları ile öğretim danışmanları işgücü piyasasındaki fırsatlar ile ilgili bilgileri iş arayanlara ve öğrencilere aktarmaktadır. Kamu istihdam kurum çoğu işsizleri hedef alan danışmanlık hizmetleri oluşturmuşlardır. Öğretim ve eğitim kurumlarında verilen kariyer rehberliği de öğretimden istihdama verimli şekilde geçiş yapılmasında ve işgücü piyasasında doğru eşleştirmeler yapılmasında önemli rol oynamaktadır. Çıraklık unsuru içeren meslek programlarında, öğrencinin uygun bir şirkette doğru şekilde eşleştirilmesinin sağlanması konusunda rehberlik danışmanları özellikle önemli rol oynamaktadır.

Danışmanlık işinin özel sektörden ajanslara veya STK'lara ihale edilmesi veya bunlarla bu konuda işbirliği anlaşmaları yapılması, özel uzmanlık söz konusu olduğunda genç işsizler, belirli türde engeli olanlar, eski hükümlüler ve yaşlı işçiler gibi belirli hedef gruplar için avantajlı olabilmektedir.

Her türlü danışmanlık hizmetinin eşleştirmedeki verimliliği işgücü piyasasındaki işlerin işlevleri ve beceri ihtiyaçları konusunda kesin ve amaca uygun bilgiye zamanında erişilmesine bağlıdır.

Öğretim dünyası ile çalışma dünyası arasındaki ortaklıkların ve işbirliklerinin desteklenmesi yoluyla beceri talebiyle arzı arasında daha iyi bir uyum sağlanması amacıyla 16 Avrupa ve ulus seviyelerinde çeşitli inisiyatifler yakın zamanda uygulamaya geçmiştir. Ancak, bunların orta vadede daha iyi eşleştirme sağlayan araçlar olmaları bakımından verimlilikleri henüz gösterilmemiştir.

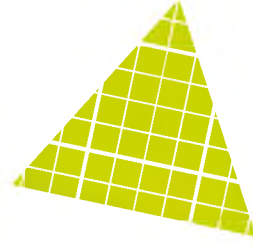
4.4.2. Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerine Yönelik Ağ Yaklaşımları

Kariyer rehberlik sağlayıcıları arasındaki işbirlikleri ve ortaklıklar danışmanlık ve rehberlik hizmetlerindeki kalitenin, Avrupa Eğitim Vakfı politika özetinde tavsiye edildiği üzere, bilgi birikiminin paylaşılması ve danışmanlık ağları şeklindeki bir müşterek vizyon, strateji ve eylem planı geliştirilmesi suretiyle arttırılabileceğini göstermiştir (Zelloth, 2011).

Rehberlik hizmetlerinde genç insanların gelecekteki mesleklerine doğru yönlendirmeleri için geleneksel olarak psikolojik testler kullanılmıştır, ancak bu yaklaşım tek başına yetersizdir; rehberlik hizmetlerine farklı şirket ve meslek tipleriyle ve çalışma koşulları ve kariyer ve öğrenmede izlenecek yollarla ilgili bilgiler de sağlanmalıdır. Danışmanların çalışma dünyası hakkında iyi bilgilendirilmiş olması gereklidir. İyi işleyen ve kapsamı geniş bir rehberlik sisteminin kariyer kararları üzerinde etkisi olabilmekte, beceri uyumsuzluklarının azaltılmasına katkıda bulunabilmektedir. Bağımsız (veya okul temelli) rehberlik verildiği durumlarda, hizmet sağlayıcılar ile istihdam ofisleri arasında düzenli işbirliği ve bilgi alışverişi olması gerekir. Öğretim kurumlarındaki kariyer rehberlik danışmanları mesleklerle ilgili olarak kamu istihdam kurumu tarafından üretilen bilgilerin alınmasını hedeflemelidir.

Kore ve Benin'den alınan örnek olay etütleri işgücü piyasası bilgilerinin gerek okuldaki gerekse okul dışındaki gençlere nasıl verildiğini göstermektedir. Kutu 12'de Benin örneğindeki birtakım önemli hususlar vurgulanmaktadır.

¹⁶ Avrupa inisiyatifleri, sektör beceri konseyleri ve sektör beceri birliklerinin yanı sıra üniversite - iş dünyası ve Avrupa mesleki öğretim ve eğitim forumlarının kurulmasını içermektedir. Ulusal seviyedeki sektör beceri konseyleri dünya genelinde birçok ülkede mevcuttur. Becerilerin sektörel seviyede daha iyi eşleştirilmesi ve öngörülmesine olanak sağlayan kurumsal yaklaşımlarla ilgili daha fazla bilgi 3. Ciltte mevcuttur.



Kutu 12: Cumartesi İşleri - Benin

Benin'de birçok gencin meslek seçiminde profesyonel tavsiyeler ve işgücü piyasası bilgilerinden çok kültürel bağlam ve ailenin beklentileri önemli rol oynamaktadır. Bunun piyasada mevcut nitelik ve beceriler ile işverenlerden gelen talep arasındaki açığın büyümesinde payı olan faktörlerden biri olduğu tespit edilmiştir.

Benin Ulusal İstihdam Ajansı (ANPE) aşağıda belirtilen amaçlarla ileriye yönelik bir yaklaşım benimsemiştir:

- Gençlerin kariyer seçimlerine etki edilmesi;
- Öğretim sırasında kazanılan becerilerle gelecekteki meslek ihtiyaçları arasındaki uyumun iyileştirilmesi.

ANPE inisiyatifli işbirliğine dayalı bir model olup, beceri sahibi işçi bulma konusunda güçlük çekilen sektörlerdeki işverenleri ve meslek mensuplarını katılımda bulunmaya davet ederek kariyer ve istihdam danışmanlığında uzmanlık oluşturmaktadır. Dört adet öncelikli sektör belirlenmiştir:

- Tekstil ve pamuk;
- Tarım ve tarımsal gıda;
- Ticaret ve lojistik;
- Turizm ve en sanatları.

Hedef sektörlerden gelen işçilere, eğitim merkezlerine ve girişimciliği destekleyen devlet kurumlarına stant temin edilen fuarlar düzenlenmektedir. Yuvarlak masa oturumlarına ve tartışma panellerine söz konusu sektör, işletme ve kurumlardan gelen profesyonel yöneticiler başkanlık yapmaktadır. Etkinlikleri ANPE düzenlemekte ve hem yerinde hem de istihdam ofisinde rehberlik ve bireysel danışmanlık vermektedir. ANPE ziyaretçi sayısını, verilen destek tipini, tespiti edilen zorlukları ve işverenlerden gelen geri bildirimleri de değerlemeye tabi tutmaktadır.

Bu etkinliklerin temel başarısı işgücü piyasası bilgilerine erişimin artırılmasında ve iş arayıcılar, muhtemel işverenler ve eğitim kurumları arasında doğrudan temas kurulmasında yatmaktadır. Bununla birlikte, verilen eğitim ve öğretimin kalitesi ve istihdam kurumları, öğretim programları ve işgücünün gelişimi arasındaki entegrasyon seviyesi gibi bazı önemli zorluklar da devam etmektedir.

Kaynak: Örnek olay etüdü ektedir.





4.4.3. Toplumdaki Gençlere Ulaşılması

İstihdam fuarları istemcilere doğrudan eşleştirme yaptırmanın erişilebilir bir yolu olarak birçok istihdam hizmet sağlayıcı tarafından kullanılmaktadır. İstihdam Fuarları sonrasında gerçekleşen işe alımlara ilaveten, işbirliğine dayalı bu tür girişimler istihdam kurumları, işverenler ve öğretim ve eğitim sağlayıcıları arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesine katkıda bulunabilmektedir.

Fuarlar yerel olarak düzenlenebilmekte veya doğrudan işgücü piyasasındaki yerel koşullara uyarlanabilmektedir. İstihdam fuarları istihdam kurumları ve yüksek öğrenim mezunlarında ciddi oranda beceri uyumsuzluğu sorunu yaşayan işverenlerle işbirliği halinde düzenlenebilmektedir. Beceri uyumsuzlukları daha çok belirli bir sektörle ilgili olduğu durumlarda, istihdam fuarları sektör örgütleri veya işverenleri ile işbirliği halinde düzenlenebilmektedir. STK'lar temsil ettikleri iş arayıcıların yetkinliklerini vitrine çıkarmak için istihdam fuarlarını kullanabilmekte, işverenlerin kadınlar ve engelliler gibi belirli gruplara yönelik önyargılarını kırmak için kampanyalar yapabilmektedirler.

Kutu 13: İstihdam Fuarına Davet - Danimarka

2012 Job Get-together Fuarına hoş geldiniz

Yeni bir yıl başladı, bu yılki Job Get-together Fuarını sabırsızlıkla bekliyoruz. Fuar daha önce de olduğu gibi bu yıl da Odense şehrindeki Güney Danimarka Üniversitesi'nin Mühendislik Fakültesinde gerçekleştirilecek.

Danimarka'nın önde gelen mühendislik şirketleriyle tanışın

Mühendislik öğrencilerinin şirketlerle bir araya gelip tanıştıkları yer Job Get-together fuarıdır. Danimarka'nın önde gelen mühendislik odaklı şirketleri fuara birer stantla katılmakta olup, öğrencilerle rahat bir ortamda kariyer fırsatları hakkında sohbet ettikleri bu fuarı her yıl sabırsızlıkla bekliyorlar.

Fuat Hakkında

Job-Get-together fuarları hedefleri belirlenmiş kariyer fuarları olup, bu fuarlarda katılımcı şirketler ile öğrenciler birbirleri ile tanışarak, proje çalışmaları ve uygulama istihdamına yönelik ilişkiler kurmaktadır.

Kaynak: Jobtraef Fyn, 2012.

İstihdam fuarları anında iş eşleştirmesi yapmak için kullanılan yaygın bir araçtır. Ancak, fuarların nasıl düzenlendiği konusunda çeşitli ülkelerde birtakım farklılıklar bulunmaktadır.

İstihdam fuarları Slovenya'da ilk kez 2007 yılında kullanılmış olup, o zamanda beri sürekli gelişim halindedir.

Kutu 14: İstihdam Fuarları - Slovenya

Slovenya'daki istihdam fuarları Slovenya İstihdam Kurumu (ESS) tarafından düzenlenmektedir. Yerel paydaşlarla ortaklık halinde yerel istihdam ofisleri tarafından düzenlenen söz konusu fuarlar bölgesel tedbirler olarak kabul edilmektedirler. Burada amaç yerel ağları güçlendirmek ve yerel işgücü piyasalarında şeffaflığı arttırmaktır.

İstihdam fuarı konsepti ESS bölge ofisleri ile işverenler, öğretim kurumları, belediyeler, istihdam örgütleri, özel istihdam ajansları, STK'lar ve diğer paydaşlar arasında yerel veya bölgesel düzeyde ortaklıklar kurulmasına yönelik geniş kapsamlı bir yaklaşımı esas almaktadır. Söz konusu yaklaşım ise ESS birimlerinin yerel ve bölgesel seviyedeki inisiyatiflerine dayanmaktadır.

İstihdam fuarları işe alım etkinlikleri olmanın ötesine geçmiştir. ESS ve ESS'nin bölge ofisleri istihdam fuarlarını bölgesel işgücü piyasaları geliştirilmesine, bireylere iş fırsatları sunulmasına ve kariyer planlamasına yönelik bilgiler verilmesine ve insan kaynaklarını yerel ve bölgesel seviyede etkili şekilde kullanmaları için işverenlerin ve diğer paydaşların desteklenmesine yönelik başlıca araçlardan biri olarak görmektedir.

Kaynak: Andersen ve diğerleri, 2010

4.5. Eşleştirmenin ve İşe Yönlendirmenin Daha İyi Olmasına Yönelik Yenilikçi Hizmetler

Bu bölümde iş arayanlara boştaki işlerle ilgili bilgilerin temin edilmesine ilişkin yenilikçi yaklaşımlar anlatılmaktadır.

İşlerin iş arayıcıları ile eşleştirilmesi istihdam kurumlarının başlıca görevidir. E-araçların ve uzmanlaşmış yazılım ve veritabanlarının kullanılması çok büyük miktarda veri içinden doğru eşleştirmeyi bulmayı kolaylaştırırken, işgücü piyasasındaki döngünün hızlanması ve istihdam kurumlarındaki kaynak kısıtları gibi birçok yeni zorluk ortaya çıkmıştır. Dönüşmekte ve gelişmekte olan ülkelerdeki kamu istihdam kurumları genelde çoğu AB ülkesindeki muadillerine göre çok daha fazla dosya yüküyle ve kırsal alanlara ve küçük ve makro işletmelere erişimlerinin sınırlı olmasıyla başa çıkmak zorundadırlar. Belirli hedef grupların kendilerine has ihtiyaçlarının daha iyi karşılanması amacıyla profil çıkarma gibi yeni yaklaşımlar geliştirilmiştir. İnternet tabanlı kendi kendine hizmet sistemleri de işgücü piyasasının daha şeffaf olmasına katkıda bulunmaktadır.

Portekiz Kamu İstihdam Kurumu eşleştirmede verimlilik sağlamak ve uzun süreli işsizliği önlemek amacıyla kapsamlı bir işleyiş modeli uygulamaya koymuştur. Eşleştirmeye yönelik bu müdahale modelinde iş arayan işsizlerin sistematik şekilde profillerinin çıkarılması, farklı ihtiyaçlara göre gruplara ayırma ve istemcilerle birlikte kişisel istihdam planları yapılması bulunmaktadır.

Moldova'da ise hareketlilik ortaklığı ile farklı bir amacın peşinden gidilmekte olup, yurtdışına göç edenlerle geri dönenleri hedef alan ikili ortaklıklar ve hizmetler gerçekleştirilmesi, bu kişilerin becerilerin doğrulanması ve Moldova işgücü piyasasına yeniden entegre olmalarına destek olunması vasıtasıyla göçmenlerle işlerin daha optimum şekilde eşleşmesi amaçlanmaktadır (ekteki örnek olay etüdüne bakınız).

4.5.1. Profil Çıkarma

Genelde bilişim teknolojileri ve özel istatistik araçların kullanan kamu istihdam kurum danışmanları tarafından yapılan değerlemeler şeklinde gerçekleştirilen kapsamlı bireysel profil çıkarma yöntemi gittikçe artan sayıda kamu istihdam kurumu tarafından kullanılmaktadır. Profil çıkarmanın ardındaki gerekçe, hizmetleri ve kıt kaynakları daha iyi hedeflemek suretiyle işgücü piyasası entegrasyonunu daha etkili kılmaktır. KİK'ten KİK'e diyalog inisiyatifi kapsamında gerçekleştirilen karşılıklı öğrenme konferansına rapor hazırlayan Weber (2011) profil çıkarma yönteminin şunlar için kullanılabileceğini belirtmiştir:

- Kişisel eylem planlamasına yönelik olarak bireysel güçlü ve zayıf yönlerin tespit edilmesi;
- İşsizler ve işsiz kalmak üzere olanlar arasındaki uzun süreli işsizlik riskinin ölçülmesi;
- (Yeniden) entegrasyonlarının sağlanması için ihtiyaç duydukları düşünülen destek seviyesine göre iş arayan kişilerin bölümlere ayrılması;
- İstatistik temelli programla seçmek suretiyle, bunların kendilerine özgü profilinden kaynaklanan gereklilikleri karşılamak için en uygun görülen hizmet, tedbir ve programların hedeflenmesi.

Ancak, kamu istihdam kurumlarında birçok profil çıkarma yaklaşımı kullanılmakta olup, Belçika Flaman Kamu İstihdam Kurumu'ndan (VDAB) alınan örnek Kutu 15'de anlatılmıştır.



¹⁷ Örnek olay etüdü ektedir.

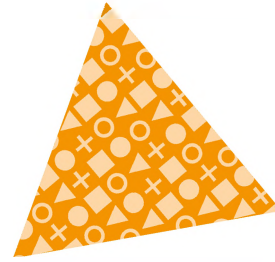
Kutu 15: Belçika Flaman Kamu İstihdam Kurumu'nda Profil Çıkarma -Belçika

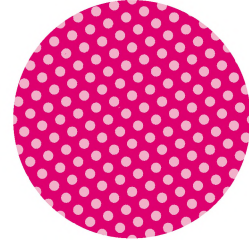
İşsiz bir kişi kayıt yaptırdıktan dokuz ay sonra iş görüşmesine çağrıldığında, kamu istihdam kurumu sosyal hizmet görevlisi istemcinin daha yoğun yardıma ihtiyacı olup olmadığını belirlemek ister. Kamu istihdam kurumu bunun için bir dizi araç kullanmakta olup, bunlar şöyledir:

- Jobindicator (İş Göstergesi) - İstemcinin belirli bir dönemde hangi kanallardan kaç tane iş teklifi aldığını ve iş arayanların bu tekliflere ne yanıt verdiğini gösteren basit bir araçtır;
- (Jobready) İş Hazır - İş arayanın kendisinin çalışmaya hazır olup olmadığını değerlendirmesine imkan veren elektronik ankettir. Ankette işlerle ilgili bireysel tecrübeler ve işe yönelik tutumlara, istemcinin kendi güçlü ve zayıf yönlerinin kendisi tarafından değerlendirilmesine ve işlerle ve kariyerle ilgili kendi arzularına bakılmaktadır;
- Borint – İlgilere dayanan mesleki rehberlik aracı;
- Borcomp - Yetkinliklere (COBRA) ve Borint'e dayanan mesleki rehberlik amacı;
- E-scan (E-tarama) - İş arayanın kendi işini kurması ile ilgili kabiliyetlerini ölçen araç;
- Profil – Teorik mesleki bilgi birikimi testi;
- Profil belirleme testi - pratik test.

Ayrıca, VDAB istemcinin psikolojik sorunlar veya zaafırlar yönünden değerlemeye tutulduğu uzmanlaşmış tarama araçları kullanmaktadır.

Profil çıkarma araçları, geliştirme aşamalarında genelde kayda değer ölçüde çaba sarf edilmesini gerektirirler, zira gerek bilimsel psikolojik yaklaşımlardan haberdar olunması gerekse meslek etütlerinin içyüzünün ciddi şekilde anlaşılması gerekir. Bu tür araçlar yerel ve bölgesel seviyede dağıtımına verilmeden önce istihdam hizmet sağlayıcı dahilinde merkezi şekilde geliştirilmeleri ve son kullanıcılarına da uygun personel eğitimi verilmesi gerekir.





4.5.2. İş Arayanların Sınıflandırılması: Farklı Yaklaşımlar

İş arayanların sınıflandırılması veya bölümlere ayrılması, iş arayan başına kullanılan kaynakların önceliklendirilmesi suretiyle kamu istihdam kurumunun hizmet verimliliğini arttırmak için kullanılabilecek bir yaklaşımdır. Bu tür yaklaşımlarda, kamu istihdam kurumu iş arayanları tür ve hedef gruplara göre bir takım bölümlere ayırır. Bölümlere ayırma sonucunda, VDAB örneğinde de olduğu gibi (Kutu 15) kapsamlı bir profil çıkarma ve tarama çalışması yapılmış olur veya bölümlere ayırma işleminde daha az gelişmiş araçlar esas alınabilir. Fuller'e (2009) göre, kamu istihdam kurumlarının çoğu aşağıdaki hedef gruplara göre bölümlere ayırma yöntemi kullanmaktadır:

- İşsizler veya yardım alanlar;
- Çalışanlar;
- Gençler;
- Yaşlılar;
- Uzun süredir işsiz olanlar;
- Engelliler.

Kutu 16: İş Arayanları Sınıflandırma Aracı - Avustralya

İş arayanları sınıflandırma aracı 1998 yılında uygulamaya konmuş olup, o zamandan beri düzenli şekilde gözden geçirilmekte ve takip edilmektedir. Söz konusu aracın kullanımı şunları içermektedir:

- Sorular ve iş arayanla ilgili mevcut verileri birlikte kullanmak suretiyle, istihdam edilebilirlik ile ilgili olduğu gösterilmiş birtakım bireysel faktörlerin her birine ilişkin bilgi toplanması.
- Toplanan bu bilgilerin iş arayanının puanının hesaplanmasında kullanılması. İş arayanın Avustralya İstihdam Hizmetleri'nin farklı tip ve yoğunluklarda yardımını veya Engelli İstihdam Hizmetlerini hak edip etmediğini belirleyen üç tane puan aralığı bulunmaktadır.

İş arayanları sınıflandırma aracı ayrıca Avustralya Hükümetinin dil, okuryazarlık ve matematik becerileri programına, Yetişkin göçmenler İngilizce programına veya İnsani Hizmetler Dairesi sosyal görevlisine yönlendirilme uygulamasından faydalanabilecek olan iş arayıcıları da tespit etmektedir.

Kaynak: Eğitim, İstihdam ve İşyeri İlişkileri Dairesi

Bu tip bir yaklaşımın avantajı hedef grupların nesnel olmasıdır (kişinin genç mi yaşlı mı kabul edileceğini tespit etmek için genelde yaş sınırları belirlenir). Hedef grup yaklaşımının dezavantajı ise bu tür gruplardan birine dahil olmanın çalışmaya hazır olma veya olmama durumunu öngörmek için tek başına yeterli olmaması ve kişiye başka belirli tedbirler sunup sunmama karar vermek için bölümlere ayırma yönetimi kullanılıyorsa, istemcilere durumlarına uymayan tedbirler sunulması durumunda, bunun kaynakların verimsiz kullanımına yol açabilecek olmasıdır.

Birçok istihdam kurumu işe yerleştirmesi zor istemcileri hedefleyen hizmetler geliştirmişlerdir veya bunlara erişimleri vardır.



Kutu 17: Sosyoekonomik İşletmeler -Avusturya

Avusturya işgücü piyasasından dışlanmayla mücadele etmek üzere başvuru alan ilk tedbirlerden biri sosyoekonomik işletmeler (Sozialökonomischer Betrieb - SÖB) kurulması olmuştur.

SÖB'ler yasal birlikler veya kâr amacı gütmeyen sınırlı sorumlu şirketler olarak kurulurlar ve sosyal ekonomik sektörün bir bölümü oluşturlar. İşe yerleştirmesi zor insanları kapsamlı bir destek-hizmet paketi kapsamında işe hazır hale getirilmesi amacıyla, SÖB'ler ikinci bir işgücü piyasası oluşturlar. Bunun sonucunda, (eskiden uyuşturucu bağımlısı olanlar, becerisi olmayan insanlar veya engelliler gibi) düzenli işlere yerleştirilmesi zor insanların istihdam edilebilirliği artar. SÖB'ler bu kişilerin geçici çalışma dönemleri sona erdikten sonra yerel ve düzenli işgücü piyasasında işe yerleştirilmelerini desteklemekten de sorumludur.

SÖB'ler uzun süredir işsiz olanlara geçici istihdamla birlikte beceri eğitimi, sosyopedagojik destek ve düzenli işe yerleşme olanağı sağlayan Avusturya Kamu İstihdam Kurumu'nun (AMS) ortaklarıdır. Bu hizmetler AMS tarafından devredilmekte ve kısmen finanse edilmekte olup, AMS'nin yerel çalışma ofisleri kayıtlı işsizlere SÖB'lerde çalışma imkanı vermektedir. SÖB'ler büyük oranda AMS tarafından finanse edilmekle birlikte, kendi masraflarının en az %20'sini çıkarmaya yetecek gelir üretmeleri de gerekmektedir.

2012 yılında Avusturya'da 77 adet sosyoekonomik işletme bulunuyordu. İl seviyesinde ve ulusal seviyede gayri resmi ve resmi ağlar sayesinde sosyoekonomik işletmeleri desteklemek üzere şemsiye bir yapı da bulunmaktaydı (Verband der sozialökonomischen Betriebe). SÖB'ler Avusturya'daki tüm sosyal işletmeleri kapsayan federal birlik olan Bundesdachverband für soziale Unternehmen'in (BDV) de bir bölümünü oluşturmaktadır.

Ancak eldeki tek seçenek bu değildir. Örneğin, Danimarka'da istemcileri belirli tedbirleri hak eden hedef grupların içinde olup olmadıklarına göre değerlendirmek yerine, istemciler 'işgücü piyasasına olan mesafelerine' göre sınıflandırılmaktadır. Danimarka'da uygulanan sınıflandırma yukarıda tarif edilen hedef grupların ötesine geçmekte ve üç adet 'eşleme grubu' içermektedir:

- Eşleme grubu 1: İş hazır olma (job ready) - İstihdam merkezinin değerlemesine göre, olağan istihdama başlamaya hazır olan veya üç ay içinde işsizlikten kurtulması beklenebilecek vatandaşlar.
- Eşleme grubu 2: Tedbirlere hazır olma - Üç ay içinde olağan istihdama başlamaya hazır olmamakla birlikte, aktif teklifler dahil olmak üzere istihdam tedbirlerine katılabilecek vatandaşlar.
- Eşleme grubu 3: Geçici olarak pasif olma - Bir işte çalışmayı veya aktif işgücü piyasası tedbirlerine katılmayı imkansız hale getiren şiddetli (zihinsel veya fiziksel) sorunları olan vatandaşlar (Danimarka İşgücü Piyasası Kurumu).

İş arayan işsizler ön cephede çalışan kurum personelinin kendileriyle yaptığı mülakatlarla oluşturulan profillere göre bu eşleme gruplarına dağıtılırlar.

Bölgelere ayırmanın ana gerekçesi aktif işgücü piyasası politika tedbirlerine ayrılan kaynakların önceliklendirilmesi olmakla birlikte, bu yaklaşım eşleştirme açısından da amaca uygundur, zira iş arayanların işsizlerin hemen istihdam edilmeye hazır olup olmadıklarını tespit etmeleri için kamu istihdam kurumuna basit ama verimli bir enstrüman sağlamaktadır. Bu grubu işverenlere doğrudan gönderilecek olanlardan ayırt etmekte, böylece doğrudan gönderilen gruba istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla uygun aktif tedbirler, danışmanlık veya eğitim sunulmasına imkan sağlamaktadır.

Benzer bir yaklaşım da Hollanda Kamu İstihdam Kurumunda görülmekte olup, burada da işçilerin tümüne kayıt, istihdam şansının tahmin edilmesi ve eşleştirme imkanları sunulmaktadır. İşsiz kalma riski altında olan (dolayısıyla muhtemelen işsizlik sigortası yardımına hak kazanacak) işçiler, işsizlik sigortası yardımı almakta olan ve iş arayan işsizler ve çalışma kapasiteleri azalmış olanlar için daha ileri seviyede hizmetler tahsis edilmektedir (UWV Werkbedrijf, 2012).

Kaynak: Örnek olay etüdü ektedir.



4.5.3. Kendi Kendine Eşleştirmenin Artması İçin İş Arayanların Desteklenmesi

Kendi kendine hizmet seçeneğinin ardındaki gerekçe böyle bir yaklaşımın, istihdam hizmet sağlayıcının herhangi bir müdahalesi olmaksızın bağımsız eşleştirme (işe alım veya iş arama) yapmak için ihtiyaç duydukları bilgiler sayesinde, becerikli istemciler (iş arayıcıları ve işverenler) ortaya çıkaracak olmasıdır.

Sistematiik kendi kendine hizmet yaklaşımı, medyayla ve istihdam hizmet sağlayıcının istemciler için en uygun gördüğü kanallarla oluşturulabilir. Kendi kendine hizmet sistemlerinin bazıları çevrimiçi işgücü piyasası bilgilerine entegre edilmiş oldukça ileri düzey BİT araçlarına dayanmaktadır. Ancak, kendi kendine hizmet yaklaşımı internetin icat edilmesinden çok önce de kullanılıyordu, dolayısıyla diğer kanallar ve medya da bu amaç için uygun olabilir.

Kendi kendine hizmetin istemciler (iş arayanlar ve işverenler) için bazı avantajları bulunmaktadır:

- Vatandaşların tümüne geniş bir hizmet ve bilgi dizisine erişim imkanı verir;
- Kendilerine en çok faydalı olacağını düşündükleri hizmetleri seçmelerine olanak sağlamak suretiyle istemcilerin güçlendirir;
- İnternet tabanlı hizmetler istemcilere hizmetlere kendilerine en uygun zamanda ve şekilde erişme imkanı verir.

Kendi kendine hizmet sisteminin işleminin anahtarı bilgilerin aşağıdaki niteliklerde olmasında yatmaktadır:

- Güncel, kanalı ne olursa olsun: Her açık iş pozisyonu bildirimi pozisyon doldurulduktan veya son başvuru tarihi geçtikten sonra kaldırılır, tarihi geçmiş broşürler ofislerden kaldırılır;
- Çok kanallı: Farklı hedef gruplarına uygun farklı medya kanalları;

İyi düzenlenmiş: Açık iş pozisyonu bildirimleri veya iş ilanları açık ve net bir şekilde işaretlenmiş bir adet ilan tahtasına konur, eğitim teklifleri de bir başkasında durur.

- Bilgilendirici: Açık iş pozisyonu bildirimleri mümkün olan en fazla tipte bilgi içermelidir; meslek, yerine getirilecek görevler, sözleşme tipi (tam zamanlı veya yarı zamanlı, geçici veya kalıcı), ücret seviyesi, istenilen beceriler ve yetenekler, gereken resmi nitelikler buna dahildir.

Kendi kendine hizmet sisteminin en sade şekli istihdam kurumunda veya rehberlik merkezinde bulunan ilan tahtalarıdır. Bu ilan tahtalarında boştaki işlerin yanı sıra, kariyer imkanları iyi olan sektörler hakkında daha genel bilgiler ile öğretim fırsatlarına ilişkin bilgiler duyurulabilir. Açık iş pozisyonu bildirimlerini farklı tipte bilgilendirme ve rehberlik malzemeleriyle ve muhtemelen çevrimiçi kaynaklara erişimle birleştiren özel amaçlı mesleki bilgilendirme merkezleri birçok ülkede bulunmaktadır.

DAmico, R. ve diğerleri (1999; 2009) ABD çalışma ofisi tek durak kariyer merkezlerinde sağlanan yerinde kendi kendine hizmet imkanını 10 yıl arayla iki kez değerlendirmiştir. 2009 yılındaki değerlendirmede, geçen 10 yıl içinde geniş çaplı bir ilerleme kaydedildiğini tespit ettiler. Tek durak kariyer merkezlerindeki erişilebilirliği teşvik etme stratejisi halka hem zengin bilgi kaynak ve araçlarına hem de profesyonel yardıma erişmesini sağlamakta başarılı olmuş, bunun sonucunda yüksek kaliteli kariyer gelişim hizmetleri artık ülkenin tamamında yaygın olarak kullanılabilir olmuştur. Ancak, değerlendirmeyi yapanlar kendi kendine hizmet imkanının kullanılması için ilk başta beklenenden çok daha fazla yardıma ihtiyaç olduğunu ve ofislere gelen iş arayıcıların kendilerine sunulan bilgileri kendilerine rehberlik edebilecek personelin yardımcı olmaması durumunda iyi bir şekilde kullanamadıklarını tespit etmiştir. BİT okuryazarlığının kariyer merkezine gelenler arasında umulan kadar yüksek olmadığı da görülmüştür:

Bir dereceye kadar (...), kendi kendine hizmetin ardındaki felsefe ile kaynak odaların çekme eğilimi gösterdiği müşteri tiplerinin gerçekliği arasında uyumsuzluk bulunmaktadır. Yerel yöneticilerden biri şöyle demektedir: 'Kendi kendine hizmeti gerçekten becerebilecek insanlar zaten buraya gelmelerine, bizi kullanmalarına gerek yok. Bize gelenler sorunları olan insanlar (D'Amico ve diğerleri, 2009, s. XI-2).

Kendi kendine hizmet istihdam hizmet sağlayıcıların tesislerinde sunulan bilginin kalite ve kapsamının daha iyi olması sağlanmaktadır, ancak bu yaklaşım işverenlerin şirketlerini tanıtabilecekleri, boştaki işlerini ve gelecek planlarını duyurabilecekleri ve iş arayanlarla doğrudan münahat olabilecekleri etkinlikler de içermektedir.



Boştaki iş pozisyonlarının veya özgeçmişlerin çevrimiçi kaydedilmesi gibi internet tabanlı hizmetler sıklıkla işgücü piyasası bilgi sistemleri ile bağlantılıdır. BİT tabanlı kendi kendine hizmet sistemlerinin gelişmiş olduğu ülkelerde, kamu istihdam kurumları çoğunlukla bir tek portal içinde hizmet ve bilgilerin tamamını sunarlar. Bu portallarda biri iş arayanlar diğeri de işverenler için olmak üzere genelde en az iki giriş noktası bulunur fakat araştırmacılar için üçüncü bir giriş noktasının bulunması da yaygındır.

İnternet tabanlı hizmetlerin avantajı iş arayanlarla işverenlerin beceri arz ve talebi hakkındaki bilgilere daha iyi erişmelerine imkan vermeleridir. Kamu istihdam kurumunun doğrudan herhangi bir şey yapması gerekmeksizin işgücü piyasasına geçişlerin (öğretimden çalışmaya, bir işten diğerine) sorunsuz gerçekleşmesine yardımcı olarak, kamu istihdam kurumlarının işleyiş verimliliğini de yükseltirler. Bu da hizmetlere aktarılan işgücü piyasa bilgilerinin yönetimi için daha fazla kaynak yönlendirilebilmesi anlamına gelir, zira insan kaynakları stratejileri konusunda yardıma ihtiyaç duyan işverenlerle ve internet tabanlı hizmetlerden faydalanamayacak durumda olan veya daha yoğun ve bireysel danışmanlık ihtiyacı duyan işsizlerle başa çıkılabilir.

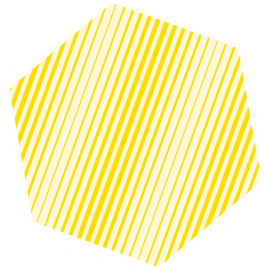
Bu tür sistemlerde, işverenlere sunulanlar arasında genelde şunlar olur:

- İş ilanlarının yayınlanması, iş ilanlarının tasarlanmasına yönelik şablonlar ve çevrimiçi yardım dahil;
- İşverenin anonim özgeçmişler arasında hedefli aramalar yapabileceği veritabanlarına erişim;
- İşgücü piyasasının farklı sektör ve mesleklerdeki mevcut durumu ile ilgili bilgiler.

İş arayanlara sunulan ise aşağıdakilerden bazılarını içerebilir:

- Geçerli boştaki iş pozisyonları veritabanlarında arama;
- Özgeçmiş yükleme ve düzenleme imkanı;
- Çevrimiçi iş başvurusu yapma imkanı;
- İşgücü piyasasının farklı sektör ve/veya mesleklerdeki mevcut durumu ile ilgili bilgiler;
- İş arama konusuna ipuçları ve püf noktaları;
- Öğretim ve eğitim kurumlarına bağlantılar.

Çin İstihdam Ağı (ÇİA) yoğun şekilde BİT hizmetler kullanan kamu istihdam kurumlarına iyi bir örnektir. Kutu 18'de ÇİA internet sayfası içeriğinin özeti verilmiş olup, boştaki iş pozisyonları bilgilerine erişim ve ulusal, il ve yerel seviyedeki eğitim, istatistik ve mevzuat bilgileri dahil olmak üzere işgücü piyasası ile ilgili bilgilerin çeşitliliği gösterilmiştir.



Kutu 18: İstihdam Ağı - Çin

Çin İstihdam Ağı

ÇİA istihdam hizmetleri ve eğitime yönelik devlete ait bir portaldır (İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kapsamındadır).

İnternet adresi şöyledir: <http://www.chinajob.gov.cn/>

Çin İstihdam Ağı'nın ana sayfasında 13 kanal gösterilmektedir:

(Ana Sayfa)

Bilgi Merkezi

İstihdam politikası ve hizmetleri

Girişimcilik Kanalı

Eğitim Tanımlaması

Çalışma ilişkileri

Sosyal Güvenlik

Politika Önerisi

Veri Analizi Okuma

Kanalı Yerel Kanallar

Video Kanalı Küresel

İstihdam Ağ Haftalık

Bülteni

İçerik sıraya da dizilmiş ve dört ana alan altında etiketlenmiştir.

(İstihdam)

Kullanıcıların bilgi edinebileceği konular:

- politikalar ve yönetmelikler (istihdamı teşvik yasası | merkezi | yerel)
- kamu istihdam kurumları
- istihdamı teşvike yönelik işletmeler
- boştaki işler *
- yükseköğretim mezunlarının istihdamı
- istihdam yardımı
- kırsal işgücü personelinin istihdam transferi
- denizaşırı ülkelerde ve Tayvan, Hong Kong ve Macao'da bulunan personelin istihdamı

(Kapsamlı Bilgiler)

Kullanıcıların bilgi edinebileceği konular:

- üç ayda bir yapılan konferans
- yetkili rehberlik
- uzman bakış açıları
- ulusal ücret seviyeleri referansı
- emeklilik sigortası
- sağlık sigortası
- işsizlik sigortası
- çevrimiçi okuma
- tavsiye edilen çevrimiçi galeriler

(Eğitim)

Kullanıcıların bilgi edinebileceği konular:

- girişimcilik eğitimi
- yüksek beceri gerektiren zanaat kurumları
- istihdam öncesi eğitim
- okul-işletme işbirliği
- mesleki beceri standartları
- yeni kariyer rehberliği
- kalite güvence tanımlaması
- ulusal sınavlar
- beceri yarışmasının kazananları

(Bölge)

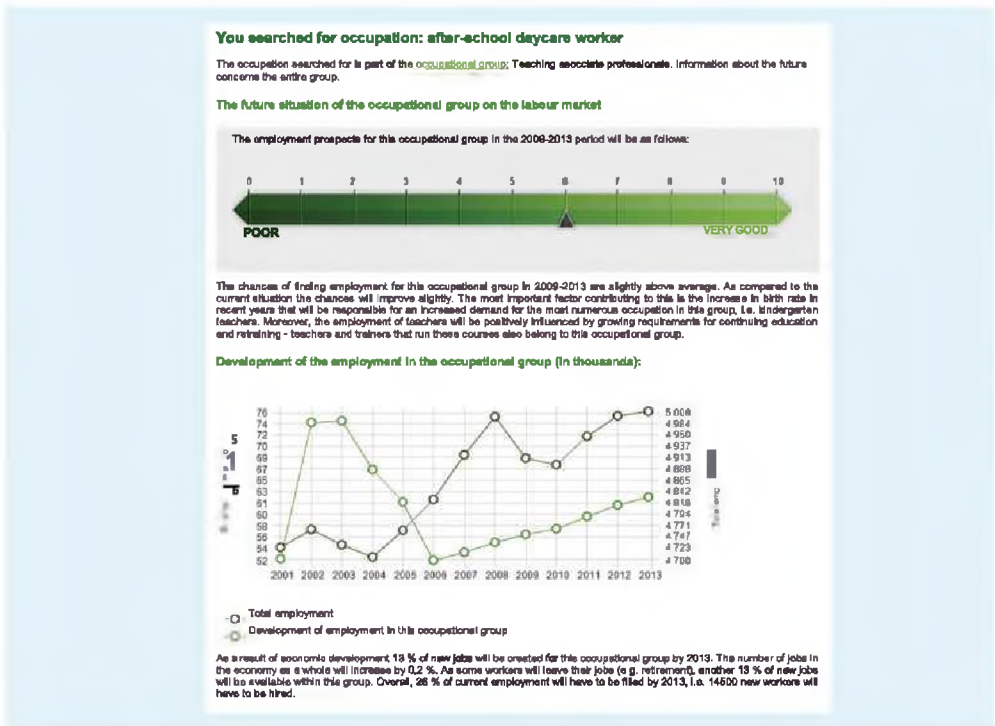
Kullanıcıların bilgi edinebileceği konular:

- Çin'in Pekin, Tianjin, Hebei, Shanxi ve Liaoning Shanghai, Jiangsu ve Zhejiang, Anhui, Fujian, Shandong, Henan ve Hainan Chongqing, Qinghai ve Ningxia Hong Kong, Macau gibi büyük şehirlerdeki istihdam konuları.

*** Not: Boştaki işlerle ilgili bilgiler bu kategori altında bulunabilir, bölge ve şehir istihdam merkezlerinden toplanan boştaki iş bilgilerinin bulunduğu ana iş duyuruları sayfasına erişmek için 'boştaki işlere' tıklayın. Kullanıcılar en son boştaki iş duyurularını coğrafi konuma göre sıralayabilirler. Kullanıcılar ayrıca belirli bir şehri tıklamak suretiyle o şehirde bulunan istihdam merkezinin internet sitesine ulaşabilirler.**

İnternet üzerinden sunulabilecek imkan türlerinin ikinci bir örneği de Çek Cumhuriyeti'nde bulunmaktadır. Burada, meslekler hakkındaki çevrimiçi bilgilerin yanı sıra istatistikler ve tahmin yapma imkanı da sağlanmaktadır. Şekil 9'da okul sonrası gündüz bakım işçilerinin internet sayfasının ekran görüntüsü yer almaktadır.

Şekil 9: Çevrimiçi Meslek Bilgileri Örneği - Çek Cumhuriyeti



Kaynak: Çek gelecek becerileri,

<http://www.budoucnostprofesi.cz/en/job-futures.html/25-education/157-after-school-daycare-worker>

Kutu 19'da Hindistan'da kullanılan Naukri Bazaar yaklaşımının ayrıntıları verilmiştir. Bu planda internetten ziyade mobil telefon teknolojisi kullanılmış, büyük ölçüde kayıt dışı sektör hedef alınmıştır.

Kutu 19: Telefonla Bilgilendirme - Hindistan

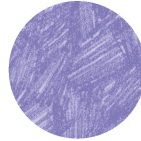
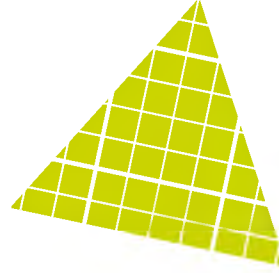
Hindistan'ın kayıt dışı sektöründeki en düşük seviyeli ve yarı becerili iş arayıcıların çoğunun özel sektöre veya kamuya ait istihdam kurumlarına herhangi bir fiziksel erişimi olmadığı gibi, internet tabanlı hizmetleri de kullanamamaktadırlar. Dahası, istihdam borsalarında sunulan hizmetler de pek ileri seviyede değildir.

Yeni Delhi'de bulunan özel bir şirket olan ACL Mobile işgücü piyasasındaki bilgi açığını kapatmak ve eşleştirmenin daha pürüzsüz olmasını sağlamak amacıyla mobil telefon tabanlı bir istihdam hizmeti başlatmıştır. İmalat ve hizmet sektörlerindeki kayıt dışı iş arayıcıları istihdam portallarını kullanacak donanımına sahip olmayıp, bunlarla iletişimin ideal aracı sesli telefon sistemidir. Naukri Bazaar kurumunda Hindistan'da mobil telefon kullanımının yüksek olmasının avantajını kullanan insan destekli bir mobil platform kullanılmaktadır.

Bu yaklaşımla, dil ve okuryazarlığın birçok potansiyel kullanıcı için caydırıcı ve sistemin yaygın bir biçimde benimsenmesini kısıtlayan bir unsur olmasından dolayı, kayıt dışı ve organize olmayan sektörde faaliyet gösteren işverenlerin söz konusu dijital platforma pek fazla iş ilanı vermiyor olmalarının avantajı da kullanılmaktadır. Naukri Bazaar kayıt dışı ve organize olmayan istihdam piyasasındaki bu 'dijital bölünmeyi' kapatmak ve işverenler ve iş arayanlar için uygun maliyetli bir işgücü borsası kurmak için özellikle icat edilmiştir.

Kaynak: Örnek olay etüdü ektedir.

Bu raporun ekinde yer alan örnek olayların bazılarında iş arayanlara boştaki işlerle ilgili bilgilerin temin edilmesine ilişkin yenilikçi yaklaşımlar anlatılmaktadır





İstihdam hizmet sağlayıcıların öğretim ve eğitim sistemlerinin desteklenmesi konusunda yerine getirdikleri önemli işlevler bulunmaktadır. Bu bölümde istihdam hizmet sağlayıcıların işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan becerileri iyileştirmek amacıyla, farklı uygulamalar yoluyla, öğretim ve eğitim sistemlerini destekleme rolü açıklanacaktır.

İşgücü becerilerinin yükseltilmesi ve işgücü piyasasının hızla değişen taleplerine uyulanması bir ihtiyaç halini almıştır. Eğitim politikalarının stratejik olarak iyileştirilmesi, sağlanan eğitimlerin taleplere cevap vermesi gereklidir.

Dönüşmekte ve gelişmekte olan ülkelerin eğitim piyasaları, yetişkinlerin her türlü sürekli eğitime katılımlarının düşük olmasından anlaşılabileceği üzere, oldukça az gelişmiş olup, işverenler tarafından organize edilmesi ve bireysel inisiyatiflere açık olması gereklidir. İşverenlerin veya bireylerin eğitimine teşvik verilmesi ömür boyu öğrenme faaliyetlerini katılımı arttırabilecek ve yükselen eğitim piyasalarını büyüten bir katalizör olabilecektir.

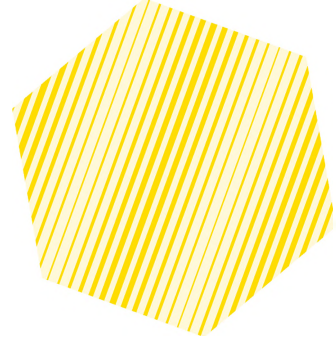
4.6.1. Becerilerin İstihdam Taleplerine Daha İyi Uyarlanmasına Yönelik Eğitim

EİPP'lerde enstrüman olarak kullanılan eğitim faaliyetleri değerlendirme etütlerindeki kritik görüşün ve karma bulguların odağı olmuştur. Meager (2009) EİPP'lerdeki eğitim müdahalelerinin verimliliği üzerine yapılan değerlendirme etütlerini kapsamlı bir incelemeden geçirmiştir. Vardığı sonuç şudur:

..iyi dengelenmiş bir EİPP portföyünde eğitim müdahalelerinin oynayacağı bir rol olabilir, ancak bunlar her derde deva ilaç olmadıkları gibi, her amaca da uygun değildir ve eğitim tipine ve söz konusu hedef gruba fazlasıyla bağımlıdır.

Eğitim tedbirlerinin çoğu değerlendirmesi gençleri hedef almış planlarla ilgilidir ve De Koning'in elde ettiği sonuçlar eğitim müdahalelerinin işi olmayan genç insanlar için özellikle etkisiz olduğunu çok açık bir biçimde göstermektedir. Yetişkinlere yönelik sonuçlar ise daha muğlak ve farklı çalışmalar arasında farklılık göstermektedir (Meager, 2009, s. 18-19).

Ancak, geri dönüşlerin zayıf olmasına rağmen, eğitim işsizlerin işgücü piyasasına hazırlanması konusunda bir enstrüman olarak hala yaygın şekilde kullanılmaktadır. Uzun süreli işsizlik görülme oranı daha düşük olan söz konusu AB ülkeleri EİPP bütçelerinde en büyük payı eğitime ayırırken, uzun süreli işsizliğin yüksek olduğu ülkeler ise destekli istihdama (kamu işleri, korunan işyerleri) daha fazla harcama yapmaktadırlar. Eğitim olanaklarının mevcut olması kaydıyla, işsizlere yönelik eğitim düzenlemek kolaydır fakat maliyetin uygun olması ve en iyi işe yerleştirme oranlarına ulaşılması için profesyonel yönetim ve kontrol olması gereklidir.





Kutu 20: Merhaba İş, Becerilerin Düzenlenmesi - Japonya

Merhaba İş, Japon Çalışma Bakanlığı (şimdiki Sağlık, Çalışma ve Sosyal Yardım Bakanlığı, SÇSYB) tarafından 1990'larda kamu istihdam güvenliği ofisleri olarak adlandırılan ofislere günlük konuşma dilinde verilen isimdir. SÇSYB'nin il seviyesindeki (Japonya'da 47 il vardır) çalışma daireleri vasıtasıyla bir kurum tarafından kontrol edilen 545 adet yerel ofisi bulunmaktadır. Merhaba İş'in hedefleri 'herkesin yeteneklerinin tamamını kullanarak çalışmasına imkan sağlamak', 'işverenlerin işgücü talebini karşılamak' ve 'ekonomik büyümeye katkıda bulunmaktır'.

Merhaba İş ofisleri aşağıdaki hizmetlerin verilmesinden sorumludur:

- İstihdama yönlendirme hizmeti;
- İstihdam sigortası ve iş arayanlara yönelik (ekonomik ve beceri yükseltme) destek sistemi;
- İstihdam tedbirleri.

Söz konusu ofisler iş arayanların becerilerinin yükseltilmesinde, bunların özellikle engellileri, yaşlıları ve yeni mezunları hedefleyen hizmetlere yönelik ön danışmanlık oturumunda değerlemeye tabi tutulmasında önemli rol oynamaktadır.

İş arayanlara istihdam danışmanlığı ve kariyer ve beceri envanteri gibi destek hizmetleri sunulmaktadır.

Standart altı aylık mesleki eğitim veya kısa süreli (üç aylık) eğitim sunulabilmektedir. Bu eğitim programları özellikle istihdam sigortasına hak kazanmış olan işsiz işçilere göre ve bunların hızla yeni iş bulmaları için pratik beceriler, teknik uzmanlık ve amaca uygun bilgi birikimi edinmesine yönelik olarak tasarlanmaktadır. Kurslar (yarı resmi bir kuruluş olan) Japon Yaşlı, Engelli ve İş Arayanların İstihdamı Teşkilatı tarafından işletilen politeknik merkezlerinde veya yerel yönetimlerin gözetimindeki eğitim merkezlerinde verilmektedir. Eğitim kursları yerel istihdam ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlanmakta olup, eğitimler ihtiyaç olduğunda düzenlenebilmektedir. İş arayanlar eğitim kursunu tamamlayana değin, hatta işsizlik yardımı süresi eğitim sırasında sona erse bile, işsizlik yardımı almaya devam etmektedirler.

Kaynak: Örnek olay etüdü ektedir.

Çoğu kamu istihdam kurumu eğitim sağlama işini taşeronla vermiş olup, verilen hizmetler karşılığında işe yerleşme oranlarına bağlı olmak üzere ödeme yapmaktadırlar. Güney-doğu Avrupa ülkelerinde, işe yerleşme oranlarının yüksek gerçekleşmesinin yanı sıra muhtemelen beklenmeyen kazançlar da sağlayan, muhtemel işverene önerilen adaylara talep üzerine eğitim sağlanması uygulaması yaygındır. Şirket çalışanlarının şirket temelli eğitimi de sunulmakta olup, sübvansiyonlu bu tip eğitimler risk altındaki belirli çalışan gruplarının (düşük becerili, yaşlı işgücü) becerilerinin yükseltilmesi veya yeniden yapılandırma tedbirlerinin desteklenmesi veya işten çıkarmaların azaltılması amacıyla AB ülkelerinde sıklıkla kullanılmaktadır. Yerel beceri ağırları veya yerel işletme kümeleri oluşturulması birden fazla avantajı olan bir yaklaşım olmakla birlikte, bunların organize edilmesi zor olabilmektedir. Bu tip bir planla uzak bölgelere eğitim götürülmesi desteklenebilmekte, yerel insan kaynaklarının gelişimine katkıda bulunulabilmektedir. Eğitim göreceklelerin başka şehirlere seyahat ettirilmesinin yerine eğitim sağlayıcıların insanların ayağına gitmesi kadınların eğitim tedbirlerine katılımları üzerinde özellikle olumlu etki yapmıştır. Bu yaklaşım İrlanda ve Avusturya'da uygulanmaktadır.



Şekil 10: Sürekli Mesleki Eğitim Tipleri

Teknik ve Mesleki Öğretim ve Eğitim Nasıl Düzenlenebilir

Tipi	Avantajı	Zorluğu
İşsizlere yönelik geleneksel işgücü piyasası eğitimi	Düzenlenmesi basit	Eğitim sonrası işe yerleşme (mükemmel işe yerleşme oranları %50 ila 70 arasında değişmektedir)
'Bilinen bir işveren' için işsizlerin eğitimi	İşe yerleşme oranları daha iyi	Ayakbağı etkileri fazla (şirketin zaten verecek olduğu eğitim desteklenmiş oluyor)
Şirket temelli eğitimin desteklenmesi	Önleyici yaklaşım, uygun hedef grupların (becerisi düşük, yaşlı, kadın v.s.) tanımlanması mümkün, rekabet gücüne ve kariyerde ilerlemeye katkıda bulunur	Ayakbağı etkileri, program yönetimi gerektirir (satma, kontrol etme, takip etme v.s.)
Yerel beceri ağları, şirketlerin oluşturduğu nitelik ağları	Birden fazla avantaj, bölgesel kalkınma dahil	Yönetimi karmaşık

Kaynak: Yazarlar.

Eşleştirme ve öngörmenin iyileştirilmesi amacıyla öğretim ve eğitim sistemlerinde reform yapılması fikri yoğun olan politikanın ve bazı yıllarda araştırma alanının odağı olmuştur. Avrupa Komisyonu'na göre (2012), farklı mesleki öğretim ve eğitim sistemi modellerinin görece faydaları, 'yeşil beceriler' ve 'çapraz beceriler' (öğrenmeyi öğrenme, sosyal ve medeni yetkinlik, inisiyatif alma ve girişimcilik, kültürel farkındalık ve ifade) ile bunların müfredata nasıl entegre edileceği konularında hararetli tartışmalara neden olmuştur.

İstihdam hizmet sağlayıcıların öğretim ve eğitimi desteklemek için iki önemli işlevi yerine getirmeleri gerekmekte olup, bunlar; işgücü piyasası bilgilerinin sağlanması ve müfredatın öğretim ve eğitim sağlayıcılara uyarlanması hakkında öneride bulunulması ile işverenlerle düzenli temas kurulması ve mezunların izlediği kariyer yollarının sistematik olarak takip edilmesi dahil olmak üzere eşleştirmeden daha iyi sonuçlar alınmasına katkıda bulunacak şekilde sistemlerini uyarlamada öğretim ve eğitim sağlayıcılara yardımcı olunmasıdır.

Kutu 21'de İspanya'daki Katalonya bölge istihdam kurumunun eğitim sunumunun uyarlanmasında nasıl yenilikçi bir uygulamaya gittiği gösterilmektedir.

Kutu 21: Yapılan Mesleki Öğretim ve Eğitim Faaliyetlerinin İlgücü Piyasasının İhtiyaçlarına Uyarlanması - İspanya

Katalonya istihdam kurumu, öğretim ve eğitim programlarını işveren ihtiyaçlarına daha uygun olacak şekilde tasarlamak suretiyle, mesleki öğretim ve eğitim (MÖE) ile sektördeki beceri ihtiyaçları arasında daha iyi eşleştirmeler elde edilmesine ciddi şekilde yoğunlaşmış durumdadır.

Bölge makamları ve istihdam kurumları tarafından geliştirilen metodoloji şunlardan oluşmaktadır:

- Katalonya'nın 42 ilçesinde öğrenici hareketliliğine ilişkin bilgilerin kullanılması suretiyle tanımlanmış küçük 'bölge birimleri' oluşturulması;
- MÖE bilgi birikim alanlarında çeşitliliğin güvence altına alındığı durumlarda, sektör ve alanların tümünün (26) 'bölge birimlerinin' oluşturulmasına dahil edilmesi;
- Benzersiz ihale süreci (40 milyon Avro değerinde): Belirli öğretim alanlarına işgücü piyasası ihtiyaçlarına uymaları için daha büyük bütçe ayrılır, yani piyasada talep gören konular kapsamındaki programlara yönelik uygulamaların finansman alma şansları daha fazladır;
- Potansiyel öğrencisi az öğretim programlarının ölçüsüz şekilde finanse edilmesinin önlenmesi amacıyla, giriş şartlarının potansiyel adaylar için uygun hale getirilmesi için farklı eğitim seviyelerinin olması;

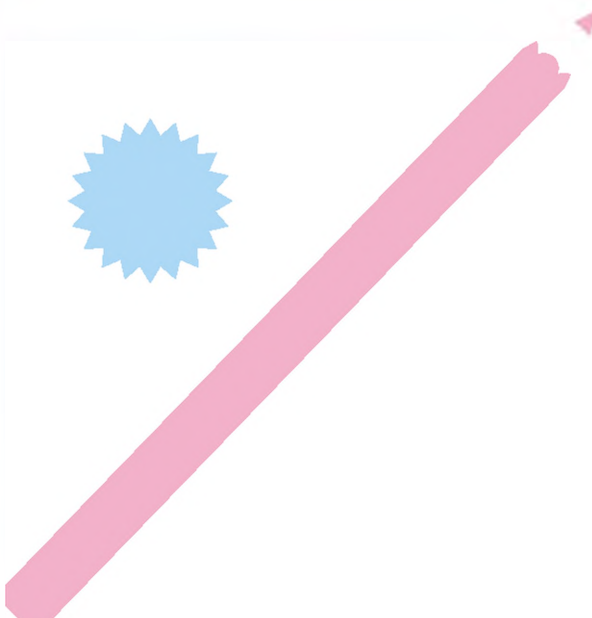
Öğretim kurumlarının tekliflerini işgücü piyasasının gereksinimlerine uyarlayabilmeleri için şirket anketlerinden alınan sonuçların öğretim kurumlarına zamanında (ihale sürecinin başlamasından dört ay önce) duyurulması suretiyle talep gören alanlarda MÖE sağlanmasında eksiklik olmasının önüne geçilmesi.

Kaynak: Örnek olay etüdü ektedir.

4.6.2. Pratik Uygulama, İşbaşında Eğitim

Kamu istihdam kurumları eşleştirmeyi iyileştirmek ve iş arayanların istihdam edilebilirliğini arttırmak için iş arayanlara ve işverenlere istihdam sözleşmesi yapmadan önce 'birbirlerini deneme' imkanı verilmesi gibi başka aktif tedbirler kullanabilirler. İstihdamı koruma mevzuatının sıkı olduğu ve işverenlerin bir kere işe aldığı bir çalışanı işten çıkarmasının zor olabileceği durumlarda bunun özel bir önemi vardır.

Deneme, stajyerlik, pratik uygulama ve benzeri yöntemler için ulusal mevzuatta ücret desteği imkanı varsa, kamu istihdam kurumu istihdamın büyüdüğü ve büyümeye devam etmesinin beklendiği gelecek vadede işletmelerin sahibi olan işverenleri belirlemek suretiyle bu enstrümanları hedefli şekilde kullanmaya çalışabilir. Söz konusu işverenlere iş arayan işsizleri çıraklık veya pratik uygulama için alma imkanı sunulmalıdır.





Kutu 22: Uygulama Testiyle Eşleştirme - Fransa

İstihdam simülasyonu (MRS) (Fransız kamu istihdam kurumu) Pole emploi tarafından geliştirilmiş, ülke genelindeki 115 adet platforme de vocation (mesleki platform merkezi) tarafından uygulamaya konmuş bir işe alım yöntemidir. Söz konusu merkezler, bir yandan belirli sektörlerdeki nitelikli işgücü açıklarının önüne geçilmesine, diğer yandan da iş arayanlarda amaca uygun nitelikler oluşturulmasına yardımcı olmak için 2005 yılında geliştirilmiştir.

Bu uygulamanın amacı her büyüklükteki işletmeye işe alım işlemlerinde destek olmak, bir yandan da sahip oldukları mesleki tecrübeden çok, fiili yeteneklerine göre işsizlerin işgücü piyasasına entegre edilmesine yardımcı olmaktır.

Söz konusu yöntem görevi yerine getirecek adayın fiili yeteneklerinin değerlendirilmesine dayanmaktadır. Bu yöntemde katılımcılar sahip oldukları yeteneklerin ölçülmesi için alıştırma yaparlar, karşılaşılabilecekleri gerçek çalışma koşulları bu alıştırma ve tamamlanmış simüle edilir. Değerlendirmenin olumlu çıkması halinde, adaya kendisiyle ilgilenen işletmenin temsilcisiyle mülakat ayarlanır.

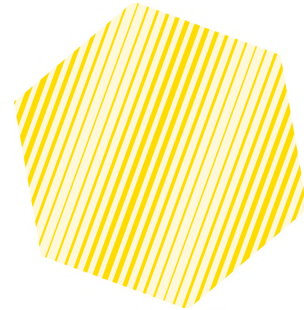
2007 yılında, İstihdam simülasyonu işe alım sistemine Avrupa fırsat eşitliği yılı kapsamında Fransız Yüksek Makamı tarafından ayrımcılığa karşı ve eşitlik için mücadele (HALDE) ödülü verilmiştir.

Kaynak: İstihdam kurumu uygulamalarının değerlendirilmesine yönelik internet aracı (WEESP).

Peromingo'nun (2012) anlattığı Latin Amerika'da gerçekleştirilen kadınlara yönelik istihdam edilebilirlik projesi, mutlaka resmi nitelik oluşturulması sonucunu doğurması gerekmeyen beceri kazandırma tiplerinin değerlendirilmesinin önemini göstermektedir. Formujer projesi kadınları hedeflemiş ve kadınlara çapraz ve teknik beceriler sağlayarak istihdam edilebilirliklerini arttırmayı ve işyerinde daha iyi performans göstermeleri için kadınların düşünce ve yetenekleri üzerinde çalışmayı amaçlamıştır. Eğitimler kadınların değişime uyum sağlama yeteneklerinin geliştirilmesi, aktif vatandaşlık ve teknolojik ortamlara yönelik proaktif tutumlar konularında gerçekleştirilmiştir. Kadınlar ayrıca kadınların toplumdaki geleneksel rollerinin ötesinde sorumluluk almaları, müzakere becerilerini geliştirmeleri, ayrımcılıkla başa çıkmaları ve kendi kendilerini sınırlamaktan kaçınmaları konularında da eğitim görmüşlerdir. Peromingo'nun (2012) vardığı sonuç şuydu: Program başarılıydı, zira kadınların geleceğin beceri gereksinimleri olarak tanımlanan becerilerden çok, talep gördüğü kanıtlanmış beceriler kazanmalarını sağlamıştı. Peromingo bunu 'işgücü piyasasında ille de birkaç yıl içinde değil, tam şimdi neler olduğuna öğretim yoluyla hızlı bir karşılık verilmesi' olarak tanımlıyor.

İşsizlere ihtiyaca özel hazırlanmış ve istihdam amacına uygun eğitimler verilmesi veya işsizlerin alınmasının karşılığında işe alım veya İK planlaması desteği gibi işveren hizmetleri verilmesi konularının kapsama dahil edilmesi suretiyle, istihdam eğitimi anlaşmaları daha da detaylandırılabilir.

Bu yaklaşımın ayrıca kamu istihdam kurumu ile işverenler arasındaki ilişkileri güçlü ortaklıklar oluşturacak şekilde güçlendirmesi gibi bir avantaja da bulunmaktadır.



4.7 Kayıt Dışı Ekonomi ile İlgili Sorunlar

Bu bölümde kamu istihdam kurumlarının istihdamın birçok ülkedeki kayıt dışı yapısından dolayı karşılaştıkları sorunla ve güçlükler ele alınacaktır.

Kayıt dışı sektör, genel anlamıyla, öncelikli hedefli ilgili kişiler için istihdam ve gelir yaratmak olan ve mal veya hizmet üretimi ile meşgul olan birimlerden oluşan bir sektör olarak betimlenmektedir. Bu birimler genelde düşük ölçekte faaliyet gösterirler ve organizasyon seviyeleri düşüktür; işgücü ve sermaye arasında üretim faktörleri olarak herhangi bir ayırım ya yoktur ya da çok azdır. İşgücü ilişkileri, varsa, resmi teminatlar içeren sözleşmeli düzenlemeler yerine, çoğunlukla geçici istihdama, akrabalığa veya kişisel ve sosyal ilişkilere dayanır¹⁸.

Kayıt dışı istihdam ise, işgücü piyasası kurumlarının genel düzenine, firmalar veya bireyler tarafından gerçekleştirilen kayıt dışı ekonomik faaliyetlerden beyan edilmemiş veya eksik beyan edilmiş istihdama kadar uzanan makroekonomik bağlama veya bu iki unsurun çeşitli birleşimlerine bağlı olmak üzere birçok farklı şekilde ortaya çıkar.

Beyan edilmeyen çalışma ekonomi için bir sorundur; stopaj vergilerinin kamunun cebinden çıkması ve sosyal yardımların ve istihdam yardımlarının zaten ücretli olarak istihdam edilmiş kişilere ödeme riski olması gibi pek çok olumsuz etkileri vardır. Ancak, yazarlar dönüşmekte ve gelişmekte olan ülkelerdeki olumsuz işgücü piyasası etkilerini hafifleten bir tampon olan kayıt dışı çalışmanın karmaşık nedenleri ve işlevleri ile vergi gelirlerinde oluşan kayıplar ve sosyal güvenlik eksikliği anlamındaki olumsuz etkilerini farkında olmakla birlikte, bu faktörlerin araştırılması bu kılavuzun kapsamı dışındadır. Kayıt dışılık ile sosyal güvenlik sistemlerinin olmaması arasındaki karmaşık ilişkinin varlığı da kabul görmekle birlikte, bu konu burada incelenmeyecektir.

Her ne kadar kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam evrensel bir olgu olsa da, ileri ekonomilere kıyasla dönüşmekte ve gelişmekte olan ülkelere daha büyük bir rolü daha çeşitli şekillerde oynamaktadır. Dönüşmekte olan ülkelere, beyan edilmeyen çalışmanın istihdamdaki payı Ukrayna'daki %22'den Azerbaycan'daki %66'ya kadar değişen bir aralıkta seyretilmektedir (ETF, 2010)¹⁹. Hindistan ve Mali gibi gelişmekte olan birçok başka ülkede ise, kayıt dışı istihdam edilen işçilerin oranı %80'in üzerindedir (ILO, 2012). İşgücü piyasaları 'geleneksel, korumalı istihdam' ve 'alışılmamış

istihdam şekilleri' şeklinde değil de, 'düzenli', 'alışılmamış' (geçici veya yarı zamanlı çalışma) ve 'kayıt dışı' istihdam şeklinde üç bölüme ayrılmıştır.

Kayıt dışı ekonomi gelişmekte yükselmekte olan ekonomilerde nüfusun büyük bir bölümünde geçinmenin temelini oluşturmaktadır; zira, hem geçmişin bir mirasıdır, hem de kayıtlı ekonomiyle simbiyotik ilişkiindedir; dolayısıyla, kayıtlı ve yarı kayıtlı çalışma imalat endüstrilerinin değer zincirinde genelde önemli bir rol oynamaktadır. Kayıt dışı ekonomi kayıtlı ekonomiyle genelde karmaşık bir şekilde bağlantılı olup, kayıtlı sektörün bir segmenti ticaret ortamını güçleştiren ekonomik durgunluk ve gerileme gibi durumlarda genelde kayıt dışılığına sığınır (Crnkovic-Pozaić ve Feiler, 2011).

Kayıt dışı çalışmanın büyük bölümü becerisiz veya yarı becerili işgücünden oluşmakta, büyüme ve doğru düstür istihdam yaratma beklentilerinin düşük olduğu durumlarda emek yoğun üretim şekillerinde ortaya çıkmaktadır. En çok göçmenler, etnik azınlıklar ve becerisiz insanlar gibi savunmasız grupları etkilemektedir. Genelde tarım, zanaat veya kişisel hizmetleri alanlarında görülen bu geleneksel emek yoğun kayıt dışı istihdam şekilleri yaptırımlardan çok teşviklerin uygulanmasını gerektirmektedir.

Kayıt dışılığı sürekli destek sunularak yaklaşılabilmekte olup, kurumların bilgilendirme, danışmanlık, öneri ve altyapı yardımı sunulan çekirdek bir strateji benimsedikleri durumlarda, eğitim yoluyla beceri kazandırma ve beceri yükseltmeye yönelik uygulanabilir çözümler bulunabilmektedir. Bu tür bir stratejide, genel ekonomi ve öğretim sisteminde ihtiyaç duyulan yapısal değişikliklerin yapılması için Kamu ve özel sektör seviyesindeki çeşitli ortak ve aktörler arasına yakın işbirliği ve koordinasyon olması gereklidir (Sparreboom ve Nuebler, 2013). İstihdam kurumlarından beklenen başlıca katkı bilgilendirme, danışmanlık ve öneri şeklinde veya finansman varsa, kayıt dışı işçilerin kayıtlı ekonomiye erişimleri için beceri kazandırılmalarına yönelik eğitim sağlanması şeklinde olmaktadır.

Kayıt dışılığın işçileştirme ve beceri oluşturma bakımından da belirli bazı sonuçları vardır. Kamu istihdam kurumları kayıt dışı faaliyetlerde bulundukları²⁰ ve kayıtsız işlerin boştaki işler olarak bildirilmemesinden dolayı işe girmeye hazır olmamasına rağmen veritabanlarında işsiz olarak kayıtlı olan bireylerle karşı karşıya kalırlar. Ekte yer alan 'Naukri Bazaar Mikro ve küçük işletmelere yönelik istihdam borsası' örnek olay etüdü bu soru çözmeye yönelik yenilikçi bir yaklaşımı göstermektedir.

¹⁸ 18. uluslararası istihdam istatistikçileri konferansında kabul edilen, kayıt dışı sektörde istihdam istatistikleri ile ilgili ILO kararları, Ocak 1993, paragraf 5.

¹⁹ Kayıt dışı ekonomi ve işgücü hakkındaki ILO İşgücü Piyasası Kritik Göstergeleri veritabanına da bakınız.

²⁰ İşsizlerin nasıl daha iyi etkinleştirilebileceği hakkında daha fazla ayrıntı için, bakınız Feiler (2012).
http://www.ilo.org/empelmpubs/WCMS_114060/lang-en/index.htm



5. Son Sözler ve Başlıca Mesajlar

Bu bölümde çalışmanın sonuçları çıkarılmakta, eklerde ise dünya genelinden alınan örnek olay etütleri şeklinde daha ayrıntılı bilgilere yer verilmektedir.

Teknolojik yenilikler ve değişen çalışma örgütlenmesi şekilleri bireylerin iş bulmaları, çalıştıkları işi devam ettirmeleri ve kariyer yapmaları için ihtiyaç duydukları beceriler üzerinde çok çeşitli değişimlere neden olmuştur. Okuma, matematik ve BT becerileri gibi temel beceriler düşük beceri gerektiren işler için daha fazla istenir olmuş olup, beceri seviyesini yüksek tutarak işi muhafaza etmek için yeterliklerin genellikle sürekli geliştirilmesi gerekir hale gelmiştir. Aynı zamanda, işgücü piyasaları da giderek daha oynak hale gelmekte ve küreselleşmekte, tarımdan sanayi ve hizmetlere doğru yapısal bir kayma meydana gelmekte, yaşanan kentleşme süreci bazı bölgelerde halkı göç etmeye zorlamaktadır. Başka bölgelerde ve yörelerde ise, o bölge veya yöredeki yerli işgücüyle karşılanamayacak kadar çok geçici istihdam oluşmakta veya yeni oluşan istihdam olanakları için son derece uzmanlaşmış beceriler talep edilmektedir. Sonuçta ortaya çıkan işgücü piyasasında uyumsuzluk ve beceri eksikliği olması riski artmakta olup, ekonomik büyümeye engel oluşturabilir. Beceri arzı ile talebi arasındaki uyumsuzluğun azaltılması politika yapıcılarının gündeminde en üst sırayı almaktadır.

Uyumsuzluklar azaltılmalıdır ama kaçınılması mümkün değildir.

Öğretim dünyası ile çalışma dünyası farklı hızlarda işlemektedir. Öğretim genel olarak kamusal politika alanlarından biriyken, diğeryse genelde özel sektörde geçmektedir. Öğretim uzun vadeli, genel olarak niteliklere odaklanılan bir yatırımkken, işletmeler ise çoğunlukla kısa vadeli sonuçlara ve bu sonuçları elde etmek için çalışanlarından istedikleri beceri ve yetkinliklere odaklanırlar. Bundan dolayı, talep (işletmeler) tarafında konuşulan dil ile arz (öğretim

sağlayıcıları ve bireyler) tarafında konuşulan dil çok farklı olup, niteliklerle istenilen beceriler arasında doğru eşleşme sağlamakta zorluklar yaşanabilmektedir. İstihdam hizmet sağlayıcıları bu açığın kapatılması ve eşleştirmelerin optimize edilmesi rolünü oynarlar.

İstihdam hizmet sağlayıcıların yaptığı faaliyetlerin çerçevesi, hizmet sunumuna yönelik mevzuat çerçevelerine karar verildiği, bütçelerin tahsis edildiği ve yönetim modelinin tasarlandığı politika seviyesinde belirlenmektedir.

Mantıklı bir politika yaklaşımının istihdam stratejilerini, işgücü piyasası ve öğretim politikalarını, araştırma stratejilerini ve makroekonomik politikayı aynı doğrultuya sokması gerekir. Mantıklı ve sürdürülebilir beceri-öğörme sistemlerinin en üst politika seviyesinde kurumsal olarak da oturtulması gerekir. Ancak, merkezi Hükümet seviyesinde etkili bir işleyiş için iyi iletişim kanalları bulunmalı, uygulayıcı kurumların ve ön cephedeki personelin amaca uygun ve güncel bilgiyle karar alma sürecini desteklemesine imkan sağlanmalı, böylece bütün seviyelerdeki kararların işgücü piyasasının durumuna ilişkin uygun nitelikte kanıtlara dayanması sağlanmalıdır.



Belirli metodolojilerden ve yapılan uygulamalardan çıkarılan başlıca mesajlar aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- Merkezde beceriler bulunmaktadır: Niteliklerden becerilere paradigma kaymasıyla birlikte, istihdam kurumları daha beceri odaklı hizmetler geliştirmektedirler. Rehberlik ve yönlendirme hizmetleri ve eğitimlerle becerilerin artırılması ana işlevler haline gelmiştir;
- Halihazırda var olan idari veriler daha iyi kullanılabilir: İstihdam kurumlarının işgücü piyasası hakkında zengin bir bilgi tabanına erişimi vardır, hatta çoğu durumda bu bilginin kullanımındaki eksikliklerin giderilmesi gerekmektedir. Farklı veritabanları arasındaki bağlantılar ve zamana göre yapılan karşılaştırmalar, istihdam kurumlarının mevcut idari veri kapasitesinin ötesine geçen eşleştirme ve öngörme işlevleri bakımından amaca uygun ilave bilgiler temin edebilirler;
- İşgücü piyasası bilgilerinin yukarı yönlü akışı gereklidir: Yerel seviyede toplanan bilgilerin ulusal seviyedeki politika kararlarında ve mevzuatta kullanılması, böylece fiili koşulların politika ve program tasarımıyla hesaba katılmasının sağlanması gerekir;
- Bütünsel tek bir çözüm yoktur: Alınan tedbirler, belirli endüstrilerdeki beceri eksiklikleri, genç işsizlerin öğretim seviyeleri veya kayıt dışı ekonominin işleyişi gibi en zorlayıcı sorunların ele alınması amacıyla, sürekli iyileştirilmeli ve optimize edilmelidir;
- İşverenlerle işbirliği: İşverenlere yönelik hizmet yönelimi istemci olarak sadece iş arayanları hedeflemeye alışkın bazı kamu istihdam kurumları için yeni bir alan olup, söz konusu kurumlar işverenlerle müşteri ilişkileri konusunu özel istihdam kurumlarından öğrenebilirler;

- Boştaki işlerin düzenli şekilde analiz edilmesi: Kamu istihdam kurumuna bildirilen işlerin ötesine bakılması, meslek ve beceri eğilimleri içyüzlerinin anlaşılmasını;
- Kariyer rehberliği ve danışmanlık hizmetleri: Şu andaki arza odaklanmanın ötesine geçerek gelecekteki beceri ve meslek talepleri hakkında eldeki bilgilerin tamamı, yani gençlerin yetenekleri ve ilgi alanları bütünüyle kullanılmalıdır. İstihdam fuarları gibi iyi düzenlenmiş etkinlikler toplum içindeki gençlere ulaşılmasına yardımcı olabilir;
- İş arayanların profillerinin çıkarılması: Profil çıkarma eşleştirmenin daha iyi hale getirilmesi bakımından destek hizmetlerinin çeşitli iş arayıcı gruplarına yöneltilmesi için verimli bir araçtır. Bazı istemciler iş bulma konusunda yoğun bir yardıma ihtiyaç duyarken, iş arayanların çoğu ise internet tabanlı kendi kendine hizmet sistemlerini kullanma becerisine sahip olacaklardır;
- Eğitim: İş arayanların sahip olduğu becerileri işgücü piyasasındaki beceri taleplerine uyarlamak amacıyla istihdam kurumları tarafından halihazırda yaygın olarak kullanılmaktadır fakat işe yerleştirme unsuru ile entegre edilmesi ve başarılı ve sürdürülebilir işe yerleştirmelerin takip edilmesi gerekir;
- Kayıt dışılık: İş eşleştirme ve beceri oluşturma bakımından kendine has birtakım sonuçlar vardır; kamu istihdam kurumları kayıt dışı faaliyetlerde bulundukları ve kayıtsız işlerin boştaki işler olarak bildirilmemesinden dolayı işe girmeye hazır olmamasına rağmen veritabanlarında işsiz olarak kayıtlı olan bireylerin olması gibi sorunlarla karşı karşıyadırlar.

Karşılıklı öğrenme birçok bölgedeki istihdam kurumları arasında giderek yaygın bir uygulama haline gelmekte, birçoğunda öğrenme platformları ve akranından öğrenmeye yönelik ikili süreçler kullanılmaktadır. Tecrübe alışverişine devam edilmesi eşleştirme ve öngörme uygulamalarında daha büyük iyileştirmeler yapılmasına katkıda bulunacaktır.

REFERANSLAR

Rihova, H. (2015). Guide to skills anticipation and matching - volume 1: How to use labour market information. Luxembourg: Publications Office. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO.

Kriechel, B. et al. (2015). Guide to skills anticipation and matching - volume 2: Developing skills foresights, scenarios and forecasts. Luxembourg: Publications Office. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO.

Wilson, R.A.; Tarjani, H.; Rihova, H. (2015). Guide to skills anticipation and matching - volume 3: Working at sector level. Luxembourg: Publications Office. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO.

Corbella, T; Mane, F (2015). Guide to skills anticipation and matching - volume 5: Developing and running an establishment skills survey. Luxembourg: Publications Office. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO.

Schonburg, H. (2015). Guide to skills anticipation and matching - volume 6: Carrying out tracer studies. Luxembourg: Publications Office. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO.

Referanslar

[16.5.2014 tarihinde erişilen URL'ler]

Altstadt, D. (2011). Aligning community colleges to their local labour markets: the emerging role of online job ads for providing real-time intelligence about occupations and skills in demand. Washington DC: Jobs for the Future. http://www.joycefdn.org/assets/1/7/AligningCommunityColleges_LaborMarkets.pdf

Andersen, T et al. (2010). Anticipating skill needs of the labour force and equipping people for new jobs. Which role for public employment services in early identification of skill needs and labour upskilling? Report prepared for the European Commission.

Badre, L.; Yaacoub, N. (2011). The labour market in Lebanon. Statistics in focus, No 1. Lebanon: Central Administration of Statistics. http://www.cas.gov.lb/images/PDFs/SIF/CAS_Labour_Market_In_Lebanon_SIF1.pdf

Bartlett, W. (2012). Skill mismatch in EU enlargement and neighbourhood countries: empirical analysis. Turin: European Training Foundation.

Basok, T (2007). Canada's temporary migration program: a model despite flaws. Washington DC: Migration Policy Institute. <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=650>

Boston consulting Group; CIETT (2011). Adapting to change: how private employment services facilitate adaptation to change, better labour markets and decent work. Brussels: International Confederation of Private Employment Agencies. http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Adapting_to_Change/CIETT_Adapting_to_Change.pdf

Bundesagentur fur Arbeit (2013). Ein Leitfaden fur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Nurnberg: Bundesagentur fur Arbeit.

Cedefop (2008). Terminology of European education and training policy: a selection of 100 key terms. Luxembourg: Publications Office of the European Union. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4064_en.pdf

Cedefop (2010). The skill matching challenge: analysing skill mismatch and policy implications. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Crnkovic-Pozaic, S.; Feiler, L. (2011). Activating the unemployed: optimising activation policies in the western Balkans and Turkey. Turin: European Training Foundation. Working paper. [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/2E715FDAC09A83A2C1257B720050FC04/\\$file/03.%20Activation%20policies_Western%20Balkans%20&%20Turkey.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/2E715FDAC09A83A2C1257B720050FC04/$file/03.%20Activation%20policies_Western%20Balkans%20&%20Turkey.pdf)



DAmico, R. et al. (1999). *An evaluation of the self-service approach in one-stop career centres*.

Washington DG: US Department of Labor, Employment and Training

Administration. <http://www.doleta.gov/usworkforce/onestop/pdf/spr-selfservice.PDF>

DAmico, R. et al. (2009). *Findings from a study of one-stop self-services: a case-study approach*.

Washington, DC: US Department of Labor, Employment and Training Administration.

http://wdr.doleta.gov/research/FullText_Documents/ETAOP_2011-16.pdf

De Koning, J.; Gravesteyn, J. (2012). *Peer review: PES and effective services for employers. Comparative paper*. Brussels: European Commission, PES to PES dialogue.

ETF (2010). *Labour markets and employability. Trends and challenges in Armenia, Azerbaijan, Belarus, Georgia, Moldova and Ukraine. Short version*. Turin: European Training Foundation.

ETF (2011). *Skills mismatches and anticipation of the future labour market needs. National report Croatia*. Turin: European Training Foundation [unpublished].

ETF (2012). *Anticipating and matching demand and supply of skills in ETF partner countries*. ETF position paper. Turin: European Training Foundation [unpublished].

European Commission (2005). *Working together for growth and jobs: a new start for the Lisbon strategy*. Communication to the spring European Council of 2 February 2005. Communication from President Barroso in agreement with Vice-President Verheugen. COM(2005) 24 [not published in the Official Journal].

European Commission (2009). *New skills for new jobs: anticipating and matching labour market and skills needs*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. http://www.dges.mctes.pt/NR/rdonlyres/955D4EFD-5E99-409F-868B-1A78993C6033Z367Vnew_skills.pdf

European Commission (2012). *Assessment of key competences: literature review, glossary and examples*. Document accompanying the communication from the Commission: Rethinking education: investing in skills for better socioeconomic outcomes. Brussels: European Commission. http://ec.europa.eu/education/policy/school/doc/keyreview_en.pdf

European Commission. *Agenda for New Skills and Jobs*. 2012 Ekim ayında alındı, from European Commission Employment, Social Affairs and Inclusion. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958>

Feiler, L. (2012). *Optimising activation policies to integrate unemployed people into the labour market. inform, No 8*. Turin: European Training Foundation.

Finn, D. (2011). *Subcontracting in public employment services: review of research finding and literature on recent trends and business models*. Brussels: European Commission, PES to PES dialogue.

Fuller, A. (ed.) (2009). *PES business models*. Study commissioned by the European Commission.

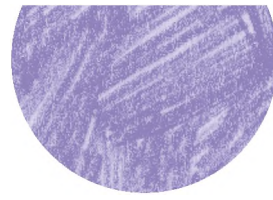
Gatelli, D.; Johansen, J. (2012). *Measuring mismatch in ETF partner countries: a methodological note*. Turin: European Training Foundation.

HoPES (2011). *The case for skills: a response to the recommendations regarding the future role of public employment services under the new skills for new jobs agenda*. Brussels: European network of the Heads of Public Employment Service.

Human Resources and Skills Development Canada (2013). *Hiring agricultural workers*. http://www.hrsdc.gc.ca/eng/jobs/foreign_workers/agriculture/index.shtml



- ILO (1948). *Employment service Convention No 88*. Convention concerning the organisation of the employment service, adopted by the International Labour Organization at San Francisco on 9.7.1948. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312233
- ILO (1985). *Labour statistics Recommendation No 170*. Recommendation concerning labour statistics, adopted by the International Labour Organization at Geneva on 25.6.1985. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312508
- ILO (1997). *Private employment agencies convention No 181*. Convention concerning private employment agencies, adopted by the International Labour Organization at Geneva on 19.6.1997 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181
- ILO (2004). *Human resources development: education, training and lifelong learning*. Recommendation No 195. Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195
- ILO (2007). *Guide to private employment agencies: regulations, monitoring and enforcement*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2009). *ILO support for the role of public employment services in the labour market*. Paper submitted for debate and guidance at the Committee on employment and social policy, Geneva, on 09/10/2009. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_115454.pdf
- ILO (2011). *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth: a G20 training strategy*. Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_151966/lang--en/index.htm
- ILO (2012). *International standard classification of occupations: structure, group definitions*. ISCO-08, Vol. 1. Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf
- ILO (2013). *Global employment trends for youth: a generation at risk*. Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_212423.pdf
- ILO (2014). *Guide to understanding the KILM*. Geneva: International Labour Organization.
- International Labour Conference (2008). *Conclusions on skills for improved productivity, employment growth and development*. Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103457/lang--en/index.htm
- Kuddo, A. (2010). *Unemployment registration and benefits in ECA countries*. ECA knowledge brief, Vol. 37. Washington, DC: The World Bank. <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/ECAEXT/0,,contentMDK:22895987~pagePK:146736~piPK:146830~theSitePK:258599,00.html#registra>
- Kuddo, A. (2012). *Public Employment Services and Activation Policies*. Social Protection and Labour Discussion Paper. World Bank
- Lassnigg, L. (2012). *Anticipating and matching skills demand and supply*. Synthesis of national reports. Turin: European Training Foundation ETF. Working paper.
- Mangozho, N. (2003). *Current practices in labour market information systems development for human resources development planning in developed, developing and transition economies*. Geneva: International Labour Organization. EMP/Skills working paper No 13.



Martin, I.; Bardak, U. (2012). *Union for the Mediterranean regional employability review: the challenge of youth employment in the Mediterranean*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Report prepared for the European Training Foundation.

Meager, N. (2009.) The role of training and skills development in active labour market policies. Brighton: Institute for Employment Studies. Research issues note for the Sector Skills Development Agency. <http://www.employment-studies.co.uk/pdflibrary/wp15.pdf>:

OECD (2012). OECD employment outlook 2012. Paris: OECD Publishing.

Peromingo, M. (2012). Beyond Europe: how different international employment services anticipate. In: Larsen, C. et al. (eds). Skills monitoring in European regions and localities. Mering: Reiner Hampp Verlag, pp. 276-287

Scharle, A. (2011). New developments, good practices and lessons learnt. Thematic paper on One year of the PES to PES Dialogue: discussions at the dissemination conference. Brussels: European Commission, PES to PES dialogue.

Sparreboom, T; Nubler, I. (2013). Productive transformation, employment and education in Tanzania. ILO presentation made at the conference Learning to compete: industrial development and policy in Africa, Helsinki, 24 ve 25 Haziran 2013.

State of New Jersey (2013). Labor market information update for April 2013. Department of Labor and Workforce Development. <http://lwd.dol.state.nj.us/labor/lpa/content/lmiupdate.pdf>

United States federal labour legislation (1998). Workforce investment act of 1998. United States federal law passed on 78.1998. http://en.wikipedia.org/wiki/Workforce_Investment_Act_of_1998

UWV Werkbedrijf (2012). Standardised programmes. <http://www.pesmonitor.eu/Database/DatabaseNew.aspx?Lang=EN&PES=20&Topic=5&Content=32>

VDAB (2011). Profiling in Flanders: many ways to determine the most accurate service for jobseekers. Presentation at the conference on Profiling systems for effective labour market integration, Brussels, 11 ve 12 Mayıs 2011.

Weber, T (2011). Profiling systems for effective labour market integration. Thematic synthesis paper presented at the conference on Profiling systems for effective labour market integration, Brussels, 11 ve 12 Mayıs 2011. <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?policyArea=&type=0&country=0&year=0&advSearchKey=confprofiling&mode=advancedSubmit&langId=en&orderBy=doc>

Wilson, R.; Zuckersteinova, A. (2011). Anticipating changing skill needs: a master class. Technical reference document to support the New skills network event held in Budapest on 9 ve 10 Haziran2011.

World Bank (2009). Ukraine: Labor demand study. Washington DC: World Bank. http://siteresources.worldbank.org/UKRAINEEXTN/Resources/WB_Book_Report_labor_demand_EN_prew.indd.pdf

World Bank (2012). World development report. Jobs. Washington DC: World Bank. http://siteresources.worldbank.org/EXTNWDR2013/Resources/8258024-13_20950747192/8260293-1322665883147/WDR_2013_Report.pdf

Zelloth, H. (2011). Career guidance in ETF partner countries: a missing link in the transition from education to the labour market. Inform, No 6. Turin: European Training Foundation.



İnternet Bağlantıları

[16.5.2014 tarihinde erişilen URL'ler]

Beskæftigelsesregion Nordjylland. Arbejds10markedsbalancen.
<http://www.bmordjylland.dk/Arbejdsmarkedsbalancen.aspx>

Bundesagentur für Arbeit. Berufsinformationszentrum (BiZ).
http://www.arbeitsagentur.de/nn_26266/Navigation/zentral/Buerger/Zwischenzeit/BIZ/BIZ-Nav.html Czech future skills.
<http://www.budoucnostprofesi.cz/en/job-futures.html/25-education/157-after-school-daycare-worker>

Danish Labour Market Authority [Arbejdsmarkedsstyrelsen]. Matchmodel.
<http://www.ams.dk/Viden/Indsatser/Matchmodel.aspx>

Department of Education, Employment and Workplace Relations (Australia). Jobseeker classification instrument. <http://deewr.gov.au/job-seeker-classification-instrument>

Department of Employment, Education and Workplace Relations (Australia). Job services Australia 2012-15 request for tender.
<http://deewr.gov.au/job-services-australia-2012-2015-request-tender>

European Commission (2014). The European skills panorama.
<http://euskillsparanorama.ec.europa.eu/>

ILO. Employment services.
<http://www.ilo.org/skills/areas/employment-services/lang--en/index.htm> ILO. Temporary agency work.
<http://www.ilo.org/sector/activities/topics/temporary-agency-work/lang--en/index.htm>

Jobtræf Fyn [Job fair Funen]. <http://ing.dk/messer/jobtraef-fyn>

NESA.
<http://www.nesa.com.au/about-us.aspx> UNESCO. TVET glossary.
http://www.unevoc.unesco.org/gloshttp://www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.html?tx_drwiki_pi1%5Bkeyword%5D=glossary

Web tool for evaluated employment services practices (WEESP).
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1030>



İyi Uygulama Örnekleri İçeren Örnek Olay Etütleri

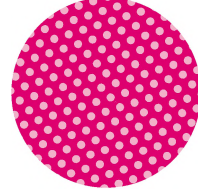
Bu ekte ILO ve ETF tarafından temin edilen ve uygulama odaklı bir anlayış oluşturulmasını sağlayan farklı seçenek ve yaklaşımlar sergileyen bazı seçilmiş örnek olay etütleri bulunmaktadır. Örnek olay etütleri çeşitli ülkeleri kapsamakta olup; her bir örnek olay etüdünde, ana metinde ve ana metindeki kutular içindeki kısa içerikleri tamamlamak amacıyla, kamu ve özel sektör hizmet sağlayıcıların ve STK'ların beceri öngörme ve eşleştirme uygulamaları hakkında tam kapsamlı bilgiler verilmektedir.

Örnek olay etütleri kılavuzun 4. Bölümündeki ana kısımlara göre gruplandırılmış olup, bu gruplar istihdam kurumları ve işverenler arasında ortaklık, öngörmeli yaklaşımlar, gençlerin kariyer seçimlerinin ve işgücü piyasasına girişlerinin kolaylaştırılması, eşleştirmenin ve işe yönlendirmenin daha iyi olmasına yönelik yenilikçi hizmetler ve becerilerin düzenlenmesi yoluyla işsizlikle mücadeledir. Sunulan örnek olayların çoğunda mantıklı bir yaklaşım olduğundan, bunlar bu tematik alanların birden fazlasına eşit şekilde uyabilecektir.

Her örnek olay etüdünün açıklamasında anahatların kullanılması tavsiye edilmiştir:

Kurumsal düzen ve bağlam: Sorumlu olan koordinasyonu sağlayan ana kuruluş, uygulama ortakları, kritik paydaşlar artı yaklaşımların uygulamaya konduğu genel ekonomik ve sosyal bağlam hakkında birtakım bilgiler:

- Politika ve ana hedefler: yaklaşımın ele almayı amaçladığı başlıca zorluklar ve soruların tanımlanması;
- Gelecekteki beceri ihtiyaçları ve eşleştirme sorunlarını değerlendirmek için kullanılan ana metodoloji veya metodoloji grubu;
- Benimsenen başlıca süreçler ve enstrümanlar, kritik mesaj, tavsiye ve tedbirlerin oluşturulmasında bunların nasıl kullanıldığı;
- Bu yöntem veya yaklaşımın genel ulusal beceri eşleştirme ve öngörme işlevlerini nasıl tamamladığı;
- Alınan dersler: İyi uygulamalar, tekrarlanması tavsiye edilenler; maliyetler ve finansman konuları, başarıya götüren kritik faktörler ve uygulama adımları dahi;
- Referanslar ve kaynaklar.





1. İstihdam Kurumları ve İşveren Arasında Ortaklık (Örnek Olay Etütleri Bölüm 4.2)

1.1. Meksika, Queretaro Eyaleti: Gelişmekte Olan Havacılık ve Uzay Endüstrisine Yönelik Hizmet İçerikli Eğitim Geliştirme ve İşe Yerleştirme

1.1.1. Kurumsal Düzen ve Bağlam

2000'li yılların başlarında, uzay ve havacılık sektöründeki küresel eğilimler ve bunların Meksika açısından getirileri üzerinde ileriye yönelik bir analiz yaptıktan sonra, Federal Hükümet ile Eyalet Hükümetleri özel sektörle ortaklık halinde yerli endüstri geliştirmeye ve bölge kümeleri uygulamaya karar verdiler.

2005 yılında, projenin büyük ortağı olarak Kanada Şirketi Bombardier Aerospace ile Queretaro Eyaletinde Uzay ve Havacılık Parkı kuruldu. Bu büyük ortağa destek verilmesi, sahip olduğu uzun vadeli yatırım kapasitesi ve katma değeri daha fazla ürün geliştirmeye yönelik gelecek planları bakımından, stratejik bir adım oldu. Meksika Hükümeti uzay ve havacılık imalatı dalında başka şirketlere de evsahipliği yapma kapasitesini göstermek de istedi. Faaliyetlerin 2006 Mayıs ayında başlaması bakımından Bombardier'in beceri gereksinimleri ile Queretaro'nun arz kapasitesinin tespit edilmesi yaşamsal derecede önemliydi.

Bu bölgesel kalkınma politikasının uygulamaya konması için federal ve yerel seviyelerde bir takım kamu kurumlarının ve özel sektörden ortakların müdahalesine ihtiyaç vardı. Özellikle Ulusal İstihdam Kurumu (SNE), Bombardier'in uzmanlaşmış imalat süreçleri için elemenden geçmiş adaylara yönelik olarak istihdam hizmetleri ve eğitim sağlamak suretiyle bu inisiyatife katkıda bulundu. Uzay ve Havacılık Parkının işgücü ihtiyaçları doğrultusunda eğitim sağlayıcılar ve öğretim merkezleri ile işbirliğine gitmek suretiyle eldeki kaynakların ve ağların seferber edilmesinde SNE önemli bir rol oynadı.

1.1.2. Politika ve Ana Hedefler

Yerli uzay ve havacılık endüstrisi geliştirmek için uzun vadeli düşünmek ve sektörün gerek uzun gerekse orta vadede kendine özgü işgücü ihtiyaçlarını karşılayacak kurumsal kapasite sahibi olmak gereklidir. Başarının kritik önkoşullarından biri, yeni ve daha karmaşık ve gelişmiş iş süreçlerini idare edebilecek yetişmiş işgücüne sahip olmaktır.

Queretaro'nun rekabet avantajı uzay ve havacılık sektörünün ihtiyaçlarına yerinde eğitim yoluyla uyarlanabilecek temel mesleki becerilere sahip genç ve maliyet açısından rekabetçi işgücüyü.

Tespit edilen uyumsuzluklar genelde uzmanlaşmış eğitim eksikliğinden ve İngilizce bilgisi gibi aktarılabılır bazı becerilerin iyileştirilmesi ihtiyacından kaynaklanıyordu.

Genel strateji içinde hemen ulaşılması gereken hedeflerden biri Bombardier'in faaliyetleri başlatmak için ihtiyaç duyduğu yeni becerilerin geliştirilmesiydi. Bunun paralelinde, öğretim, eğitim ve teknik programların endüstrinin işgücü ihtiyaçlarına uyarlanması şeklindeki orta vadeli politika hedefi için de çalışıldı.

Politika müdahalesinde hedefli iş eşleştirme hizmetleri ve uzay ve havacılık endüstrisinde yeni kariyer yapacak olanlara yönelik özelleşmiş teknik kurslar dahil olmak üzere eğitim ve yeniden eğitim programları oluşturulması ve uygulamaya konması konusunda kamu ve özel sektörün müşterek çalışmaları esas alındı.

1.1.3. Başlıca Yaklaşım ve Süreçler

Endüstrinin gelecekteki ve mevcut ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik öngörme yöntemleri farklı seviyelerde kullanıldı. Orta ve uzun vadeli etkilere yönelik ulusal seviyedeki stratejiler ile politika stratejilerini kapsayacak araştırma ve meslek etütleri yaptırıldı. Yerel seviyede ise, işveren ve mezunlar üzerinde yapılan etütler sayesinde Uzay ve Havacılık Parkında kurulacak endüstrilerin kısa vadeli ihtiyaçlarının bir resmi elde edilmiş oldu.

Federal Çalışma Bakanlığı tarafından 2005 yılında açılan İşgücü Piyasası Gözlemevi de uzay ve havacılık sektörü ile ilişkili mesleklerdeki bilgi açıklarının doldurulmasına yardımcı oldu, bu kapsamda işgücü ihtiyaçlarına ilişkin ulusal ve eyalet seviyesindeki eğilim ve projeksiyonları belirledi.

Üretken Sektörlerle Diyalog Konseyi ileriye dönük bilgilerin kullanımına ilişkin kritik bir mekanizma olarak işlev gördü. Bu eyalet seviyesindeki üç taraflı uzmanlar danışma organı yerel endüstriye has darboğazlara, zorluklara ve işgücü gereksinimlerine cevap verecek istihdam stratejilerinin oluşturulmasına etkin bir şekilde katıldı. Bu Konseyin üyelerinden biri olan SNE'nin işgücü piyasası eğilimleri ve talep gören ve görececek meslek profilleri hakkındaki ilk elden bilgilere ve istihdam yaratılması ile ilişkili işveren yatırım planlarına erişimi bulunmaktadır.

Bombardier'in gereksinimlerine cevap verilmesi süreci acil ve 2005-07 dönemine ilişkin orta vadeli ihtiyaçların ele alındığı iki ardışık aşamaya ayrıldı.

Aşama I. Teknisyenlere Hava Taşıtı İmalatı Konusunda İstihdam Öncesinde Ve Sırasında Eğitim Verilmesi (2006)

Elemenden geçen istihdam adaylarının öğrenme eğrisini düşürmek isteyen Bombardier SNE tarafından idare edilen BECATE iş eğitimi programına katıldı. Adayların çoğunluğu lise dengi öğrenim ve yerinde eğitimle uzay ve havacılık sektörüne kolaylıkla uyarlanabilecek çekirdek becerilerin verildiği mesleki alanlarda iki buçuk yıllık teknik öğrenim görmüşlerdi.

SNE katılımcı becerilerini yalın imalat sistemlerine uyarlamak için belge sistemine dayanan talep odaklı bir yöntem kullandı. SNE bu plan kapsamında eğitim maliyetinin bir kısmını karşıladı, Bombardier de eğitimi başarılı şekilde tamamlayan katılımcıların en az %70'ini istihdam etmeyi taahhüt etti. Şirket ayrıca işyeri eğitimi verdirmek üzere diğer tesislerinden işçi getirdi. Dört aylık bir süre zarfında toplamda 110 teknisyen yetiştirildi ve 2006 Mayıs ayında fabrikada çalışmaya başladı. Elenen adaylardan oluşan bir diğer grup da beceri kazandırma ve akreditasyona yönelik olarak kamu ve özel sektör eğitim sağlayıcıları tarafından verilen hizmet öncesi eğitime başladılar. 2006 sonu itibarıyla, Bombardier standartlarında toplamda 296 teknisyen çalışıyordu.

Aşama II. Teknik Seviyesi Yüksek Mesleki Eğitim ve Havacılık Mühendisliği Derecesi (2006-07)

İkinci aşamada, koşum takımı ve motor gibi daha karmaşık yapıların geliştirilmesi için uzmanlaşma seviyesi daha yüksek becerilere ihtiyaç duyuldu. Bombardier imalatın denetlenmesinden sorumlu endüstri mühendislerini hedef aldı. SNE kaynakları seferber etmek ve hızlı çözüm oluşturma yeteneğini arttırmak için mesleki kuruluşlarla yakın ortaklık içinde çalışmaya devam etti. 2007 yılının son çeyreği itibarıyla, Bombardier tarafından 778 civarında işçi işe alındı.

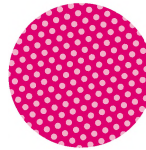
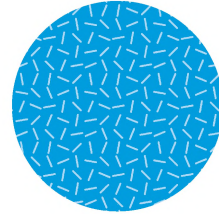
İlk iki aşama boyunca, İngilizceyi endüstrinin teknik alanlarında kullanmak gibi sosyal becerilerin tazelenmesinde BECATE programından gelen eğitim kuponları kullanıldı.

İkinci aşamada boyunca, SNE müdahalesi daha proaktif olmuştur. Kurum gelecekteki işgücü ihtiyaçlarına yönelik planlamaya destek olmaya devam etti ve Uzay ve Havacılık Parkındaki işverenlerle potansiyel istihdam adayları arasındaki bağlantıyı kolaylaştırmak amacıyla işe arama desteği ve işe yönlendirme eğitimi sundu.

Daha Entegre Bir Yaklaşım Ulaşmanın Yolları

SNE genç mezunların istihdam edilebilirliğini arttırdı ve Uzay ve Havacılık Parkındaki ana işverenlerden birinin acil ihtiyacına binaen geleceği parlak nitelikli işlere yerleşmelerine yardımcı oldu.

SNE ve eğitim ve meslek kurumları arasındaki ortaklık, eğitim programı müfredatlarının sektörün orta ve uzun ve vadeli beceri ihtiyaçlarına uyarlanmasına da yardımcı oldu. Yerli uzay ve havacılık endüstrisinin kurulmasına yönelik genel strateji kapsamında Queretaro'da 2009 yılında Ulusal Havacılık Üniversitesi kuruldu. 2011 Şubat ayı itibarıyla toplam 2000 teknisyen mezun oldu. Müdahalenin ilk aşamalarında, öğretim sektörüne Montreal'de bulunan Toulouse Üniversitesi ile ortak lisansüstü programlar geliştirilmesi görevi verildi.





1.1.2. Alınan Dersler

(a) İşveren katılımının yoğun olması: İşverenlerle ve işgücü piyasasındaki diğer paydaşlarla kurulan temaslar mevcut ihtiyaçların karşılanması ve gelecekteki işgücü ihtiyaçlarının planlanması bakımından amaca uygundur; zira, söz konusu temaslar boşalması muhtemel iş pozisyonları ve işgücü piyasasında meydana gelen gelişmelere ile ilgili bilgilere erişilmesini sağlayabilmektedirler.

(b) Kamu istihdam kurumunun işgücü piyasası bilgilerinin akışını, elverişliliğini ve kullanımını kolaylaştırması: Her ne kadar Meksika Kamu İstihdam Kurumunun ana işlevi beceri öngörme değilse de, SNE elverişli nicel ve nitel bilgilerin anlamlı şekilde kullanılması için iyi konumlanmıştı. Kurum kamu ve özel eğitim sağlayıcıları ve Uzun ve Havacılık Parkındaki işverenlerle birlikte çalışarak mevcut kaynakların seferber edilmesine de yardımcı oldu. SNE müdahalesinin katma değerinin güçlü bir sektörel boyutu vardı ve bu sayede çözüm oluşturma yeteneği ve uyum kapasitesi arttı.

(c) Gelecek odaklı düşünme ve aşamalı şekilde kapasite oluşturma: Uzun ve havacılık endüstrisinin acil ve gelecek işgücü ihtiyaçlarının karşılanması, Meksika'nın geleneksel imalat faaliyetlerinde 1990'lardan beri işgücü uzmanlığı geliştirmiş olması sayesinde mümkün olmuştur. 2000'li yıllarda ise, otomotiv ve elektronik endüstrisi için ihtiyaç duyulan mesleki beceriler uzun ve havacılık endüstrisinde uygulanan yalın imalat sistemine uyarlanmıştır. Uzun vadeli önceliklerle kısa vadeli öncelikler arasında yapısal ve operasyonel seviyelerde bağlantı kurmak için kurumsal kapasite ve politik irade de gerekmiştir. Yerli endüstri geliştirilmesi konusundaki sonraki adımda ise 2010-20 döneminde uçak tasarım ve montaj kapasitesine sahip işgücü yaratılması öngörülmektedir.

(d) Birden fazla kurumun katıldığı müdahaleler: Uzun ve havacılık endüstrisinin Meksika'da yarattığı doğrudan istihdam sayısının 2005-09 dönemindeki 33.000 seviyesinden 2020 itibarıyla 100.000'e çıkacağı tahmin edilmektedir.

Birden fazla kurumun katıldığı yaklaşımlar ve politika koordinasyonu uzun ve kısa vadeli hedeflerin bu amaca ulaşmak için birbirine bağlanmasında başlıca rolü oynamaktadır.

Referanslar

Baz, V. et al. (2010). Productive development policies in Latin America and the Caribbean: the case of Mexico. Washington DC: Inter-American Development Bank-Centro de Investigación para el Desarrollo. Working paper series No IDB-WP-168.

Bombardier Aerospace in Queretaro, Mexico manufacturing centre (2010). Presentation to financial analyst, 20 Ocak 2010.

Brunner, J et al. (2008). OECD reviews of tertiary education: Mexico. Paris: OECD Publishing.

Mexicali industrial park (2012). Call made to support aerospace sector. Article of 179.2012 on the Mexicali industrial park website

<http://www.mexicaliindustrialpark.com/2011/?p=6249> [erişim tarihi 6.11.2012].

Offshore Group (2011). The Mexican aerospace industry and its relationship with its European counterpart. Interview with Jean Claude Bouche, Aerospace Senior Consultant, Toulouse, France. Offshore Group Website. <http://offshoregroup.com/podcast/the-mexican-aerospace-industry-and-its-relationship-with-its-european-counterpart/> [erişim tarihi 6.11.2012].

1.2. Türkiye: UMEM Beceri'10

1.2.1. Kurumsal Düzen ve Bağlam

Beceri'10 programı beceri geliştirme ve işe yerleşmeyi çok katmanlı bir yönetim yaklaşımı ile birleştirmektedir. Devlet kurumlarını, yerel toplulukları, sosyal paydaşları özel sektörü bir araya getiren ve nihai faydalanıcılar olarak işverenleri ve işsizleri hedefleyen söz konusu program Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından başlatılmıştır.

İşveren örgütünün (TOBB) TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi ile birlikte başlıca görevi anket yapmaktır. Bu süreçte, adayları staj görmek üzere şirketlerle eşleştirmek amacıyla işverenlerin beceri ve personel taleplerini toplayıp analiz ettiler, başarılı adayların istihdam edilmesini sağladılar ve bu programa yönelik internet sitesi ve merkezi bilgi sistemi aracılığıyla iletişim stratejisi uyguladılar. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, kamu istihdam kurum İŞKUR ile birlikte eğitim kurslarının finanse edilmesinden, kursiyerlere ödenek verilmesinden ve işe alım teşvikleri temin edilmesinden sorumludur. Bu kurum işsizler arasından uygun olanlarını seçmekte ve eğitim tedbirleri ile eşleştirmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı ise UMEM, yani Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri dahil olmak üzere, seçilen meslek okulları vasıtasıyla eğitim sağlamaktadır.

Türk işgücü piyasası imalattan hizmetlere doğru dinamik bir dönüşümden geçmekte, bu kapsamda teknoloji değişimi ve kırsal bölgelerden kentlere göç yaşanmaktadır ve gençlerin şimdiye kadarki en büyük paya sahip olduğu ve büyümekte olan işgücünün sahip olduğu beceri seviyelerinin artırılmasına acilen ihtiyaç duyulmaktadır. 2012 yılının başında, 2,7 milyon kişi (işgücünün %10,4'ü) işsizdi ve firmalar nitelikli personel bulma konusunda güçlük çekiyorlardı. Küresel ekonomik kriz özellikle nitelsiz işçiler arasında işten çıkarmalara neden oluyordu. Bu nedenlerle, yetkililer beceri uyumsuzluğu sorunu ile mücadele etmek ve işgücüne beceri kazandırmak için büyük ölçekli bir programa yüksek öncelik verdiler.

1.2.2. Politika ve Ana Hedefler

Beceri'10 programının başlıca hedefleri beceri uyumsuzluğu ile mücadele etmek, işsizliği azaltmak ve beceri eksikliği sorunu ile baş etmektir.

Uygulanan yenilikçi yaklaşımla araştırmalar, kısa vadeli beceri ihtiyaçlarının yerel seviyede tespiti,

işverenlerle yakın işbirliği içeren yerel ortaklık yaklaşımı ve tam teşekküllü bir halkla ilişkiler kampanyası bir araya gelmektedir.

Beceri'10 projesi beceri uyumsuzluğu ile mücadele amacıyla politika tedbiri olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından 2011 yılında başlatılmış büyük bir eğitim ve istihdam programıdır. Söz konusu program, kamu istihdam kurumu (İŞKUR), ve TOBB'un liderliğindeki ulusal ve yerel düzeydeki ortaklar ve işverenler arasında bir özel sektör-kamu ortaklığı olup, sistematik bir beceri ihtiyaç değerlendirmesi ile başlatılmıştır. TOBB'un düşünce kuruluşu olan Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) 19 pilot ilde, Türkiye'deki kayıtlı istihdamın %75'ini, kayıtlı işsizlerin ise %80'ini kapsayan işgücü piyasa talep analizi yapmıştır. Sonuçlar işgücünün beceri seviyesi ile işverenin talebi arasında uyumsuzluk olduğunu, metal işleme, kaynakçılık, tekstil ve giyim gibi mesleklerde eksiklik olduğunu doğrulamıştır.

İlk alınan tedbirlerden biri uzmanlaşmış meslek edindirme merkezlerini (UMEM) modernize etmek eğitim personeline eğitim düzenlemek olmuştur. İŞKUR işsizlerin eğitimini tespit edilen taleplerle aynı doğrultuda düzenlemekte, beş yılı kadar sosyal güvenlik priminin düşürülmesi şeklindeki istihdam teşviklerinin yardımıyla kursiyerler işe yerleştirilmektedir.

Program ilk başladığında oldukça iddialı hedefler konulmuştu, 1 milyon işsiz (her yıl 200.000 işsiz) eğitilmesi, bunların %90'ının beş yıl içinde işe yerleşmesi ve işsizliğin %4 azaltılması planlanmıştır.

1.2.3. Benimsenen Başlıca Süreçler Ve Enstrümanlar, Kritik Mesaj, Tavsiye Ve Tedbirlerin Oluşturulmasında Bunların Nasıl Kullanılır

Mesleki eğitim sağlayıcıların kapasite gelişimini çok katmanlı yönetim ile birleştiren Beceri'10 programı tutarlı yaklaşımından dolayı yenilikçi ve dikkat çekicidir. Uygulamada yerel seviyede yapılmış olan önceki işgücü piyasa analizi esas alınmıştır. Beceri talebi anketi 5.000 firmayı kapsamış, böylece bu firmalar mesleki eğitim müfredatlarının tasarımına ve eğitimlerin verilmesine doğrudan katılmışlardır. Kurslar en fazla talep gören alanlarda düzenlenmiş, firmaların istihdam etmek istedikleri kursiyerleri seçmelerine izin verilmiştir. Firmalardan gelen uygulamacılar eğitmen olarak kurslarda yer almışlar, şirket içi eğitimler de sunulmuştur.

Program dört ana aşamayı kapsamaktadır:

- Modern teknolojiyle eğitim verilmesi için seçilen 140 okulun ekipmanlarının yenilenmesi; hazırlık çalışmaları kapsamında eğitim ekipmanlarının yenilenmesi, müfredatın gözden geçirilmesi ve öğretmenlerin eğitimi;
- Beş tanesi pilot şehir olan 24 şehirde beceri ihtiyaçları anketi yapılması;
- Eğitim kurslarının taleple aynı doğrultuda düzenlenmesi; kursiyerlerin staj için firmalarla bir araya getirilmesi ve yerel sahiplenme sağlamak için yerel kurs yönetim kurulları kurulması;
- Nihai hedef olarak kurs ve stajları tamamlayan kursiyerlerin düzenli işe yerleştirilmesi; istihdam teşviklerinin işe yerleşme oranının yüksek olmasına katkıda bulunması gerekir.

İşsiz adaylardan ve işverenlerden gelen soruları 7/24 esasıyla cevaplayan çağrı merkezi ile uygulamanın sorunsuz ve şeffaf olması teşvik edilmektedir.

1.2.4. Bu Yöntem veya Yaklaşım Genel Ulusal Beceri Eşleştirme Ve Öngörme Sistemini Nasıl Tamamlar

Ulusal ve yerel seviyede çok katmanlı yönetim yaklaşımı değerli bir uygulama olup, daha sonraki beceri ve istihdam programlarına kurumsal temel oluşturabilir. Eğitim altyapısına yatırım dahil olmak üzere, talep odaklı mesleki eğitim verilmesine yönelik kapasite geliştirilmesi sayesinde sürdürülebilir etkiler elde edilmesi beklenmektedir. Program ayrıca kadın ve genç erkek işsizlere yönelik işe alım teşvikleri gibi mevcut istihdam teşviklerini de bir araya getirmektedir. %90'lık işe yerleşme oranına tam olarak ulaşılmasa da, genç istihdamına olumlu etkisi olması beklenabilir.

1.2.5. Alınan Dersler

Programın yakından takip edilmesi ve sürekli iyileştirilmesinin önemli olduğu gösterilmiştir. TOBB Beceri'10 programının başka ülkelerde de uygulanmasını teşvik etmekte olup, alınan dersleri paylaşmaya açıktır.

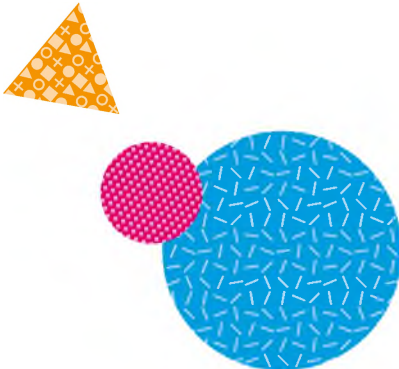
2012 Kasım ayından itibaren ilk yıl içinde, programa 64.000 işsiz başvurmuş, 3.884 kursta 47.500 kişi eğitim görmüş, 40.000 kişi eğitimi başarıyla tamamlamış ve 30.000 kişi düzenli işe girmiştir. Talep tarafında ise: 6000 şirket 80.000 kişilik staj imkanı sunmuştur. Uygulamanın ilk dönemi darboğazın eleman açığında değil, işe almak için yeteri kadar hevesli işsiz bulmada olduğunu göstermiştir.

Uygulamadan edinilen ilk tecrübelerin mesleki eğitimin işsizler için pek cazip bir kariyer seçeneği olmadığını göstermiş olmasından dolayı, 2012 yılında programda bazı düzeltmeler yapılmıştır. Program daha fazla bayan katılımcıyı çekecek şekilde iyileştirilmiş, ekonomik sektörlerin sayısı artırılmıştır. Tarım ve hizmet sektörlerinde talep olan beş pilot şehir için yapılan analiz de 19 pilot şehirde imalata yönelik olarak ilk başta yapılan beceri talep analizinin üzerine eklenmiştir.

Başta imalata odaklanılmış olması ilk yılda bayan katılımının az olmasına ve %19'da kalmasına yol açmıştır. Tarım ve hizmetlerin kapsama dahil edilmesi şeklinde son yapılan değişiklik kadınlar için daha fazla eğitim ve iş imkanı sağlayacaktır.

İnternet Bağlantısı

Programın internet sitesi: www.beceri.org.tr





2.Öngörmeli Yaklaşımlar (Örnek Olay Etütleri Bölüm 4.3)

2.1. İsveç Tahmin Yaklaşımı

2.1.1. Kurumsal Düzen ve Bağlam

İsveç 1960'lardan beri sürekli geliştirilen bir işgücü piyasa tahmin metodolojisi geliştirmiştir. Çalışma yaşamı ve AB genişleme projesi kapsamında, İsveç Ulusal İşgücü Piyasası, benzer kestirim yaklaşımları uyarlanması ve geliştirilmesini desteklemek üzere, diğer AB ülkeleri, yeni Üye Devletler ve diğer Avrupa ülkeleri ile bilgi paylaşmaktadır. İsveç istihdam kamu istihdam kurumu (Arbetsformedlingen) üç katmanlı olup; bunlar, Ulusal İşgücü Piyasası Kurulu, ilçe çalışma kurulları ve ülke geneline yayılmış 400 adet istihdam ofisidir.

2.1.2. Politika ve Ana Hedefler

Geliştirilen yaklaşım ülkenin tamamında ve zaman içinde tutarlı tahmin yapılmasını amaçlamaktadır. Kullanılan metodoloji ulusal makroekonomik eğilimlerin tahminini, istihdam ve işgücünün bölge (il, ilçe) seviyesinde tarifini ve yerel seviyede işverenlerden toplanan bilgileri bir araya getirmektedir.

Ulusal, bölgesel ve yerel seviyede planlama yapılması bakımından önemli bir temel teşkil eden gelecekteki beceri arz ve talebi hakkındaki bilgi birikiminin artırılması kamu istihdam kurumu açısından önemlidir. İşgücü piyasası tedbirlerinin stratejik planlama ve programlaması ulusal seviyede iyileştirilebilirken, yerel seviyedeki istihdam ofisleri işverenlerle temaslarını güçlendiren bir araç elde ederler ve eğitim tedbirlerinin önceliklerini belirlerler.

2.1.3. Kullanılan Ana Metodoloji veya Metodoloji Grubu

İşgücü talebinin işverenlerle sistematik ve düzenli şekilde yapılan mülakatlar esas alınarak tahmin edilmesi kullanılan metodolojinin başlıca unsurudur.

Anketlerden veya mülakatlardan alınan sonuçlar mutlaka ihtiyatlı şekilde değerlendirilmeli, akla yatkınlık kontrolü yapılmalı ve ulusal ve küresel ekonomik eğilimler hesaba katılmalıdır. İşveren anketinden alınan sonuçların işgücü piyasası istatistikleri ve genel ekonomik eğilimlere uyup uymadığının sınanması için daha uzun zaman serilerine ihtiyaç olacaktır.

İşgücü arzının tahmin edilmesi ilçe çalışma kurullarının ve Ulusal İşgücü Piyasası Kurulunun faaliyet alanıdır.

Arz tahmininin iyi olması devlet istatistik ofisinin güvenilir nüfus tahminlerine bağlı olup, söz konusu ofis (genelde 20-64 yaş arası) aktif nüfusun büyüğü ve bölgedeki öğrenim düzeyi ile ilgili veri temin etmektedir. Emeklilik yoluyla işgücü piyasasından çıkanların ve eğitim-öğretim sisteminden çıkarak işgücü piyasasına girenlerin sayılarının da kestirilmesi gereklidir.

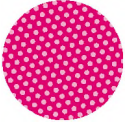
2.1.4. Kritik Süreçler ve Enstrümanlar

İşverenlerden bilgi toplanması: İşveren anketlerinin amacı gelecekteki istihdam eğilimleri hakkında bir fikir edinebilmek için yerel, bölgesel ve ulusal işgücü piyasası seviyesindeki işgücü talebine ilişkin bir genel bakış açısı kazanmaktır. İkinci amacı ise yakın zamanda yapılacak olan işe alımlarla ilgili iyi bir fikir edinmektir, ki bu bilgiler daha çok yerel istihdam ofisi tarafından kullanılır; zira, yerel işgücü piyasasının işe alım ihtiyaçlarının işe alım yapma planı yapan sektörler, ragbet gören meslekler ve ihtiyaç duyulan beceriler hakkında iyi bir gösterge olması gerekir. Her türlü işe alım sorunuyla ve bunların yerel ve ulusal işgücü piyasaları üzerindeki olası etkileriyle ilgili genel bir bakışın olması da önemlidir.

Örneklem için işveren seçilmesi: Bu yaklaşım, örneklem için işyeri seçilmesiyle birlikte, bölgesel seviyede tahminlere ve buna dahil edilecek ana endüstri sektörlerinin tanımlanmasına dayanmaktadır. Bölgelerin tümünde aynı ayrıntıda sektör ayırımına ihtiyaç olmamakla birlikte, İsveç'te tarım ve ormancılık, imalat, inşaat, müteahhitlik (kurumsal hizmetler), perakende ve yemek servisi (ev hizmetleri dahil), iletişim ve öğretim, bakıcılık ve sağlık hizmetleri ulusal seviyede seçilmişlerdir.

İsveç dörtten fazla çalışanı olan işyerlerini incelemekte ve bunları 5 ila 19, 20 ila 49, 50 ila 99, 100 ila 199, 200 ila 499 ve 500+ çalışan sayısına göre gruplamaktadır.

5 ila 99 çalışanı olan gruba dahil işyerlerinden belirlenen kısıtlı bir örnekleme anket yapılmakla birlikte, 100+ çalışanı olan tüm işyerlerinin kapsama alınması planlanmaktadır. Yoğunluğun en fazla olduğu şehir bölgeleri haricinde bunun mümkün olduğu gösterilmiş olup, ticaret sicilleri süreç içinde çok değerli olduklarını kanıtlamışlardır.



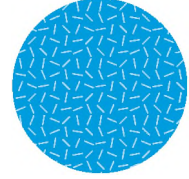
Katmanlı ve rastgele bir örneklem yaklaşımı kullanılmakta olup, gruplamalar sektöre ve bölgeye göre yapılmaktadır. Bunun için tahmini gerçekleştiren kişilerin bir miktar tecrübe ve bilgi birikimine sahip olmaları gerekir, ancak böylece ülke genelinde kıyaslanabilir bir yaklaşım olması ve en güvenilir sonuçların elde edilmesi sağlanmaktadır. Sektör ve bölge sayısı ne kadar fazla olursa, örneklemin de o kadar büyük olması gerekir; İsveç'te 14.000 işyerinden oluşan örneklem kullanılmakta olup (yaklaşık 9,5 milyonluk nüfus), cevap vermeme oranı %15 civarındadır.

Her yerel çalışma ofisin en az 25 işyeri ile görüşüp mülakat yapmalıdır. Yerel çalışma ofisleri önemli gördükleri takdirde buna fazladan işyerleri eklemekte serbest olmakla birlikte, kendi yerel örneklemlerinden başlangıçta istenmiş olan herhangi bir işyerini çıkarmalarına izin yoktur.

Posta yoluyla gönderilen anketler veya yüz yüze yapılan mülakatlar: Araştırmacılar verinin anketlerle mi yoksa mülakatlarla mı toplanacağına karar vermelidirler. Anketin bir avantajı mülakata göre daha az insan kaynağı gerektirmesidir, ancak anket kullanıldığında tahminle elde edilen bilgi birikimi örgüt içinde sınırlı bir alanda kalmakta, çıktı kalitesi ise mülakata kıyasla daha az olmaktadır. Mülakat sürecinin bir büyük avantajı ise yerel istihdam ofisleri ile işverenler arasında ilişki kurma veya ilişkileri güçlendirme fırsatı vermesidir. Mülakatların şirketin yerinde yüz yüze veya telefonla yapılması gerekir. Kişisel ziyaretler yapılması tavsiye edilir.

Anketlerin iyi sınanmış olması yaşamsal önemdedir, ancak mümkün olduğu kadar kısa sürede zaman serileri oluşturulabilmesi için soruların zaman içinde değişmeden kalması da aynı derecede önemlidir. İdealde, soruların tümünün ülke genelinde birebir aynı olması gerekir fakat belirli bir bölgeye yönelik fazladan sorular ilave edilebilir.

Bilginin şirketlere geri akması ve verdikleri katkıdan dolayı bir şeyler kazandıklarını hissetmeleri önemlidir. Mülakat yapılan işyerleri için katılımlarının sonuçları hakkında iyi geri bildirim almaları da çok önemlidir, böylece ilerideki tahmin çalışmalarına katılma istekleri ve sürece olan ilgileri artacaktır. Tahmin çalışmasının başarılı olması için gizlilik esastır.



Tahminlerin gerçekleşen çıktılarla karşılaştırılması: Yapılan tahminlerin sürekli takip edilmesi gerekmekte olup, öğrenme sürecinin kritik unsuru budur. Takipler yapılan bir tahminin fiili çıktıyla eşleşmesinin nedenleri hakkında bilgi edinilmesini ve daha iyi anlaşılmasını sağlar, bu tür başarısızlıkların nedenlerin tespit edilmesi esastır. Bunun tersi de doğru olup, çıktılarla tutturulan başarılı bir tahminin değerlendirilmesi iyi bir fikirdir; zira, tahmin ile çıktı arasında iyi bir karşılıklı ilişki olması tahmin yönteminin iyi olduğu anlamına her zaman gelmez, sapmalar da tahminin kötü olduğu anlamına her zaman gelmez. Takibin iyi olması ileride yapılacak tahminlerin daha kaliteli olma olasılığını artırır.

2.1.5. Bu Yöntem veya Yaklaşım Genel Ulusal Beceri Eşleştirme ve Öngörme Sistemini Nasıl Tamamlar

Makroekonomik eğilimler: Ulusal seviyede, İsveç'deki ekonomik eğilimlerin takip edilmesinden Ulusal İşgücü Piyasası Kurulu sorumludur. Bu yapılırken İsveç Ulusal Ekonomik Araştırma Enstitüsü ile yakın işbirliği yapılır fakat AMS Ulusal Kurulu da kurum içi araştırma yapma kapasitesi oluşturmuştur.

Buradaki amaç işveren anketine yönelik bir tür kalite kontrol olması için ekonomik eğilim değerlendirmeleriyle tutarlı işgücü piyasası tahminleri yapmaktır.

Meslek tahminleri: İsveç istihdam kurumu birkaç yöntem kullanarak meslek tahminleri yapmanın nispeten basit ve etkili bir yolunu da uygulamaktadır. Kısa vadeli meslek tahminleri öncelikle, 200 civarında mesleğin her yıl iki kez çalışıldığı 400 adet yerel istihdam ofisi tarafından yapılan değerlendirmeleri esas almaktadır. İstihdam ofislerinin tümü her bir mesleğe gösterilen talebin bir sonraki yılda ne kadar artacağını (hafif artıştan büyük artışa kadar), aynı mı kalacağını veya ne kadar düşeceğini (büyük düşüşten hafif düşüşe kadar) değerlendirirler. Büyük işgücü açığı, hafif işgücü açığı, dengede işgücü, hafif işgücü fazlası ve büyük işgücü fazlası ölçөгünü esas alarak bir sonraki yılın işe alım durumunu da değerlendirler. Sonrasında Ulusal İşgücü Piyasası Kurulu'na işlenmek üzere 400 meslek barometre cevabı verilir ve bu rakamlardan 'açık endeksi' hesaplanır.



Elde edilen bilgilerin ve nitel değerlemelerin kullanılması: İsveç işgücü piyasası tahminleri büyük miktarda bilgi içerir fakat başlıca odak noktası istihdam, işsizlik ve işgücü arzı ile ilgili yapılan değerlemelerdir. Bunlar, önemli sektörlerin çoğu için sağladıkları istihdam rakamlarıyla istihdam ve işgücü arzını ölçerek, tüm sektörler, bölgelere (ilçelere), demografik gruplara, etnik gruplara ve cinsiyetlere açıklama getirirler. İleriki yıllarda işgücü piyasası politika programlarında olması beklenen kişilerin sayısına yönelik olarak da nicel tahminler yapılır ve tartışmalarda da bu rakamlar vurgulanır ve geniş kapsamlı kullanılır.

Bu rakamlar sağlam olmakla birlikte, iyi operasyonel planlar hazırlamak için genelde yeterli ayrıntı düzeyinde değildir. Bu tür planlar için, özellikle de ulusal, bölgesel (ilçeler) ve yerel işgücü piyasaları üzerinde başlıca hangi sorunların etkili olacağına karar verileceği zaman, sorunların derinlemesine tanımlanması gerekir. Sorunların tanımlanması için işgücü piyasasındaki gençler ve göçmenler gibi zayıf grupların tanımlanmasına yönelik genel beyanlardan fazlasına ihtiyaç duyulduğundan, bu konu tahmin sürecinin en önemli parçası olabilir. Hangi gençlerin veya göçmenlerin işgücü piyasasında tutunmakta güçlük çektiğinin belirlenmesi ve işgücü bulmada hangi coğrafi ve profesyonel alanlarda güçlük çekildiğinin tespit edilmesi esastır.

2.1.6. Alınan Dersler

İşgücü piyasası tahminlerine yönelik İsveç yaklaşımı birçok paydaşa faydası dokunan pratik bir model haline gelmesi için son birkaç on yıl boyunca geliştirilmiştir. Bunun sonucunda, başka ülkelerde de benimsenmiş ve uygulamaya konmuştur.

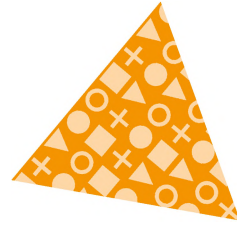
Şirketlerle iyi ilişkileri muhafaza etmeye ilaveten, sosyal paydaşların bilgi birikimlerini de dikkate alabilmek amacıyla bunlarla da iyi ilişkiler içinde olunması son derece önemlidir. Bu gruplarla ilişkilerin iyi olması etkili işgücü piyasası politikasının hayata geçirilmesine de yardımcı olmakta olup, tahmin çalışması sırasında ilk teması kurmak ve tahmin sonuçları hakkında bu gruplara iyi geri bildirim vermek iyi bir politika. Sosyal paydaşlarla birlikte çalışmaya en çok uyan model tahmin paneli veya sonradan meslek alanına veya sektöre göre ayrılacak birkaç panel oluşturulmasıdır.

Referanslar

Tord Strannefors, Swedish National Labour Market Board (AMS) (n.d.). Forecasting handbook. WLE report 8, Work life and EU enlargement.

İnternet Bağlantısı

<http://www.arbetsformedlingen.se/>





2.2. Kolombiya: Meslek Etütleri Yapılmasına ve İşgücü Arz ve Talep Eğilimlerinin Analiz Edilmesine Yönelik İlk Adımlar

2.2.1. Kurumsal Düzen ve Bağlam

Yarı becerili meslekler için ulusal iş eğitimi ve kamu istihdam hizmetleri verilmesinden Kolombiya Ulusal Çıraklık Kurumu'nun (SENA) sorumlu olduğu kurumsal düzenlemeyle, arz ve talebin işgücü dinamiklerindeki rolü Kolombiya'da daha iyi anlaşılmıştır. Çalışma ve Meslek Gözlemevi, aşamalı olarak işgücü piyasası bilgi sistemi kurulmasına yönelik kapsamlı bir stratejinin bir parçası olarak 2004 yılında kurulmuştur.

Gözlemevi tarafından sunulan bilgilerin iki ana bileşeni bulunmakta olup; bunlar, iş arayanların sayısını ve bunların işgücü piyasasına girmekte gösterdikleri başarıyı gösteren işgücü arz bileşeni ile işverenlerin en fazla talep ettiği meslekleri tespit etmeyi amaçlayan işgücü talep bileşenidir.

Kamu istihdam kurumunun idari kayıtları da arz ve talep verilerinin ana kaynaklarından biridir. İşgücü Gözlemevine birtakım ilave kaynaklar daha veri sağlamakta olup, bunlar Ulusal İstatistik Yönetimi Dairesi, Ulusal Planlama Dairesi, Kolombiya Cumhuriyeti Bankası, Milli Milli Eğitim Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığıdır. Bu verileri kullanan Gözlemevi arz ve talebinde artış veya azalış olan meslekleri üç ayda bir bildirebilmektedir.

2.2.2. Politika ve Ana Hedefler

SENA hizmet sunumunu genç iş arayıcıların kamu istihdam kurumunu kullanarak ücretli istihdama geçişi kavramı üzerine oturtmuştur. Kamu istihdam kurumunun idari kayıtları bu görevi desteklemiştir, zira istihdam ofisine gelen iş arayıcılarının büyük bölümü SENA'dan mezun yarı becerili gençlerdir. Bu belirli mezun grubunun izlediği yol, okuldan çalışmaya başarılı bir şekilde geçme fırsatlarını arttıran bilgiler üretilmesi amacıyla, Gözlemevi tarafından takip edilir. Bu tür bilgiler SENA'nın ve kamu istihdam kurumunun birbiriyle ilintili üç politika hedefini koalamasına olanak sağlar:

- SENA'dan mezun gençlerin istihdam edilebilirliğinin ölçülmesi;
- SENA tarafından verilen eğitimin işveren ihtiyaçlarına uygunluğunun değerlendirilmesi ve yarı becerili meslek mensuplarına yönelik kısa vadeli meslek eğitiminin kestirilmesi;
- İşgücü piyasasına ilk kez giren genç mezunlara kamu istihdam kurumu tarafından sağlanan iş danışmanlığı ve işe arama desteğinin etkililiğinin artırılması.

2.2.3. Başlıca Yaklaşım ve Süreçler

Meslek etütleri yapma ve işgücü arz ve talep eğilimlerini analiz etme kapasitesi Gözlemevi tarafından aşamalı olarak geliştirilmiştir. Kolombiya ulusal meslek sınıflandırması yerel seviyedeki iş açıkları ve iş arayıcıları dinamiği hakkındaki bilgilerin derlenmesine ve analiz edilmesine yönelik ortak bir çerçeve oluşturmaktadır. SENA mezunlarının izlediği yollar çeşitli veri kaynakları vasıtasıyla izlenebilmekte olup, bunlar şöyledir:

- Kayıtlı iş arayanlar ve kayıtlı boşta işlerle ilgili kamu istihdam kurum verileri ve dört kümede sınıflandırılan bu değişkenlerin ortancası: İşgücü eksiği ile karşılaşılan meslekler, arzın halen talebin üzerinde olduğu meslekler, talebin genel işgücü arzıyla büyük ölçüde aynı kaldığı meslekler ve talep ile arzın düşük olduğu mesleklerdir²¹;
- İşletmenin yatırım ve genişleme planları hakkında olan ve piyasada mevcut ve yaratılması muhtemel istihdam olanaklarını gösteren aylık rapor: 2011 yılında çeşitli ekonomik sektörlerde ulusal seviyede toplam 71 yatırım projesi tespit edilmiş olup, bu projeler 10 yıllık zaman dilimi içindeki tahmini 72.478 muhtemel istihdam olanağına karşılık gelmektedir;
- Öğretim İşgücü Gözlemevi tarafından yapılan ve genç SENA mezunlarının eğitiminin uyumluluğu üzerine analiz yapılmasını sağlayan mezun anketleri (2005-07): SENA mezunlarının Sağlık Bakanlığı veritabanına kayıtlı sosyal güvenlik primlerinin çapraz kontrolü özellikle kullanışlıdır.

²¹ Bu bilgi halen sadece 2012 zaman serisi için mevcuttur. Gözlemevinin SENA mezunlarını kamu istihdam kurumu idari kayıtları üzerinden takip etmesini sağlayan bilginin kilit parçaları şunlardır: Alınan öğrenimin tipi ve seviyesi, kişinin mezun olduğu kurum, mezuniyet yılı, ilave eğitimler ve konuyla ilgili iş tecrübesi, yaş ve cinsiyet, işveren türü, iş pozisyonu, ücret, sözleşme tipi.



SENA eğitim müfredatlarının kısa vadeli işgücü piyasası ihtiyaçlarına çözüm oluşturma yeteneği hakkında yapılan en son çalışmada işgücü piyasasına ilk defa giren SENa mezunları ile işverenlerin kamu istihdam kurumuna kaydettirdikleri mesleklerden en fazla talep görenleri arasında pozitif korelasyon bulunmuştur.

Kamu istihdam kurumu tarafından genç mezunlara, özellikle de SENa mezunlarına verilen rehberlik ve iş arama desteği ile bunların iş bulma başarıları arasında da olumlu ilişki olduğu teyit edilmiştir. Bu çalışmada işe arama süreçlerine destek olunması ve istihdam ihtimallerinin artırılması için kamu istihdam kurumuna daha fazla SENa mezunun yönlendirilmesi tavsiye ediliyor (Observatorio Laboral, 2005). 2011 yılında SENa mezunu iş arayıcıların yaklaşık %33'ü kamu istihdam kurumundan hizmet almıştır. 2011 Haziran ayı itibarıyla bunların 78.491'i (%20'si) kamu istihdam kurumu kanalıyla iş bulmuştur.

Bu araç kombinasyonu Gözlemevinin tarım ve hayvancılık, madencilik ve konut alanındaki mesleklerde kısa vadeli projeksiyonlar yapmaya başlamasına imkan vermiştir. Labour Observatory tarafından yapılan yeni bir çalışma halen başlangıç aşamalarında olup, SENa'nın bu mesleklerden 2009, 2010 ve 2011 yıllarında verdiği mezunları takip edecektir.

2.2.4. Daha Entegre Bir Yaklaşım Ulaşma Gayretleri

Çalışma ve Meslek Gözlemevi'nden gelen işgücü arzı verileri Öğretim Gözlemevi'nden gelen bilgilerle tamamlanmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı ülke genelindeki mesleki, teknik ve yüksek öğrenim programlarının mezunlarını okuldan işgücü piyasasına geçişlerinde takip etmek için 2005 yılında kendi gözlemevini kurmuştur. Mezun anketi mezunların sahip olduğu becerilerle işgücü piyasasının talep ettiği beceriler arasında uyumsuzluk yaratan faktörlerin analizine yönelik güvenilir veri sağlamak üzere özel olarak tasarlanmıştır.

Kolombiya konuyla ilgili verilen öğretim ve eğitimler yoluyla işgücünün kapasitelerini artırma gayreti içinde olan belirli sektörlerin beceri ihtiyaçlarını öngörmek için aşamalı olarak kapasite geliştirmektedir.

Bunun ilk yapıtaşları, ülke koşullarına daha iyi uyan entegre bir işgücü piyasası istihbarat sistemine yönelik çeşitli metodoloji ve yaklaşımların araştırılması için Ulusal Planlama Dairesi, Çalışma Bakanlığı, Ticaret, Endüstri ve Turizm Bakanlığı ve SENa tarafından yaptırılan etüt çalışmalarında görülebilir.

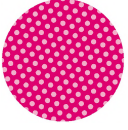
2.2.5. Alınan Dersler

- Mevcut ve gelecekteki işgücü piyasası ihtiyaçlarının anlaşılmasına yönelik temel: Çeşitli kaynaklardan üretilen bilgilerin organize edilmesi ve yönetilmesine yönelik standartlaştırılmış çerçeveyi düzenleyen Kolombiya işgücü piyasası ulusal meslek sınıflandırması (UMS) ile sağlanır. Dolayısıyla, UMS içeriğinin düzenli şekilde güncellenmesi yaşamsal öneme sahiptir.

- Güvenilir işgücü piyasası bilgileri toplamak, analiz etmek ve raporlamak için gereken araç ve bilgi birikiminin geliştirilmesi önemli sayıda devlet kurumunun ve uzman personel, yeterli ekipman ve finansmanı olan eğitim sağlayıcılar gibi paydaşların katılımını gerektirir. Kolombiya hükümeti tarafından benimsenmiş olana benzeyen aşamalı bir yaklaşım orta ve düşük gelir grubundaki ülkeler için gerçekçi bir seçenek olacaktır.

- Kolombiya tecrübesi kamu istihdam kurumlarının kapsamlı bir işgücü piyasası bilgi sisteminin entegre bir parçası olduğunu göstermekte olup, kamu istihdam kurumu tarafından hizmetler yoluyla sağlanan verilerin katma değeri iş arayanların mevcut işlerle bağlantı kurmasına yardımcı olmaktadır. Kamu istihdam kurumu Çalışma ve Meslek Gözlemevi tarafından üretilen meslek eğilimlerini iş bulmak için çevresi ve kaynakları olmayan genç mezunlara verilen danışmanlık ve rehberlik hizmetlerini iyileştirmek için kullanmaktadır.

- Kolombiya'da, Kamu İstihdam Kurumu ve SENa arasındaki kurumsal düzenlemelerin özel yapısı veri paylaşımını ve sürekli güncellemeyi desteklemekte olup, bu durum kamu istihdam kurumu ile eğitim sağlayıcıları gibi kritik paydaşlar arasında daha yakın çalışma ilişkileri kurulmasının önemini vurgulamaktadır.



Referanslar

Basto, D.; Patino, C. (2011). Labour market dynamics for graduates in Colombia. The Heinz journal, Vol. 8,

No 3, pp. 1-25.

Farne, S. (2011). Observatorios del mercado de trabajo: ^que son y como funcionan?. Revista Economia Institucional, Vol. 13, No 24, pp. 429-445.

Observatorio Laboral Colombiano (2010). Metodologia para la determinacion de la dinamica ocupacional. Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano. <http://observatorio.sena.edu.co/cno.html> [erişim tarihi

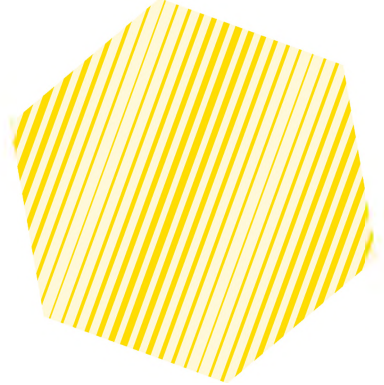
9.11.2012]

SENA (2005). ^Quienes tienen mayores posibilidades de colocarse? Analisis empirico con base en informacion del servicio publico de empleo de Bogota. Documentos Laborales y Ocupacionales, No 5. Bogota: Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano. <http://observatorio.sena.edu.co/Doc/ind/estudios/ProbabilidadColocacionSena.pdf> [erişim tarihi

9.11.2012]

SENA (2011). Informe de Gestion. <http://www.sena.edu.co/downloads/2011/planeacion/Informe%20de%20Gesti%C3%B3n%202011.pdf> [erişim tarihi

10.11.2012],



2.3. ManpowerGroup: Özel Bir İstihdam Ajansının İşe Alım ve Beceri Anketi

2.3.1. Kurumsal Bağlam

ManpowerGroup özel sektöre ait çokuluslu bir şirket olup, istihdam ve insan kaynakları geliştirme hizmetleri vermektedir (eleman bulma, işe alma ve değerlendirme, eğitim, kariyer yönetimi, dış kaynak kullandırma ve işgücü danışmanlığı). Şirket dünya genelinde 80'in üzerinde ülkede faaliyet göstermekte olup, yoğunluğu Avrupa ve Amerika, Avustralya ve Asya'dadır.

İşgücü piyasası ve istihdam ManpowerGroup araştırmalarının başlıca konularıdır. Diğer alanlar arasında denetim, muhasebe ve vergi ve örgütsel performans bulunmaktadır. Araştırmaların sonuçları raporlar ve çevrimiçi veri arayıcı şeklinde paylaşılmaktadır.

İşverenlerle yakın işbirliği içinde olunması Manpower faaliyetlerinin merkezinde yer almaktadır. Şirket sosyal sorumluluğa da büyük önem vermekte ve birçok STK, dernek, kamu istihdam kurumu ve hükümetle ve bazı ülkelerde bölgesel ve yerel makamlarla işbirliği yapmaktadır.

2.3.2. Politika ve Araştırma Hedefleri

Manpower araştırmasının başlıca hedefi İK yönetimini, özellikle de işe alım sürecini desteklemektir. Ürünlerin başlıca hedef kullanıcıları işverenler olmakla birlikte, kamu istihdam kurumları, hükümetler ve diğer kamu makamları da kapsam dışında bırakılmamıştır.

2.3.3. Gelecekteki Beceri İhtiyaçları ve Eşleştirme Sorunlarını Değerlendirmek İçin Kullanılan Ana Metodoloji

İşveren anketleri Manpower araştırmasının başlıca metodolojik araçları olup, düzenli yapılan iki anket beceri ihtiyaçları ve eşleştirme sorunları ile son derece ilgili olup, bunlar;

- Manpower istihdam görünümü anketi (başlıca çıktısı Net istihdam endeksidir) ve
- Yetenek eksikliği anketidir.

Bu düzenli anketlere ilaveten, Manpower bir defaya mahsus anketler de yapmakta olup, buna örnek olarak işveren davranışı, İK stratejileri ve beceri kullanımının daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunan 2010 işgücü stratejisi anketi verilebilir.

İşgücü piyasasında çalışma sırasında gösterilen tutum ve davranışlara odaklanan 2011 çalışmaya göç anketi gibi çalışan anketleri de yapmaktadırlar.

2.3.4. Kritik Süreçler ve Benimsenen Enstrümanlar

Manpower istihdam görünümü anketi işverenlerin bir sonraki üç aylık dönemde çalışanlarında artışa veya azalışa gitme niyetlerini ölçmek amacıyla üç ayda bir yapılmaktadır. Söz konusu anket 50 yıldır yapılmakta olup, 2012 yılında 42 ülke ve bölgede gerçekleştirilmiştir. Toplam örnekleme her bir ulusal ekonomi temsil edilmekte olup, 2012 yılında 66.000 işverene kapsamıştır. Bazı ülkelerde mevsimsel düzeltmeler yapılmaktadır.

Net istihdam görünümü endeksi, bir sonraki çeyrekte işe alımlarda artış bekleyen işverenlerin oranından çalışan sayısında düşüş bekleyen işverenlerin oranı çıkarılarak elde edilen rakamın başlıca çıktısı olduğu anketir. Raporlarda gerek uluslararası gerekse bölge ve sektör seviyelerinde karşılaştırma sonuçları yayınlanmaktadır (sektör seviyesindeki ayrıntı ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir).

Yetenek eksikliği anketi yılda bir yapılan bir işveren anketi olup, 2006 yılından beri yapılmaktadır, 2012 yılında 41 ülkeden 38.000 işvereni kapsamıştır. İşverenlerle telefonla mülakat yapılmış, kendilerinden şu bilgiler alınmıştır:

- Eleman bulma konusunda karşılaşılan zorluklar;
- Eleman bulunması en zor işler;
- Eleman bulunamamasının müşteriler ve yatırımcılar gibi paydaşlar üzerindeki muhtemel etkileri (yüksek, orta seviyede veya düşük etki ya da etkisiz);
- Eleman bulma konusunda karşılaşılan zorlukların sebepleri (çeşitli teknik ve sosyal beceri tiplerindeki eksikliklerin belirtilmesi dahil);
- Beceri eksikliklerinin üstesinden gelmek üzere uygulamaya konmuş olan stratejiler.

Anket sonuçları ülkeler için münferiden ve uluslararası kıyaslamaya yönelik olarak bağımsız ürünler olarak yayınlanmaktadır. Bunlar özellikle işletme yöneticileri için hazırlanan ve yetenek yönetimi ve şirket stratejilerine odaklanılan raporlarda da kullanılmaktadır.



Bazı stratejik odaklı raporlar kamu sektörünü de konu almakta olup, Politika yapıcılar genç istihdamını nasıl yükseltebilirler konulu rapor (ManpowerGroup, 2012) da böyledir. Bu raporda beceri uyumsuzluğu ve bunun önlenmesinde hükümetin ve kamu istihdam kurumlarının rolü ele alınmıştır. Bazı ülkelerde bilginin kamu istihdam kurumları ile paylaşılmasına yönelik mekanizmalar genel anlaşmalar ve müşterek projeler esas alınarak kurulmuştur.

2.3.5. Bu Yöntem veya Yaklaşım Genel Ulusal Beceri İhtiyaçlarını ve Öngörme Sistemini Nasıl Tamamlar

Manpower küresel ve özel bir şirket olarak birtakım ülkelerde faaliyet göstermekte olup, kamu istihdam kurumları ve bazı durumlarda başka kamu makamları ile işbirliği yapmaktadır. Bu işbirliğinin tam nasıl olduğu ülkenin bağlamına bağlı olmakla birlikte, genelde iş arayanlara yönelik iş arama yardımı, rehberlik ve eğitim hizmetleri ile boştaki işler hakkındaki bilgilerin paylaşılmasını içerir.

Fransa'da söz konusu işbirliği ulusal ve bölgesel seviyelerde gerçekleşmekte olup, Manpower istihdam kurumu (Pole emploi, eski ANPE) ile 2003 yılından itibaren süreli bir anlaşmaya göre (en son 2010 yılında üç yıllığına yenilenmiştir) çalışmakta olup, söz konusu işbirliği işgücü piyasasındaki ihtiyaç ve sorunların anlaşılması amacıyla işe alım ihtiyaçları ve istihdam potansiyeli ile becerilerin bölgesel bazda müştereken tespit edilmesini kapsamaktadır. Bu iki kuruluş, iş arayanların istihdam edilebilirliğini artırmak amacıyla boştaki işler ile değerlendirme araç ve yöntemleri konusunda ve devlet, yerel makamlar ve sosyal paydaşlar tarafından uygulanan kamu istihdam destekleri ve istihdam tedbirleri hakkında bilgi paylaşmaktadır.

Manpower Egalite des Chances (Manpower Fransa'nın bir şubesi), kamu istihdam kurumu ve diğer paydaşlar arasında işbirliği yapılan bir diğer alan da sosyal yardım alanlar, uzun süredir işsiz olanlar ve işgücü piyasasında ayrımcılığa maruz kalanlar (düşük becerili gençler, yaşlı işçiler, engelliler) gibi belirli bazı hedef gruplara iş arama yardımı sunulması ile doğrudan ilgilidir. Bu işbirliği türü bölgesel seviyede ve çoğunlukla ihale esaslı olarak yapılmaktadır.

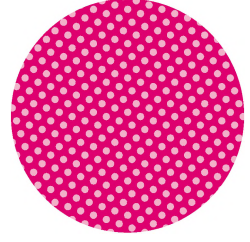
İsveç'te, Manpower Telge Jobbstart yerel seviyede ve Manpower AB ve İsveç'in Sodertälje belediyesinin sahip olduğu bir şirket olan Telge

AB arasında gerçekleştirilen bir ortak girişimdir. Jobbstart göçmenlerin (özellikle Sodertälje'deki Iraklı topluluğunun) istihdam edilebilirliğini ve uzun süredir işsiz olanları hedef almaktadır. Hizmetler İsveç kamu istihdam kurumu adına verilmekte olup, hedef gruba dahil olup kamu istihdam kurumuna iş aradıklarını kaydettiren kişiler için ücretsizdir. Verilen destekler arasında iş koçluğu, meslek ve eğitim rehberliği ve danışmanlık bulunmaktadır. İş arama sürecinde Manpower'ın işverenlerle oluşturduğu ilişki ağından faydalanılmaktadır.

Manpower'ın ortaklıkları çeşitli iş modellerine göre de faaliyet gösterebilmekte olup, bu modeller arasında anonim şirketler ve ağırlar vasıtasıyla çok hissedarlı işbirlikleri de yer almaktadır.

Working Links adıyla bilinen anonim şirket 2000 yılından beri Birleşik Krallık'ta faaliyet göstermekte olup, kamu sektörünü (Çalışma ve Emeklilikten Sorumlu Devlet Bakanlığı adına hükümet Hissedar Yetkilisi), özel sektörü (Manpower ve Capgemini) ve gönüllü sektörü (Mission Australia) bir araya getirerek, bu üç sektörün sahip olduğu becerileri ve uzmanlığı birleştirmektedir. Bu inisiyatif, iş arama desteği, eğitim ve toplum hizmetleri vasıtasıyla istihdam sağlamak suretiyle, savunmasız toplulukların sosyal hayata katılımlarına odaklanmaktadır. Uzmanlık gerektiren hizmetler eski hükümlülerin, gençlerin ve yoksun toplulukların toplumla yeniden entegrasyonu da amaçlamaktadır. Working Links İngiltere, İskoçya ve Galler'de, hükümetin çalışma programı da dahil olmak üzere, birçok programı yürüten hükümet yüklenicisidir. Şirket üç ayda bir The Pulse adını taşıyan ve meslek, coğrafi bölge ve yerel makamlar bazında en fazla istihdam olanağı değişimlerini gösteren bir bilgi notu yayınlamakta olup, bu bilgi notunda Ulusal İstatistik Ofisi'nden alınan verilerden ve Working Links personelinin nitel uzmanlığından faydalanılmaktadır.

İstihdama Yönelik Öğretim (EFE) Mısır, Ürdün, Filistin, Fas, Tunus ve Yemen'de gençler için ekonomik imkanlar yaratan, kâr amacı gütmeyen ve yerel düzeyde faaliyet gösteren kuruluşları bir araya geldiği bir ağıdır. Bunun İspanya'daki kardeş kuruluşu Fundacion Educacion para el Empleo (EuropEFE), bölgesel üyelerine kapasite ve gelişim desteği vermesinde EFE-Globale'e yardım etmektedir.



EFE, ManpowerGroup'un aralarında anahtar rolü üstlendiği birçok ortakla yapılan işbirliğinden faydalanmaktadır. Önde gelen diğer ortaklar arasında, en üst düzeydeki işverenler, üniversiteler ve ABD Dışişleri Bakanlığı Orta Doğu ortaklık inisiyatifi dahil olmak üzere devlet kurumları yer almaktadır. EFE kendisini ortaklarının yaptığı araştırmaların (ManpowerGroup anketleri, PricewaterhouseCoopers global CEO anketi) sonuçlarından faydalanılan talep odaklı istihdam programlarının sağlayıcısı olarak görmektedir. EFE faaliyetleri öğretim, istihdam (işte çalışma ve girişimcilik), mezunlara destek ve işverenlerle kurulan güçlü yerel işbirliğine dayanan güce sivilin katılımını kapsamaktadır. İşe alım ihtiyaçları işverenler tarafından tanımlanmakta olup, eğitim kurslarına katılmak isteyen adaylarla işverenler mülakat yapıp seçmekte ve başarılı mezunları işe almaktadır. EFE işverenlerin ihtiyaçlarına uyarlanmış eğitim kursları tasarlamakta, adayları elemekte ve seçmekte ve mezunlara eğitim ve sürekli destek sağlamaktadır. Karar alma süreçleri için gereken bilgiler programa başvuranları ve katılanları takip eden CareerHarmony dahili yetenek yönetim sistemiyle sağlanmaktadır. Paydaşlardan geri bildirim toplamak ve birtakım performans göstergeleri üretmek için üç aylık Dahili bir takip ve değerlendirme sistemi kullanılmaktadır. EFE'nin finansmanı bireysel ve kurumsal katkı ve hibelerden sağlanmaktadır.

Bu örnekler ManpowerGroup ile kamu sektörü arasındaki çeşitli işbirliği şekillerini göstermekte olup, diğer bazı örnekler de şöyledir:

- ABD Çalışma Bakanlığı ile yapılan ve her iki kuruluşun işgücü profesyonelleri arasında yerel, eyalet ve ulusal düzeylerde ilişki kurmak ve bu ilişkileri geliştirmek için yapılan ulusal düzeydeki iş ortaklığı (ABD, 2003 yılından itibaren);
- Dezavantajlı grupların kariyer yapılamayacak işlerdeki kurtuluş büyümesi ve talebi yüksek olan ekonomik sektörlerle girmelerine yardımcı olan TechReach (Kuzey Amerika, 2000 yılından itibaren);

• Yaşlıların ve engellilerin işgücüne dahil olmasını destekleyen Caminemos Juntos (Hadi Birlikte Yürüyelim) (Meksika, 2001 yılından itibaren);

• Devlet destekli gençlere işgücü piyasasına girmek için gereken araç ve yetkinlikleri sağlayan Çalışmaya Hazır Ol (Prepara't per a Treballar) (İspanya, 2006 yılından itibaren);

• İşgücü piyasasındaki gençleri, yaşlı işçileri, göçmenleri ve engellileri destekleyen Manpower herkes dahil (Finlandiya, 2007 yılından itibaren);

• Ekonomik olarak zorlu bölgelerde yaşayan nitelikli adayların işgücü piyasasına erişimlerini kolaylaştıran istihdam akademisi (Fransa, 2006 yılından beri).

2.3.6. Alınan Dersler

Manpower örneği bir özel sektör şirketinin hem en üst düzey işgücü piyasalarının hem de uzun süredir işsiz olanlar ve engelliler gibi genel olarak kamu istihdam kurumlarının etkinlik alanı olarak görülen segmentlerin eşleştirme mekanizmalarında önemli rol oynayabileceğini göstermektedir. Kamu-özel sektör ortaklığının aracılık faaliyetlerinde nasıl çalışabileceğine ilişkin iyi örnekler oluşturmaktadır.

Şirketin küresel yapısı araştırma yapmasına ve elde ettiği sonuçları uluslararası seviyede karşılaştırılabilir göstergelerle birlikte yayınlamasına olanak sağlamaktadır. Bu da işverenlerin ve kamu sektöründeki karar alıcıların kendi durumlarını küresel rekabet bağlamında değerlendirmelerine yardımcı olabilmektedir.

İşverenlerle yapılan yakın işbirlikleri ve kullanılan istemci odaklı yaklaşım araştırma sonuçlarının işletmelerde İK ve işe alım stratejileri geliştirmek için kullanılmasını sağlamaktadır. ManpowerGroup bir özel sektör aracılık ajansı olarak iş dünyasına yakın olma avantajına sahiptir, bu da ona ticaret dilini kullanma ve ticari İK faaliyetleri hakkında değerli bir anlayış geliştirme imkanı vermektedir.

Referanslar

European Economic and Social Committee (2011).

A labour market for all: efficient and innovative assistance to jobseekers. Conference of Stockholm, 13 Aralık 2011.

<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal>.

en.events-and-activities-labour-market-for-all-2011-1-mainmessages

Manpower France (2010). Pole emploi et Manpower renforcent leur collaboration en renouvelant leur accord de partenariat. Communiqué de presse, Paris, 10.2.2010.

ManpowerGroup (2011). Teaching a man not to fish is humanly possible. Corporate social responsibility update 2011. Milwaukee: ManpowerGroup. <http://www.manpower.us/Website-File-Pile/Articles/Corporate-Social-Responsibility-Update.pdf>

ManpowerGroup (2012). How policy-makers can boost youth employment. http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/d2ef580f-8cea-4e22-afcb-495998121435/How_Policymakers_Can_Boost.pdf?MOD=AJPERES

ManpowerGroup (2012). Manpower employment outlook survey. Q4/2012. <http://knowledgecenter.manpowergroup.be/en/event/manpower-employment-outlook-survey-q4-2012>

ManpowerGroup (2012). Talent shortage survey research results. https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/be31f5804b6f7c07ada6ff4952b5bce9/2012_Talent_Shortage_Survey_Results_ManpowerGroup.pdf?MOD=AJPERES

Manpower Inc. (n.d.). Workforce development and integration with national goals [unpublished].

Internet Bağlantıları

Education for Employment (EFE).

<http://efe.org/index.php>

ManpowerGroup - Research centre.

<http://www.manpowergroup.com/research/research.cfm>

Manpower Egalite des chances.

<http://www.manpoweregalitedeschances.fr>

Manpower Telge Jobbstart.

<http://www.manpowertelgejobbstart.se/>

Pole emploi, France. <http://www.pole-emploi.fr/accueil/>

Working Links. <http://www.workinglinks.co.uk/>

2.4. Danimarka: İşgücü Piyasasının Dengesi

2.4.1. Kurumsal Düzen ve Bağlam

Danimarka'da istihdam politikalarının hayata geçirilmesi sorumluluğu büyük ölçüde adem-i merkezileştirilerek yerel seviyeye aktarılmış olup, dört adet istihdam bölge ofisine bölgesel işgücü piyasalarındaki eğilimleri analiz etme ve işletme sorumluluğu verilmiştir. Eşleştirmeden ve işgücü piyasası politikasından yerel kamu istihdam kurumu sorumlu iken, takip ve analiz işlevleri ise bölgesel seviyede yürütülmektedir. Yerel istihdam merkezlerinde çalışan yönetici kadro ve personele istihdam ve eğitim tedbirlerini önceliklendirmelerinde ve iş arayanlara danışmanlık yapmalarında destek olmak için işgücü piyasası dengesi geliştirilmiştir. İşgücü piyasası dengesi bölgesel araçlara (KİK) ve işgücü piyasasındaki diğer paydaşlara bölgesel işgücü piyasasında yer alan 1000 meslek grubundaki mevcut duruma ilişkin bilgilere kolay erişim sağlamak üzere tasarlanmıştır. Danimarka ulusal İşgücü Piyasası Kurumu tarafından geliştirilmiş olup, Danimarka'nın tüm bölgelerinde kullanılmaktadır.

2.4.2. Politika ve Ana Hedefler

İşgücü piyasası dengesinin amacı yerel istihdam merkezlerinin günlük faaliyetlerine destek olmak ve bölgesel kamu istihdam kurumları ve diğer işgücü piyasası aktörlerinin işleyişi için gereken bilgileri sağlamaktır. İki yönlü bir hedefi olup; bunlar, bölgedeki istihdam durumu hakkında kamu istihdam kurumunun rehber danışmanlarına bilgi sağlamak ve bölgesel kamu istihdam kurumlarına ve bunların yönetim organlarına istihdam politika ve tedbirlerinin takibinde bilgi sağlayabilecek genel değerlendirme vermektir.

2.4.3. Ana Metodoloji

İşgücü piyasası dengesi üç bileşenden oluşmaktadır:

- Ulusal düzeyde işveren anketi;
- Verilerini söz konusu anketten, kamu istihdam kurumunun kayıtlı işsiz ve boştaki işlere ilişkin verilerinden ve işgücü piyasasındaki istihdama ve devir oranına ilişkin ulusal düzeydeki istatistiksel verilerden alan işgücü piyasası modeli;

- Kullanıcının işgücünde eksikliği duyulan veya yeterli işgücü arzı olmayan meslekleri hızla tespit etmesine imkan veren çevrimiçi arayüz.

İşgücü piyasası dengesi kamu istihdam kurumu personeline istihdam tedbirlerinin önceliklendirilmesine yönelik gözleme dayanan bir temel sağlamakta, ön cephedeki sosyal hizmet görevlilerine işsizlere iş bulmalarında rehberlik etmede kullanacakları bir araç vermektedir.

2.4.4. Kritik Süreçler ve Enstrümanlar

İşveren Anketi

Ulusal işveren anketi faal durumdaki Danimarkalı kamu ve özel sektör şirketlerini temsil eden bir örneklem üzerinde yılda iki kez yapılmaktadır. Söz konusu anketin gerçekleştirilmesi Danimarka İşgücü Piyasası Kurumu tarafından özel bir şirkete ihale edilmiştir.

Anketin amacı, şirketlerin işe alım yapmadıkları belirli mesleklere özellikle yoğunlaşılacak suretiyle, işe alım durumunu ve işgücü açıklarını analiz etmektir. Söz konusu anket seçilmiş yaklaşık 20.000 şirket arasında 1.100 istihdam kategorisi için yapılmakta, 14.000 civarında geçerli yanıt ve işgücü açığı bildirimi alınmaktadır.

Denge Modeli

Anketten elde edilen veriler bölgesel denge modeli için girdi olarak kullanılmakta olup, söz konusu modelle ankette tanımlanan talep ile arzı karşılaştırmak suretiyle mesleklerdeki durum analiz edilmektedir. Bölgesel Kamu İstihdam Kurumunun sağladığı niteliklere göre işsizlik verileri mevcut arzı dolaylı olarak göstermektedir. Nitelikler ve meslekler birbirlerine her zaman tam olarak eşleşmemekle birlikte, talep verileri çapraz analize tutulmak suretiyle, ilgili mesleklerle ilişkin veriler en fazla istihdam içeren mesleğe atanmaktadır. Örneğin, yapı elektrikçisi açığı genel nitelikteki elektrikçiler için açık olup olmadığına bakılmaksızın elektrikçiler için iyi iş fırsatları olarak yansıtılacaktır.

Çevrimiçi Arayüz

Çevrimiçi arayüz bölgesel analizin sonuçlarını göstermekte olup, bölgesel istihdam internet sitesi²² üzerinde herkese açıktır.

Şekil 11'de gösterilen arayüz dört istihdam bölgesinin hepsi için müşterektir.

²² Örneğin <http://www.bmordijylland.dk/Arbejdsmarkedsbalanceen.aspx>

Şekil 11: Arama Arayüzü - Danimarka

Soenine

Vaalg eh eller alle erhvervsgrupper samt en eller flere kategorier i Arb^jftsmarkedsbalancen

Erhvervsgruppe

Sundhed, omsorg og personlig pleje

Açılır menüden sektör seçin. Bu örnekte *sağlık ve kişisel bakım*

Balancestatus	Jobmuligheder
✓ Tvaargaende og strukturel mangel på arbejdskraft	
✓ Mangel på arbejdskraft	Rigtig gode jobmuligheder
✓ Paradoksproblemer	
✓ balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder
✓ Overskud af arbejdskraft	Mindre gode jobmuligheder

Sammenligning af søgeresultatet i de otte regioner

Søg

Seçilen sektörde kontrol etmek istediğiniz işgücü piyasası durum kategorilerinden bir veya birkaçını seçin.

Yeşil = Çok iyi iş olanakları (yapısal işgücü açıkları ve çelişki sorunları)

Sarı = İyi iş olanakları (işgücü arz ve talebi arasında denge)

Kırmızı = Yetersiz iş olanakları (işgücü fazlası)



Kullanıcı olarak sadece işe girme ihtimali yüksek (veya biraz yüksek) mesleklerle ilgileniyor veya sektördeki durum hakkında genel bir fikir edinmek istiyor olabilirsiniz. Şekil 12'de inşaat sektöründeki durum gösterilmektedir. Tamamı 46 adet olan mesleklerin ilk altı tanesi gösterilmiş olup, iş ihtimalinin yalıtım teknisyeni için çok iyi olup, kanalizasyon boru döşeyiciler için pek o kadar iyi olmadığı tabloda açıkça belirtilmektedir. Ayrıca, iş makinesi operatörleri için çelişkili sorunlar (işsizliğin yüksek olmasına rağmen işe alım sorunları) olduğu ve sektörün geri kalan mesleklerinde arz ve talebin dengede olduğu görülmektedir.

Şekil 12: İnşaat Sektöründeki Durum

50 resultater		1-20 af 50 Næste side
Stilling ▶	Erhvervsgruppe ▶	Balancestatus ▼
anæstesisygeplejerske	Sundhed, omsorg og personlig pleje	Balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft 1
bevægelsespædagog	Sundhed, omsorg og personlig pleje	Balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft 1
bioanalytiker	Sundhed, omsorg og personlig pleje	Balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft 1
ergoterapeut	Sundhed, omsorg og personlig pleje	Balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft 1

Kaynak: <http://www.brnordjylland.dk>

2.4.5. Alınan Dersler

İşgücü piyasası dengesinin bileşenleri (anket çalışması ve kullanılan model) bağımsız eleştirmenler tarafından 2009 yılında ayrı ayrı gözden geçirilmiştir. Anket incelemesi sonucunda, yöntemin genel olarak başarılı kabul edilebileceği tespit edilmiş, ancak anketler arasındaki sürenin nispeten uzun olması sorunlu görülmüştür. Model incelemesi sonucunda, model verilerinin geldiği kaynakların iyi olduğu değerlendirilmiş olup, sonuçların genel olarak inandırıcılığı ise birçok istihdam kategorisinin oldukça küçük olmasından dolayı tartışmalı hale gelmiştir. Bu da her üç kaynaktan gelen bilgilerin, örneğin işsiz olduklarını belirten ve belirli niteliklere sahip olan kişilerin sayısı veya belirli bir kategoride açığı olduğunu bildiren şirketlerin sayısı gibi konulardaki küçük değişimlere görece hassas oldukları anlamına gelmektedir.

Referanslar

European Commission (2012). Job opportunities by Danish labour market balance. European vacancy monitor,

No 6, Nisan 2012.

İnternet Bağlantıları

<http://brnordjylland.dk>

<http://www.brnordjylland.dk/Arbejdsmarkedsbalancen.aspx>



3.Gençlerin Kariyer Seçimleri Ve İşgücü Piyasasına Girişlerinin Desteklenmesi (Örnek Olay Etütleri 4.4)

3.1. Kore: İstihdam Dünyası, Kariyer Rehberliği, Danışmanlık ve İş Arama Yoluyla Beceri Uyumsuzluğunun Önlenmesine Yardımcı Olan Yenilikçi Bir Yol

3.1.1. Kurumsal Düzen ve Bağlam

İşçilerin becerileriyle işletmemelerin ihtiyaçları arasındaki uyumsuzlukların önlenmesi idealde gençlerin işgücü piyasasına girmeye hazır olmalarından çok önce, hala öğrenim görürlerken ve gelecekteki kariyerlerine hazırlanırken başlamalıdır. Birçok ülkede, gelecekteki kariyerlerini planlayan gençlerin en iyi bilgilere sahip olmalarını sağlamak amacıyla işgücü piyasası ve meslekler hakkında doğru bilgilerin kariyer rehberliği uygulayıcılarına zamanında sağlanması konusunda kamu istihdam kurumları kritik rol oynamaktadırlar.

3.1.2. Politika ve Ana Hedefler

Kore İstihdam ve Çalışma Bakanlığı, Kore İstihdam ve Bilgilendirme Kurumu (KİBB), Kore İnsan Kaynakları Geliştirme Kurumu ve Engellilerin İstihdamı Kurumu işçilerin sahip olduğu nitelikler ile işgücü piyasasında talep edilen beceriler arasındaki uyumsuzlukların gençlerin işgücü piyasasına girmeye hazır olmalarının çok öncesinden başlanarak önlenebileceğini kabul etmişlerdir. Bunun sonucunda, Kore İstihdam Dünyasını kurmak için çok çeşitli özel sektör çıkar çevrelerinden sponsorlarla ortaklıklar kurmuşlardır.

Kore İstihdam Dünyası toplu taşımının ve Seul'un anayollarının yanında, ulaşımı kolay bir tesiste 2012 Mayıs ayından beri halka açıktır. Her bir öğrencinin olabileceği en iyi kariyer araştırma deneyimini yaşaması için, kurumun hizmetlerine sadece randevu alınarak ve çoğunlukla okulların düzenlediği saha ziyaretleri ile erişilebilmekte, ancak ebeveynler de çocuklarına bireysel olarak eşlik edebilmektedirler.

Öğrencilere çalışmanın anlam ve değerini anlama, sıradan işlerden ileri seviyedeki kariyerlere kadar 100'ün üzerindeki meslekle ilgili gerçekleri keşfetme ve profesyonel rehberlik danışmanlarından kendi ilgi alanlarına ve eğilimlerine uygun gerçekçi kariyerler planlama konusunda yardım alma imkanı her yaştan okul çocuğu için tasarlanmış olan tesiste

sunulmaktadır. Söz konusu merkez kendisini 'harika düşlerin yeşerdiği [...] ve düşlediğiniz geleceğin gerçeğe dönüştüğü yer' olarak tanımlamaktadır.

3.1.3. Başlıca Yaklaşım ve Süreçler

Kore İstihdam Dünyasının ana felsefesi ve yaklaşımı her yaştan genç ve çocuğun çalışma dünyası hakkında bir şeyler öğrenebilecekleri ve çok çeşitli kariyer ve iş seçeneklerini etkileşimli şekilde keşfedebilecekleri ilginç, bilgilendirici ve eğlenceli bir mekan sunmaktır. Söz konusu merkez standart kariyer rehberliği ve danışmanlıktan en modern simülasyon modelleri ve çalışma istasyonlarına kadar çok çeşitli hizmetler sunmaktadır.

Dört katlı yerleşke her birinin kendi teması olan beş ayrı alana ayrılmaktadır. Gençler ilk önce iş sergi salonunda hayallerini belirlemeye davet edilmekte, bu salonda gençlere işlerin değişen doğa, tür ve değerlerini çalışmanın yaşamlarındaki önemini daha iyi anlayacakları bir biçimde keşfetme fırsatı sunulmaktadır. Bu salon dört bölgeden ve 14 gösterim alanından oluşmakta, öğrencilere çok çeşitli iş ve kariyer yolları hakkında bilgi veren 4 boyutlu gerçekçi ve dinamik filmlerin seyredilebileceği bir sinema alanı da bulunmaktadır.

Bu etkileşimli kısa filmler düşledikleri kariyere ulaşma yolunda zorlukların ve engellerin üstesinden gelmiş kişilerle öğrencilerin tanışmasına imkan vermektedir. Öğrenciler rehber eşliğinde zaman içinde yolculuk yaparak tarihi şekillendiren işleri öğrenebilmekte, teknolojik önemli değişimler ve teknolojinin çalışma dünyasını nasıl etkilediği hakkında bilgi edinebilmektedirler.

Gençler için tecrübe salonunda ise, öğrenciler ileride daha isabetli kariyer seçimleri yapmaları için kendilerine yardımcı olması amacıyla tasarlanmış çeşitli iş işlevleri ile etkileşimde bulunabilecekleri bir mekanda hayallerini keşfetmeye davet edilmektedir. Tesisin 60'tan fazla mesleğin özelliklerini yansıtan 40'tan fazla pratik tecrübe istasyonuna sahip bu bölümü on dokuz yaş ve altındaki gençlere hukuk, hizmetler, kültür, sanat ve multimedya sektörleri ile teknik, bilimsel, medikal ve kamu hizmet sektörleri içinde kariyer yapmak hakkında gerçekçi bir bakış açısı kazanma imkanı vermektedir.

Çocuklar için tecrübe salonunda ise küçük çocuklara hayallerini ortaya koyma ve işler hakkında oyun yoluyla bir şeyler öğrenme fırsatı verilmektedir. İsimleri 'yarına doğru' ve 'geleceğe doğru' anlamına gelen Naero ve Miro adında iki etkileşimli maskot hayal kurmalarında kendilerine yardımcı olmak için çocuklara rehberlik etmektedir. Bu alanda öğrencilerin restoran, polis karakolu, yayın merkezi veya diş kliniği çalışanı olabileceği veya daha maceracı olup inşaat şantiyesi, dinozor kampı veya uzay merkezinde çalışabileceği rol canlandırma kurguları bulunmaktadır.

Çalışma ve oyun istasyonlarının tamamı çok ayrıntılı şekilde tasarlanmış olup, çocuklara uygun üniformalar ve kostümler verilmekte ve gerçek kariyeri hassas bir şekilde simüle eden gerçekçi görevler verilmektedir.

İstihdam Dünyası'nda daha genel anlamdaki kariyer rehberliği ve planlama hizmetleri de verilmektedir. Kariyer planlama salonunda birbirinden farklı tecrübeler sunulmakta olup; bunlar, öğrencilerin çevrimiçi eğilim testine girebileceği bireysel test köşesi, öğrencinin ilgi alanlarının oyun gibi test edildiği alan, on dokuz ve altı yaş gençlere kariyer rehberliği hakkında geleneksel grup danışmanlık oturumları yapılan yer ve her bir yetenek için eşsiz birer beyin haritası çıkarılan yetenek spektrumudur.

Tesiste ayrıca özel çalıştay ve seminerler düzenlenen konferans ve toplantı odaları, kapsamlı bir kariyer bilgi kütüphanesi olan kariyer bilgilendirme alanı ve başka internet kafelerle benzer şekilde çalışan bir adet iş kafe bulunmaktadır.

3.1.4. Alınan Dersler

İstihdam ve Çalışma Bakanlığı ve KİBB, işgücü piyasasındaki birçok istihdam hizmet sağlayıcı ile anlamlı işbirlikleri kurarak ve özel sektörün etkin katılımını ve sponsorluğunu temin ederek, beceri uyumsuzluk sorununun ele alınmasında kritik paydaşları angaje edebilmiştir. Bu inisiyatifin arkasındaki her bir ortak Kore gençliğine meslek ve kariyer rehberliği sağlamak ve koçluk yapmak için geliştirilmiş çekici ve başarılı yönetime yönelik kaynaklara, bilgi birikimine ve uzmanlığa katkıda bulunabilir durumdadır. Söz konusu ortaklık yaklaşımı bilginin güvenilirliğini arttırmakta ve ortakların tümünün işgücü piyasasını güçlendirme kararlılığını göstermektedir.

Tesis kısa bir süredir faaliyettedir ve ziyaretçi sayılarının kaydı tutulmaktadır. Hedeflenen

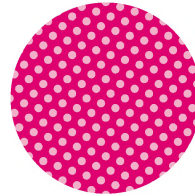
ziyaretçi sayılarına ulaşıp ulaşılmadığını belirlemek amacıyla, gerek ilk kez gelen öğrencilerin ve okul gruplarının, gerekse tekrar gelen ziyaretçilerin sayıları yakından takip edilmektedir. İlk kez gelen ziyaretçilerin sayısı gençlerin ilgisini göstermekte olup, tekrar gelen ziyaretçilerin sayısı ise tesiste verilen hizmetlerin başarısına ve algılanan değerine ilişkin daha güçlü bir göstergedir.

KİBB işgücü piyasasına ve etkileşimli gösterilerin, kaynak kütüphanesinin ve kariyer planlama salonunda kullanılan araçların tümünün üretilmesinde kullanılan meslek bilgilerine önemli katkıda bulunmuştur. Bu veriler sanayi sektörlerinden ve bazıları dezavantajlı iş arayıcı grupları ile uğraşan diğer istihdam hizmet sağlayıcılardan gelen bilgiler sayesinde çoğaltılmıştır.

Bu inisiyatifin bütünüyle benzerinin yapılması oldukça maliyetli olmakla birlikte, başta özel sektörün aktif ortak olması mümkün olan yerler olmak üzere, içerdiği konsept birçok başka ülkede benimsenebilecektir.

Referanslar

Bu örnek olay etüdü ile ilgili bilgiler KİBB ve Kore İstihdam Dünyası Başkanı tarafından düzenlenmiş olan rehber eşliğinde Kore İstihdam Dünyası saha ziyaretinden (Haziran 2012) ve Kore İstihdam Dünyası'nın çevrimiçi broşüründe bulunan bilgilerden temin edilmiştir. Söz konusu broşürün İngilizce versiyonunun bulunduğu adres şöyledir: https://koreajobworld.or.kr/usr/kr/jsp/common/FileDownload.jsp?fileName=20131115140419_1.pdf



3.2. Benin: Cumartesi İşleri, Kariyer Rehberliği ve İşgücü Piyasası Hakkında Bilgilendirme Yapılması Vasıtasıyla Beceri Uyumsuzluğunun Azaltılmasına Yönelik Proaktif Bir İnisiyatif

3.2.1. Kurumsal Düzen ve Bağlam

Benin'de birçok gencin meslek seçiminde profesyonel tavsiyeler ve geçerli işgücü piyasası bilgilerinden çok kültürel bağlam ve ailenin beklentileri önemli rol oynamaktadır. Bunun piyasada mevcut nitelik ve işverenlerin gereksinim duyduğu gerçek beceriler arasındaki açığın büyümesinde payı olan faktörlerden biri olduğu tespit edilmiştir. Bu uyumsuzluk özellikle aktif işgücünün %60'tan fazlasını oluşturan ve istihdam sorunlarının en fazla vurduğu bireylerden oluşan 35 yaş altındaki genç insanları olumsuz etkilemektedir.

2012 Şubat ayında, gençlerin öğrenim seviyeleri ile istihdam edilebilirlikleri arasındaki açığın büyümesi karşısında Cumartesi İşleri (Le Samedi des Metiers) inisiyatifi başlatılmıştır. Bu inisiyatif ANPE tarafından koordine edilmekte olup, ilgi duydukları kariyerle bağlantılı iş bulmaları için gençlere rehberlik ve bilgilendirme yapmayı amaçlamaktadır. Cumartesi İşleri inisiyatifi becerili işgücü yaratılması yoluyla yoksulluğun azaltılmasına ve iş imkanlarının artırılmasına yönelik 2010-15 dönemi ulusal stratejisi şemsiyesi altındadır.

3.2.2. Kritik Hedefler

Genç nesillerin kariyer seçimlerini olumlu etkilemek ve öğretim ve eğitim sırasında edinilen becerilerle gelecekte ihtiyaç duyulacak meslekler arasındaki uyumu arttırmak amacıyla ileriye dönük bir yaklaşım benimsenmiştir. Cumartesi İşleri şemsiyesi altında düzenlenen faaliyetler gençlere küçük yaştan itibaren dinamik ekonomik sektörler ile bağlantılı meslekler ve kariyer seçenekleri ve istihdam yaratma potansiyelleri hakkında anlamlı bilgiler vermeyi amaçlamaktadır. Bu mesleklerin birçoğu gençler tarafından hafife alınmakta, hatta seçenek olarak bile görülmemektedir.

3.2.3. Başlıca Yaklaşım ve Süreçler

Bu inisiyatif bir işbirliği modeli olup, kariyer tavsiyeleri ve istihdam danışmanlığı konusunda uzman olan kişiler beceri sahibi işçi bulma konusunda güçlük çekilen sektörlerdeki işverenler, dinamik büyüme gösteren sektörlerdeki işverenler ve gerek devlete gerekse özel sektöre ait öğretim kurumları ve eğitim

sağlayıcıları gibi çeşitli taraflarca desteklenen görev ekipleri şeklinde örgütlenmektedir.

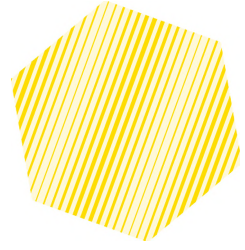
ANPE müşterek amacı işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması olan bu çalışmaların ana koordinatörüdür. Buna paralel bir diğer hedef de gençlere ve diğer iş arayıcılara meslek seçimlerinde bilinçli seçim yapmaları için yardımcı olma konusunda işgücü piyasası bilgilerinin ve kamu istihdam kurumlarının taşıdığı önemin kamuoyu tarafından daha iyi bilinmesidir.

ANPE, Çalışma Bakanlığı tarafından temin edilen ve yerli ekonomiye yönelik başlıca ekonomik sektörlerle ilgili olan meslekler listesini kullanmak suretiyle, işverenlerce ihtiyaç duyulan beceri türleri ve ayrıca istihdamın nerede yaratılacağı hakkındaki anlayışını güçlendirmektedir. Meslek unvanlarının bazıları Benin'deki 77 komünde yapılan ve kırsal bölgelerdeki gençlerin yerel ekonomiyi destekleyebilecek faaliyetlere doğru yeniden yönlendirilmesini amaçlayan tanılama anketinden yan ürün olarak elde edilmiştir.

Cumartesi İşleri inisiyatifinin ilk yılında yerli ekonomi için öncelikli olan dört sektör hedef alınmış olup; bunlar, tekstil ve pamuk, tarım ve tarımsal gıda, ticaret ve lojistik ile turizm ve el sanatlarıdır. İliride istihdam yaratması muhtemel inşaat malzemeleri ve madencilik ile hidrokarbon üretimi gibi ekonomik sektörler etrafında da faaliyetler düzenlenmiştir. Cumartesi İşleri inisiyatifi 10 aylık bir döngü içinde işlemekte, her birbiriyle ilintili üçer bloktan oluşmaktadır:

• Blok 1: Cumartesi İşlerinin öncesinde yer alan Perşembe ve Cuma günleri, ANPE hedeflenen sektörlerden, eğitim merkezlerinden ve girişimcilik faaliyetlerine finansman sağlamakta uzmanlaşmış devlet kurumlarından gelen işçiler tarafından işletilen sergi stantıları düzenlemektedir. Katılımcılar seçilen sektör ve mesleklerde çalışan insanlarla etkileşimde bulunma ve istihdam şartları, gerçek çalışma koşulları ve yükselme fırsatları konularında birinci elden bilgi alma imkanına sahiptirler;

Blok 2: Cumartesi günleri seçilen sektörlerden gelen profesyonel yöneticiler ana tartışma paneline ve paralel yuvarlak masa toplantılarına başkanlık etmektedirler. Etkinliğin en fazla insanın dikkatini çeken kısmı budur. Aylık Cumartesi İşleri etkinlikleri gençlerin ve ebeveynlerin, öğretmenlerin, kariyer danışmanlarının ve işverenleri de dahil olduğu ortalama 1.000 ziyaretçi çekmektedir. Her Cumartesi İşleri etkinliğinden sonra, ANPE bir sonraki etkinlik için yapılan hazırlıkların ince ayarlarını yapmak üzere yapılan çalışmayı değerlendirmektedir.



• Blok 3: ANPE istihdam danışmanları ve etkinliğe evsahipliği yapan sektörlerden gelen ortaklar yerinde kişisel tavsiyelerde bulunmakta, istihdam ofisinde rehberliğe devam edilmesi için gereken düzenlemeleri yapmaktadır.

Her Cumartesi İşleri etkinliğinden sonra, ANPE bir sonraki etkinlik için yapılan hazırlıkların ince ayarlarını yapmak üzere yapılan çalışmayı değerlendirmektedir.

3.2.4. Daha Entegre Bir Yaklaşımın Zorlukları

Bu aşamada, Cumartesi İşleri inisiyatifi gençlerin iş ve kariyer olanaklarını iyileştirmek amacıyla, tutarlı işgücü piyasası bilgileri erişimlerini arttırmaya odaklanmaktadır. Yakın gelecekte becerili işçilerin istihdam edilmesi olasılığı daha fazla olan sektörlerde dikkat çekilmesi istihdam uyumsuzluklarının azaltılması bakımından önemli bir katkıdır.

ANPE bu inisiyatif vasıtasıyla ileriye dönük düşünmeyi birey ve toplum seviyesinde teşvik etmektedir fakat bu denklemin ana unsurları okulda ve okulun dışında iş eğitimleri yoluyla sağlanan becerilerin kalitesi ve geçerliliğidir. İstihdam kurumları, öğretim programları ve işgücü geliştirme projeleri arasında daha fazla entegrasyon sağlanmasına yönelik mekanizmaların geliştirilmesi için ilave çalışmalar yapılması gerekmektedir.

3.2.5. Alınan Dersler

• Bu inisiyatifin başarısındaki kilit unsurlardan biri devlet, işverenler, eğitim sağlayıcılar, öğretim kurumları ve toplumdan oluşan paydaşlar arasında bağlantı kurmasıdır.

• İşgücü piyasası bilgilerine erişimin genişletilmesi gençliği ve gençlik topluluklarını güçlendirmektedir. Kamu istihdam kurumu ise gençlerin beklentilerinin açıklığa kavuşturulmasında ve gerçekçi kariyer ve iş hedeflerine giden daha etkili yolların belirlenmesinde destekleyici bir rol oynamıştır. İnsanların mevcut işgücü piyasası bilgilerini elde etmesi ve bunları anlamlandırması kamu istihdam kurumlarının başlıca kazançlarından biridir.

• Ortalama 1.000 kişinin katıldığı ve bilgilendirici bir etkinliğin ayda bir organize ve koordine edilmesi personel, finansman, lojistik ve zaman gerektirmektedir. Danışmanlık hizmetlerine ve işgücü piyasası bilgilerine talebin artması kamu istihdam ofislerinin fiili kapasitesi üzerinde ilave baskı yaratabilmektedir.

Benin'de benimsenen maliyetin ve iş yükünün başka ortaklarla paylaşılması yaklaşımı bu inisiyatifin çözüm oluşturma yeteneğine ve sürekliliğine yardımcı olmaktadır.

Cumartesi İşleri gibi inisiyatifler ileriye dönük düşünme tarzının birey ve toplum seviyesinde teşvik edilmesine yardımcı olmaktadır. Bununla beraber, bu tür inisiyatiflerin sağlam bir işgücü piyasası bilgi sistemi ve ülkenin gelecekte ihtiyaç duyulacak becerileri geliştirmesine imkan sağlayacak birtakım mekanizmalar ile iyi bir şekilde desteklenmeleri gerekmektedir.

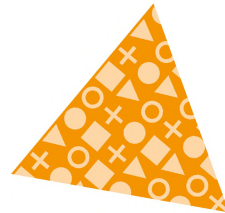
Referanslar

Maixent, D. (2012). The predictive management of underemployment and unemployment in Benin: the Jobs Saturday case. Presentation at the 9th Wapes world congress 2012, Seoul, 26 ila 29 Haziran 2012.

Ministere du Travail et de la Fonction Publique (2010). Programme pays pour la promotion du travail decent au Benin 2010-15. ILO.

Internet Bağlantısı

Website of the Agence Nationale Pour l'Emploi. <http://www.anpe.bj/> [erişim tarihi 16.11.2012].



4. Eşleştirmenin Ve İşe Yönlendirmenin Daha İyi Olmasına Yönelik Yenilikçi Hizmetler (Örnek Olay Etütleri Bölüm 4.5)

4.1. Hindistan, Delhi Bölgesi: Naukri Bazaar: Mikro ve Küçük İşletmelere Yönelik İstihdam Borsası

4.1.1. Kurumsal Bağlam

Başkanlığı Dr. Arjun Sengupta tarafından üstlenilmiş olan Örgütlenmemiş Sektör İşletmeleri Ulusal Komisyonu (NCEUS) Hindistan Başbakanına yazdığı raporda 2009 yılında 502 milyon olan Hindistan toplam işgücünün 2017 itibarıyla 551 milyona ulaşacağını tahmin etmiştir. NCEUS 2017 itibarıyla yaratılacak istihdamın 493 milyon civarında olacağını (ekonominin yıllık %5 büyüyeceğini varsayarak), bunda %10 oranında işsizlik olması sonucunu doğuracağını öngörmüştür. Bu rakam kayıt dışı sektörden toplam işgücünün %6'sı kadar işgücünün kayıtlı sektöre geçmesinden de etkilenecek olup, kayıt dışı çalışmanın 2009 yılındaki toplam işgücünün %92-93'üne denk gelen seviyesini 2017 itibarıyla %86-87 seviyesine çekecektir.

Mikro, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (MKOB) Hindistan'da en fazla istihdam yaratan grup olup, yaklaşık 13 milyon MKOB 41 milyon kişiyi istihdam etmektedir. Dolayısıyla bu grup en büyük doğrudan ve dolaylı işveren durumundadır. Sektör toplam sanayi üretiminin %40'ını oluşturmakta olup, Hindistan ekonomisinde gayri safi yurt içi hasılanın %8-9'unu üretmektedir. İşverenler olarak MKOB'lere yönelik yapılandırılmış ve uygun maliyetli bir erişme sisteminin olmayışı, kayıt dışı sektörde iş aramayı muhtemel çalışanlar için bir zorluk haline getirmiştir.

Hindistan büyümeye devam edip daha fazla istihdam olanağı ve iş ortaya çıktıkça, nüfusun belirli bir kesimi ne kadar küçük de olsa ilk maaşını kazanma fırsatı beklemektedir.

Kayıt dışı sektördeki en düşük seviyeli ve yarı becerili iş arayıcıların çoğunun resmi istihdam borsalarına (kamu veya özel sektör) ya da internet tabanlı kanallara erişimi bulunmamaktadır. Ayrıca, istihdam borsalarının geçmiş performansı pek de öyle etkileyici olmayıp, 2011 yılında sadece 0,3 milyon adet iş 1.200 istihdam borsasında kayıtlı 40 milyon kişiye sunulabilmiştir. Her yıl, ülke genelindeki istihdam borsalarına 4 milyon civarında yeni iş arayıcı kayıt yaptırmakta olup, bunların çoğu işverenlerden iş teklifi alamamakta veya iş görüşmesine çağırılmamaktadırlar. Borsalar teknoloji ve iyi yönetim ve performans yönetimi

eksikliğinin ve güçlü işveren bağlantıları, ağırları ve oturmuş veritabanları olmayışının sıkıntısını çekmektedirler.

Bu iş arayıcıların kendi tercih ettikleri kullanıcı dostu bir araç üzerinden kapsamlı kayıt desteği almaya ihtiyaçları olup, bu aracın hem kariyer yollarını iyileştirmede onlara yardımcı olmak üzere uyarlanmış olması, hem de daha kaliteli iş bulma ve istihdam ağırlarını iyileştirme konusunda onlara destek olması gereklidir. Kariyer hizmetleri verilmesi ve piyasadaki mevcut işler hakkında bilgilendirme yapması için kolay erişilebilir bir çözüme ve daha iyi geçinmeleri için gelirlerinin artmasına ihtiyaçları vardır. İstihdam borsalarının ihtiyaç duydukları işe alım yardımı veya iş bilgilendirmesini mevcut durumda sağlamamaktadır.

Cep telefonu tabanlı bir istihdam borsası, büyük bir bilgilendirme açığını kapatarak ve istihdam piyasasında daha sorunsuz eşleştirme yapılmasına imkan sağlayarak, bu pazardaki erişme ve bilgi dağıtım işlevleri için potansiyel bir çözüm sunmaktadır.

4.1.2. Kurumsal ve Operasyonel Düzen

Yeni Delhi merkezli ACL Mobile Sanjay Goyal ve Vineet Jain adındaki teknik altyapılı girişimciler tarafından, devletten veya herhangi bir kamu kuruluşundan herhangi bir destek alınmadan, 2000 yılında kurulmuştur. ACL firmasının Yönetim Ekibi teknoloji ve tüketici çözümleri konusunda çok geniş tecrübeye sahip birden fazla işlevde uzman kişilerden oluşmakta olup, sahip oldukları bu geniş kapsamlı tecrübe sayesinde mobil telefon endüstrisi hakkında sağlam bir bilgi birikimine sahiptirler ve ticari sonuçlar alacakları yeniliklere güçlü bir şekilde odaklanmışlardır.

ACL firması, düşük veya yarı becerili işçileri, okuma yazması olmayan iş arayıcıları, marjinal gençleri ve mavi yakalı grupları etkili iş arama konusunda desteklemek üzere, türünün ilk örneği olarak Naukri Bazaar adındaki yenilikçi ve insan destekli mobil telefon platformunu piyasaya sürmüştür. Bu inisiyatif Hindistan'daki sosyal sınıfların tümünde cep telefonu kullanımının yüksek olmasının avantajı kullanılarak ortaya çıkmış olup, işverenler için eşzamanlı olarak alternatif bir işe alım kanalı oluşturan ve doğrudan tüketiciye yönelik mobil hizmetleri kullanarak belirli bir iş için doğru adayın bulunmasına dayanmaktadır.

4.1.3. Ana Hedefler

İmalat ve hizmet sektörlerindeki iş arayıcıları istihdam portallarını kullanacak donanımına sahip olmayıp, bunlarla iletişimin açık ara en uygun aracı sesli telefon sistemidir. İşverenin bakış açısından bakıldığında, kayıt dışı ve organize olmayan sektördeki işlerin dijital bir platformda ilan edilmesi pek olası değildir, zira dil ve okuryazarlık iletişim bakımından sistemin yaygın biçimde benimsenmesini kısıtlayan caydırıcı bir unsur olabilmektedir. Naukri Bazaar kayıt dışı ve organize olmayan istihdam piyasasındaki bu 'dijital bölünmeyi' kapatmak ve işverenler ve iş arayanlar için uygun maliyetli bir işgücü borsası kurmak için tasarlanmıştır. Naukri Bazaar istikrarsız istihdam koşullarında bulunan çeşitli savunmasız topluluklara hizmet verme odağını başlangıçtan itibaren korumuştur.

Başlangıç Aşaması

Naukri Bazaar birden fazla federal ve eyalet mevzuatına tabi karmaşık ve parçalı ekosisteme ve MKOBI işverenlerin çok çeşitli ihtiyaçlarına ilişkin bir anlayış geliştirmek amacıyla çok katmanlı bir paydaş katılım inisiyatifi olarak ayrıntılı şekilde planlanmıştır. Mevcut ikincil kaynakların hiçbirinde istenilen öge boyunda güvenilir veri olmadığı için birincil verilere yatırım yapılmıştır. Temsil niteliğine sahip örneklem oluşturulması zaman almış, alışlagelmiş rastgele örneklem alma yaklaşımları olarak piyasa algısının, halkın karakteristik özelliklerinin yayılma, göç ve hizmet danışmanlarına güvensizlik olması bakımından, etkili ve güvenilir olmasının pek mümkün olmadığı değerlendirilmiştir. Toplumun evsizler, evinin geçimini tek başına sağlayanlar, okuma yazması olmayanlar ve kadın emekçiler gibi savunmasız katmanlarını araştırmak için yenilikçi tanımlama ve örneklem alma stratejilerine ihtiyaç duyulmuştur.

1000 kişiye (750'si çalışan, 250'si MKOBI işveren) anket yapmak için katmanlı bir örneklem alma tekniği kullanılmış, sayım görevlilerinin önemli ölçüde mesai yapmasıyla kesin ve sistematik veriler üretilmiş, profil çıkarma ve anketin kültürel yönleri hakkında eğitim ve duyarlılık temin edilmiştir. Anket sayesinde araştırmacılar geçim tercihleri, yerel çalışma imkanları, mevcut kaynak borsaları, beceri geliştirme imkanları, iş değişiklikleri arasında geçen zaman ve iş arama araçları konularının içyüzlerini kavramışlardır. En önemlisi, iş arayanlara yardımcı olacak ve iş arayanların sundukları hizmetlere yönelik talebin arzdan yüksek olmasını zamanla sağlayacak etkili bir hizmet ve dağıtım modelinin gerçek zamanlı planlamasına yönelik bir değerlendirme anket sayesinde elde edilmiştir.

4.1.4. Gelecekteki Beceri İhtiyaçları ve Eşleştirme Sorunlarını Değerlendirmek İçin Benimsenen Başlıca Süreçler ve Enstrümanlar

İşverenler: Anket analizinin çıktılarından bir tanesi de parçalı yapıdaki piyasada yaklaşık 1.500 adet iş türü kümesi oluşturulması olmuştur. İK profesyonelleri, teknik uzmanlar, toplumdaki gruplar, hizmet sunum ajansları, MKOBI işverenler ve öğretim kurumları bu veri analiz sürecine destek vermiş ve becerileri mikro seviyede kategorilere ayırarak birçok endüstri sektörünün kapsamasını ve işverenlerin sınıflandırmadan elde ettikleri faydanın genişletilmesini sağlamışlardır. Naukri Bazaar eşleştirme yapılan çağrı merkezi faaliyetlerini bu iş türü kümelerini esas alarak tedarik etmiş, merkezileştirmiş ve uyarlamış, standartlaştırılmış ama yine de müşteri odaklı olan, proaktif ve katma değerli bir model yaratmıştır. Her temsilci, hızla evrilen işveren ihtiyaçlarının ve gelişen iş imkanlarının muhtemelen yükseltilmiş ve çeşitlendirilmiş beceriler gerektireceğini anlamak suretiyle, piyasadaki açıkları görmek ve sorunları uygun şekilde ele almak üzere eğitilmektedir. Naukri Bazaar satış ve telefonla satış ekipleri mevcut ve muhtemel MKOBI müşterilere hizmet vermektelerdir; bunu yaparken kendi internet motorlarından destek almakta olup, bu motor sayesinde müşteriler iş ilanı yayınlayabilmekte ve özgeçmiş veritabanına ulaşabilmekte ve arada hiçbir aracı olmadan işçi tutabilmektelerdir. Mobil telefon hizmetleri (kısa mesaj gönderme, telefonla arama (OBD) ve çağrı merkezi), istihdam fuarları ve sahada yapılan tanıtım faaliyetleri sayesinde, boştaki işler aday iş arayıcılar özellikle hedef alınarak ilan edilmektedir.

Daha iyi işler için gelişmiş beceriler danışmanlık programıyla, insanları geleceğin işlerine hazırlamak amacıyla, beceri ve eğitim ihtiyaçlarının değerlendirilmesine yönelik öncelikli gündem belirlenmektedir. Bu programla sektör, meslek, nitelik seviyesi ve demografi özelliklerine göre ayrıştırılmış uzun vadeli arz ve talep düzenli ve sistematik şekilde değerlemeye tabi tutulmaktadır. Güncel projeksiyonlar olası işgücü piyasası dengesizlikleri hakkında uyarı vermekte, Naukri Bazaar bunları MKOBI'lere iletmekte ve işletmelerin beceri ihtiyaçlarının tahmin edilmesi işlevine katılımlarını sağlamaktadır.

Adaylar: Naukri Bazaar mevcut iş imkanlarını kayıtlı iş arayıcıları arasında tanıtmak amacıyla hedefli telefon aramaları yapmakta ve yığınlar halinde kısa mesaj gönderimleri yapmaktadır. Boştaki işler, sahadan yapılan çizgi altı (BTL) pazarlama faaliyetleri vasıtasıyla ve endüstriyel bölgeleri ziyaret eden 100'den fazla hizmet tanıtımcısı kullanılmak suretiyle de tanıtılmaktadır. Ağırlıklı olarak emekçilere satış yapan yerel kirana (küçük bakkal) sahipleri adayları kaydedilmesi ve hizmetlerle ilgili olarak yönlendirilmesi için görevlendirilmiştir.

Adaylar arasındaki işe yönlendirme planı öncelikli kategorilerde daha fazla sayıda iş arayıcının işe alınmasına yardımcı olmakta, bu uygun maliyetli teknik sayesinde herhangi bir ilave masraf olmaksızın iş arayıcılar kayıt altına alınmaktadır. Kaydedilen adayların sayısı halen günde 5.000'i, ayda ise 100.000'i aşmaktadır.

Uygulamada nasıl çalışıyor: Naukri Bazaar hizmeti ağırlıklı olarak insan temsilciler üzerinden veriliyor; bu temsilciler eşleştirmeye destek olarak ve işveren ve adaylardan oluşan topluluğun daha faal olmasını sağlayarak işveren ve iş arayıcılara gereksinimleri konusunda yardımcı oluyorlar. Bu hizmet ücretsiz hattan (1860-180-6767) kayıt yaptıran iş arayıcılarına ücretsiz olarak verilmektedir. Naukri Bazaar'ın eğitimli çağrı merkezi temsilcileri kayıt yaptırmak üzere arayana her iş arayıcıya kişisel bilgilerini, becerilerini ve önceki işlerini sorarak gerçekleştirdikleri yarı yapılandırılmış bir mülakat işlemiyle mini bir özgeçmiş oluşturuyorlar. Daha sonra bu özgeçmiş işverenlerin erişimine açılmadan önce Naukri Bazaar'ın iç onay ve temel kimlik doğrulama işlemine sokuluyor.

Naukri Bazaar gerçek başarının insan destekli teknoloji tabanlı borsa hizmetleri vermekten geçtiğini daha erken bir aşamadayken görmüştür. İş arayanlarla temas kurmak ve onları desteklemek, böylece adaylara ulaşma programını ve işveren danışmanlık birimini tanıtmak üzere 50 kişilik bir işe alım danışmanlık ekibi seferber etmişlerdir (bu ekipte yer alanlar çoğu çağrı merkezi temsilcisinden daha yüksek seviyede iş görmektedir). MKOBI işveren tarafından bir günde gönderilen iş kriterlerine ortalamada 50 iş arayıcının iletişim bilgileri eşleştirilmektedir. Bunun sonrasında işveren adayların kısa listesini almaktadır. Şimdiye kadarki istatistikler açılan işlerle ilgilendiklerini beyan eden kişilerin %40 ila 50'sinin mülakata çağrıldığını göstermektedir. Başarı oranı analizleri açılan işlerle ilgilendiklerini beyan eden iş arayıcıların %10 ila 15'inin mülakat sonrasında işverenler tarafından istihdam edildiklerini göstermektedir.

4.1.5. Bu Yaklaşım Genel Ulusal Beceri Eşleştirme Ve Öngörme Sistemini Nasıl Tamamlar

Organize olmayan ekonomide boştaki işlere eleman bulunması işverenler, özellikle de MKOBI'ler için oldukça zordur.

Naukri Bazaar'ın ana anketinde, işverenlerin çoğu becerili işgücü açıkları olduğunu, kaynaklarla işler arasında doğru eşleştirme yapılamamasının faaliyetlerini olumsuz etkilediğini bildirmişlerdir. Coğrafi konumun arzu edilmemesi, arzu edilen becerilerin olmayışı ve ücretlerin yetersiz olması gibi sorunlar bu duruma

katkıda bulunan faktörler olup, kritik zorluk çoğu kez yerel işgücü piyasasından iş için gerektiği kadar başvuru yapılmamasından ibarettir.

Naukri Bazaar modeli aşağıdaki özellikleriyle organize olmayan işgücü piyasasındaki eşleştirmelere ilişkin kritik sorunu çözmeye çalışmasıyla kendini diğer inisiyatiflerden ayırmaktadır:

- Mavi ve gri yakalı işçilere yönelik 1.500'den fazla kategorisi olan düz, etkili, pratik sınıflandırma sistemi olup, her bir kategorinin 10 farklı çoklu özellik grubu bulunmakta ve bunlar sayesinde eşleştirme ve aday verilerinin toplanması süreçleri iyileştirilmekte, bu çerçevenin güncellenmesine devam edilmektedir;

- Benzerlerinden kolaylıkla ayırt edilebilen, kişisel etkileşimden entegre medya kanallarına kadar farklı yöntemlerle iletişim sağlan, sahada gerçekleştirilen pazarlama faaliyetleri ile desteklenen 'insan destekli mobil istihdam borsasıdır'.

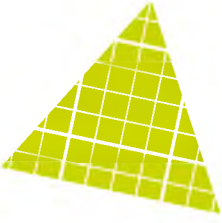
- Göç etme davranışından faydalanmak amacıyla aramayı yerel bölgenin ötesine genişletmekte ve becerileri mevcut iş olanakları ile eşleşmemekle (kısa vadeli talebi karşılamamakla) birlikte, beceri kazanma potansiyeline sahip ve orta ila uzun vadede işe yerleştirilebilecek olan kişilerin kayıt altına alınmasını daha uzun soluklu bir açıdan ele almaktadır.

4.1.6. Verilen Hizmetin Etkileri

- Becerili, yarı becerili ve becerisiz işgücüne yönelik yeni işe alım platformuna cep telefonu ile erişilebilmekte, birden fazla kategoride 100.000'den fazla kayıt alınmaktadır. İş arayıcılarına piyasadaki mevcut işlerden kendi profillerine uyanları kendi cep telefonları üzerinden ücretsiz olarak verilmektedir;

- İşverenler Naukri Bazaar'da mevcut çoklu iletişim şekillerini kullanarak iş ilanı verebilmekte, böylece daha geniş kitlelere ulaşabilmektedirler. Çeşitli endüstrilerden 10.000'den fazla işveren sistemi kullanarak 1,2 milyondan fazla iş arayıcıya erişmektedir;

- İşverenler Naukri Bazaar'ın ilk yaptığı eşleştirme sonucunda kendilerine gönderilen özgeçmişlere bakarak adayların %40 ila 50'sini mülakat listesine almaktadır. Bu da kaynak kullanım sistemlerinin ve çekirdek eşleştirme sürecinin yararlılığını göstermektedir. Örnek olay etüdünün hazırlanması sırasında Naukri Bazaar üzerinden istihdam edilen bir grup çalışan ve eleman almak için Naukri Bazaar'ı kullanan bir grup işverenle mülakat yapılmıştır. Hem çalışanlar hem de işverenler verilen hizmetin kalitesinden memnun olduklarını ve ekonomik fayda elde ettiklerini ifade etmişlerdir.



4.1.7. Alınan Dersler

Uygulamaya koyma ve hizmetlerin ölçeğini artırma süreçlerinde öğrenilen kritik husus iş arayıcı ve işveren davranışlarının ve tercihlerinin anlaşılması olmuştur. Deneysel öğrenme sonucunda, eşleştirmenin etkili olması amacıyla, öge boyutları daha fazla iş türü kümeleri ve her bir iş tanımı için 10 farklı çoklu özellik grubu geliştirilmiştir.

- Eşzamanlı çoklu kanal faaliyetleri iş ilanı vermek, adaylara ulaşmak ve etkili ve yüksek cevap oranları sağlamak için onları angaje etmek bakımından kullanışlıdır.
- Mesaj içeriklerine hedef segmentin erişmesini ve anlamasını sağlamak için, iletişim mesajlarının tümünde yerel dillerin (ve hatta lehçelerin) bir karmasının kullanılması arzu edilmektedir.

Referanslar

Ministry of Labour and Employment, Government of India (2010). Annual report to the people on employment, Temmuz 2010. New Delhi: Ministry of Labour and Employment, Government of India.

Ministry of Labour and Employment Government of India (2010). Report on employment and unemployment survey 2009-10. New Delhi: Ministry of Labour and Employment Government of India.

Ministry of MSME, Government of India (2010). Annual report 2009-10. New Delhi: Ministry of Micro, Small and Medium Enterprises, Government of India.

NSDC (n.d.). Human resources and skill requirement in the unorganised sector: a study on mapping of human resource, skill gaps in India till 2022. New Delhi:

National Skill Development Corporation.





4.2. Moldova: Göçmenlere Yönelik İş Eşleştirmesinin En İyi Hale Getirilmesi Amaçlı Hareketlilik Ortaklığı

4.2.1. Kurumsal Düzen ve Bağlam

Moldova ile AB ülkeleri arasında gerçekleştirilen hareketlilik ortaklığının koordinasyonu İsveç Kamu İstihdam Kurumu (Arbetsformedlingen) tarafından sağlanmaktadır. Ortaklığın üyeleri arasında Moldova Çalışma, Sosyal Koruma ve Aile Bakanlığı ve Ulusal İstihdam Ajansı (UIA) ile dokuz AB üyesi ülkenin (Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Almanya, Fransa, İtalya, Litvanya, Macaristan, Romanya ve İsveç) devlet kurumları (genel olarak Çalışma ve Sosyal Politika bakanlıkları) ve Avrupa Eğitim Vakfı bulunmaktadır. Proje yönlendirme komitesi gerek Moldova devlet kurumlarından, gerekse Avrupa Komisyonu, Uluslararası Göç Ofisi ve ILO'dan gelen temsilcilerden oluşmaktadır.

Ortaklığın başlıca hedef grupları geri dönen Moldova vatandaşları, yurtdışında yaşayan ve döngüsel olarak göç eden Moldovalılar, bunların aileleri, döndükten sonra yerleşen topluluklar ve potansiyel göçmenlerdir. Kamu dışı aktörler ise göç konusunda faaliyet gösteren sivil toplum örgütleri, işveren örgütleri, sendikalar, akademik kuruluşlar ve özel istihdam ajanslarıdır.

4.2.2. AB-Moldova Hareketlilik Ortaklığının Arka Planı

Moldova ile Avrupa Birliği arasındaki işbirliğinin geçmişi Moldova'nın bağımsızlığını kazandığı yıl olan 1991'e kadar gitmektedir. Söz konusu işbirliği o zamandan beri aşamalı olarak yoğunlaşmış ve sistemleştirilmiş olup, bu süreçte yeni Avrupa Komşuluk ve Ortaklık Aracı (ENPI) önemli rol oynamaktadır. 2008 Ocak ayında vize kolaylaştırma ve geri kabul anlaşması yürürlüğe girmiştir. 2009 Mayıs ayında ise, ilişkilerin derinleştirilmesine yönelik fırsatlar sunan Doğu ortaklığı başlatılmıştır.

Avrupa Birliği ile Moldova Cumhuriyeti arasındaki hareketlilik ortaklığına ilişkin ortak deklarasyon 2008 yılında imzalanmış olup, amacı 'döngüsel ve geçici göç dahil olmak üzere yasal göçün kolaylaştırılması, yasadışı göç ve insan kaçakçılığıyla mücadele edilmesi ve etkili bir geri kabul ve geri dönüş politikasının teşvik edilmesidir.'

Hareketlilik ortaklığı kapsamındaki en önemli inisiyatiflerden birisi de göç ve iltica tematik programı vasıtasıyla finanse edilen ve İsveç kamu istihdam kurumu tarafından uygulamaya konan AB ile hareketlilik ortaklığı çerçevesinde yer alan Moldova'nın emek ve geri dönüş göçünü yönetme kapasitesini güçlendiren projedir. UIASöz konusu proje ilgili Moldova kurumlarının, özellikle de UIA'nın emek göçü yönetim kapasitelerinin güçlendirilmesini amaçlamaktadır.

Moldova'da 2000'li yılların başında genç işsizliği yaşanmıştır. İstihdam oranı 2000 ve 2008 yılları arasında %54,8'den %42,5'e gerilemiştir. Yurtiçinde işsizliğin artması daha fazla kazanmak isteyen Moldovalıların yurtdışına gitmesine yol açmıştır. Bunların azalması Moldova'da sırasıyla rekabet gücünü azaltmış, sermaye getirilerini erozyona uğratmış ve uzun vadedeki üretkenlik kazanımlarını sınırlamış, yurtiçinde nitelikleri işlerin olmaması şeklinde bir politika tuzağı oluşturmuştur.

İstihdam oluşturulması, işgücü piyasasının modernize edilmesi ve esnekleştirilmesi ve ulusal işgücü mevzuatının AB mevzuatına uygun hale getirilmesi şu andaki önceliklerdir.

4.2.3. Politika ve Ana Hedefler

Ulusal İstihdam Ajansı ve ilgili diğer kurumlarda kapasite oluşturulması kapsamında UIA'da amaçlara göre yönetime geçilmiş, özel istihdam ajansları ile işbirliği artırılmış, işverenlerle ilişkiler güçlendirilmiş, çevrimiçi hizmetler ve çağrı merkezi hizmetleri iyileştirilmiş ve yeni çalışma yöntemleri yaygınlaştırılmıştır. Diğer konular arasında Moldova ve AB arasında profesyonel profillerin karşılaştırılabilirliği, yeni kurulan şirketlere yönelik standart kuralların geliştirilmesi, sosyal diyalogun iyileştirilmesi ve UIA personelinin AB göç portalı hakkında eğitilmesi bulunmaktadır.

Moldova vatandaşlarına hitap eden faaliyetler arasında diasporadaki örgütlere ve vatandaşlara AB hedef ülkeleri için ülke kılavuzları hazırlanmasında destek verilmesi, AB üyesi ülkelerin resmi ülke kılavuzlarının yayılması ve güncellenmesi, farklı medyalar kullanılarak yapılan bilgilendirme kampanyaları, göç alan başlıca AB ülkelerindeki diaspora örgütlerine yönelik internet siteleri geliştirilmesi ve diaspora örgütleri ile UIA arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesi bulunmaktadır.

4.2.4. Kritik Süreçler ve Enstrümanlar

ETF bileşenin önemli faaliyetlerinden biri ise, mevcut işgücü nitelikleri sisteminde öngörülme-yen beceriler dahil olmak üzere, kayıt dışı ve resmi olmayan şekilde öğrenilmiş becerilerin tanınmasına yönelik sistemlerin kurulması olmuştur. Meslek profilleri tanımlanmış olup, meslek ve öğretim standartları arasındaki bağlantılar artık kurulabilmektedir.

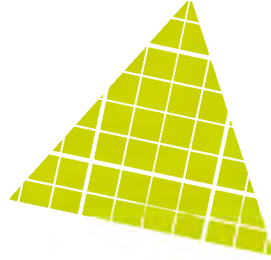
Niteliklerin içeriğinin, kapsamlarının, gerek işverenler gerekse çalışanlar için seviyesinin ve işgücü piyasası ile ilgisinin hem ulusal hem de uluslararası anlamda anlaşılmasına yönelik temel oluşturması için şeffaf bilgilendirme olması gereklidir. Moldova ile AB arasında profesyonel profillerin karşılaştırılabilirliğini (uluslararası göç amaçlı eşleştirmeyi) arttırmak amacıyla mevcut meslek sınıflandırıcısının ISCO standartları ile uyumlaştırılması için de destek sağlanmıştır. Mevcut meslek sınıflandırıcısının ISCO standartları ile uyumlaştırılması kapsamındaki faaliyet ve uzmanlığı tanımlamaya yönelik ortak çabaları bir araya getirmek amacıyla, işgücü piyasası ile ilgili bağışçılardan oluşan bir konsorsiyum (ILO, IOM, AB Üye Devletlerinin emek temsilcileri ve Moldova Cumhuriyeti'ndeki Ataşesi dahil) kurulacaktır. Faaliyet programı oluşturmak ve gerekli önlemleri almak üzere, yerel uzmanlardan ve Çalışma, Sosyal Koruma ve Aile Bakanlığı personelinden oluşan bir çalışma grubu görevlendirilecektir.

UİA hizmetlerinin modernizasyonu kapsamında çevrimiçi hizmetlerin ve çevrimiçi istihdam fuarları organizasyonunun iyileştirilmesi bulunmakta olup, internet üzerinden düzenlenen bu faaliyetler iş arayıcıları yurtdışındaki iş imkanlarıyla, geri dönen göçmenleri ise Moldova'daki iş imkanlarıyla eşleştirme konusunda önemli olabilecektir. UİA bu etkinlikleri Moldovalı göçmenlerin sorunsuz bir şekilde geri dönerek ulusal işgücü piyasasına yeniden entegrasyonlarını desteklemek için düzenleyecek olup, Moldova diaspora dernekleri de en etkili iletişim kanallarını kullanmak suretiyle yurtdışındaki Moldovalı göçmenlere bu etkinlikleri tanıttacaktır. Diğer faaliyetler ise, yeni

kritik yerel tanımlar yapılmak suretiyle, kamu ve özel istihdam ajansları arasındaki ve UİA ve işverenler arasındaki işbirliklerini güçlendirmek amacıyla üstlenilmiştir. UİA personeline eğitim verilmiş, departmanlar arası toplantılar yoluyla AB Üye Devletlerindeki emsalleri kamu istihdam kurumlarının hizmet süreçleri hakkında bilgilendirilmişlerdir.

Moldova diasporası içindeki iş arayıcılar Moldova işgücü piyasası iyi bir genel fikir edinmiş olup, boştaki işlere başvuru yapabilmekte, buna karşın işverenler de Avrupa Birliği'nde çalışma tecrübesine ve Moldova'da çok ihtiyaç duyulan becerilere sahip Moldovalı aday havuzundan seçim yapabilmektedirler.

İşsizlerin harekete geçirilmesi ve desteklenmesi için grup danışmanlığı yaklaşımları da kullanılmaktadır. Chisinau'da bulunan UİA istihdam ofisi içinde istihdam fuarı merkezine kolay erişim sağlanmış, bu sayede boştaki işler hakkındaki bilgilendirmeler, istihdam fuarları, bilgilendirme ve işe alım faaliyetleri ve iş görüşmelerine hazırlık gibi daha verimli eşleştirme hizmetleri sağlanmıştır. Çağrı merkezinin verdiği bilgilendirme hizmetleri daha da geliştirilmiş olup, söz konusu merkezler ise genişletilmiş hizmetleri en üst düzeye çıkarmak amacıyla yerel koşullara göre farklılık gösteren esnek çeşitlilikte ve tipte faaliyetler sunmaktadır.



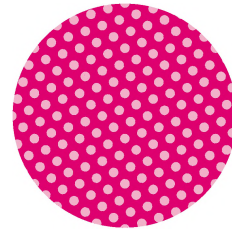


4.2.5. Bu Yöntem Veya Yaklaşım Genel Ulusal Beceri Eşleştirme Ve Öngörme Sistemini Nasıl Tamamlar

Mevcut projeye ilintili, AK finansmanlı projeler dahil olmak üzere, pek çok proje Moldova'da IOM (AB-Moldova hareketlilik ortaklığı göç ve kalkınma bileşeninin uygulamaya konmasının desteklenmesi), ILO (Emek göçünün ve bunun beceri boyutlarının etkili yönetimi) ve WHO (Sağlık meslek mensuplarının Moldova Cumhuriyeti içindeli hareketliliğinin daha iyi yönetilmesi) gibi yabancı bağışçılar tarafından gerçekleştirilmektedir. 2012 yılında yapılan bölge konferansı ile meslek standartları için onaylanan formatın ve resmi olmayan ve kayıt dışı öğrenmenin doğrulanması konseptinin bölgesel olarak daha fazla yaygınlaştırılması sağlanmış olup, söz konusu konferansa Ermenistan, Gürcistan ve Ukrayna'dan devlet kurumları, araştırmacılar, işverenler ve uygulamacılar katılmıştır.

4.2.6. Alınan Dersler

Emek göçü ile ilgili konular istihdam, işgücü piyasası ve TMOE politikalarında yerlerini bulmuş olup, bu sayede ilgili Moldova makamları bu politikaları tasarlayıp uygulamaya koyarken artık konunun göç boyutunu da hesaba katabilmektedirler. UİA sahip olduğu modern yönetim sistemiyle artık daha verimli bir örgüt haline gelmiş olup, Moldova'daki yeni meslek sınıflandırıcıları döngüsel göçü kolaylaştırmakta, becerilerin sınır ötesine 'aktarılmasına' ve sınır ötesi karşılaştırılmasına imkan vermektedir. Geri dönmesi olası göçmenler yeni kurulan işletmeler ve yatırımlar için ülkede hangi fırsatların olduğu ve hangi stratejilerin uygulandığı hakkında daha iyi bilgi alabilmekte olup, UİA danışmanları son çıkan işgücü piyasası mevzuatları ve AB ortak ülkelerindeki eğilimler hakkında daha bilgilidirler. Moldova vatandaşlarına göç konularıyla ilgili güvenilir bir bilgi kaynağı sunulmuş olup, AB'nin göçle ilgili internet portalını kullanmaktadırlar. Göçmen kabul eden AB ülkelerindeki diaspora dernekleri tarafından hazırlanan ve EB elçilikleri, Ortak Vize Başvuru Merkezi ve diğer kanallardan dağıtılan ülke kılavuzları vasıtasıyla, göçmenler söz konusu AB ülkeleri hakkında kullanışlı bilgilere daha iyi erişim sağlamaktadır.



4.3. Avusturya: Sosyoekonomik İşletmeler, Savunmasız Grupların İstihdam Edilebilirliğini Yükseltmeye Yönelik Yoğun Destek

4.3.1. Kurumsal Düzen ve Bağlam

Uzun süreli işsizlikle mücadele edilmesi ve savunmasız işgücü piyasası katılımcılarının tekrar çalışmaya başlatılması, Avusturya'nın aktif işgücü piyasa politikasının önemli bir hedefidir. Aktif işgücü piyasası tedbirlerinin geçmişi 1980'lere kadar uzanmakta olup, işgücü piyasasının dışında kalınmasıyla yapılan mücadele için alınan ilk tedbirlerden biri olan SÖB'ler bu tarihlerde kurulmuştur.

SÖB'ler yasal birlikler veya kâr amacı gütmeyen sınırlı sorumlu şirketler olarak kurulurlar ve sosyal ekonomik sektörün bir bölümü oluştururlar. İşe yerleştirmesi zor insanları Kapsamlı bir destek-hizmet paketi kapsamında işe hazır hale getirilmesi ve normalde normal işler için tercih edilmeyen bireylerin (eski uyuşturucu bağımlıları, becerisiz kişiler veya engelliler) istihdam edilebilirliğinin artırılması amacıyla, SÖB'ler ikinci bir işgücü piyasası oluştururlar. SÖB'ler bu kişilerin geçici çalışma dönemleri sona erdikten sonra yerel ve düzenli işgücü piyasasında işe yerleştirilmelerini kolaylaştırmaktan da sorumludur.

SÖB'ler AMS ile ortaklık içinde çalışmaktadır. Uzun süredir işsiz olanlara hizmet ederler, bu kapsamda geçici istihdam, beceri eğitimi, sosyopedagojik destek ve düzenli işe yerleşme olanağını bir arada sağlarlar. Bu hizmetler AMS tarafından devredilmekte ve kısmen finanse edilmekte olup, AMS'nin yerel çalışma ofisleri kayıtlı işsizlere bu kurumlarda çalışma imkanı vermektedir. SÖB'ler büyük oranda AMS tarafından finanse edilmekte birlikte, kendi masraflarının en az %20'sini çıkarmaya yetecek gelir üretmeleri de gerekmektedir.

2012 yılında Avusturya'da 77 adet sosyoekonomik işletme bulunuyordu ve il seviyesinde ve ulusal seviyede gayri resmi ve resmi ağlar sayesinde bunları desteklemek üzere şemsiye bir yapı da bulunmaktaydı (Verband der sozialökonomischen Betriebe). SÖB'ler Avusturya'daki tüm sosyal işletmeleri kapsayan federal birlik olan BDV'nin de bir bölümünü oluşturmaktadır.

İstihdam yoluyla sosyal ve ekonomik entegrasyonun diğer önemli yaklaşımları ve örgütsel şekilleri arasında kâr amacı gütmeyen istihdam şirketleri (Gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaften veya KAGLB, Almanya'da da mevcuttur) ve kâr amacı gütmeyen geçici çalışma ajansları bulunmaktadır.

Kâr amacı gütmeyen geçici çalışma ajansları işe yerleştirilmesi zor kişileri de istihdam etmekte, onlara piyasa odaklı geçici çalışma ajanslarına benzer şekilde üçüncü şirketlerde çalışma yerleri temin etmektedir.

4.3.2. Politika ve Ana Hedefler

SÖB'lerin görevi uzun süredir işsiz olanları ve işe yerleştirilmesi zor diğer grupları işgücü piyasası bakımından amaca uygun pratik uygulamalı geçici işler yaratmak suretiyle (genelde bir yıla kadar) işgücü piyasasına entegre etmektir. Burada niyet işe yerleştirilmesi zor bireylerin işgücü piyasasına (yeniden) entegrasyonunun sürdürülebilir şekilde yapılmasının teşvik edilmesidir.

Sosyoekonomik İşletmeler gerçek ticari işletmeler olup, ekonomik (gelir elde etme) özelliği ile işgücü piyasasına ilişkin başarı kriterlerini (beceri iyileştirme ve işe yerleştirme) bir araya getirme şeklindeki AMS şartına tabidirler. Masraflarının bir kısmını karşılamak amacı (ağaç işleme, iç ve dış yenileme, yemek servisi, hurda ve çöp geri dönüşümü, tekstil, metal, ev hizmetleri, çanak çömlek, bakım ve onarım hizmetleri gibi faaliyetlerden) pazarlanabilir ürün ve hizmetler üretmekle birlikte, kâr amacı gütmeyizler. SÖB yapısı büyük ölçüde rekabetçi pazarda faaliyet gösterilmesine dayanır, dolayısıyla işletmeler kendi faaliyetlerinin ekonomik risklerini kendileri üstlenirler. Bunların daimi çalışanları idari ve sosyopedagojik personelden ve çeşitli süreçlerde hat yöneticisi olarak çalışan becerili işçilerden oluşur.

4.3.3. Gelecekteki Beceri İhtiyaçları ve Eşleştirme Sorunlarını Değerlendirmek İçin Kullanılan Ana Metodoloji veya Metodoloji Grubu

SÖB'ler üç amacı bir araya getirirler; bunlar, işe yerleştirilmeleri zor olanlara geçici istihdam sunulması, eğitim ve işe yönlendirme yoluyla (yeniden) entegrasyonun teşvik edilmesi ve piyasa odaklı yaklaşımla iyi ekonomik performans gösterilmesidir.

SÖB'ün geçici işçileri, yaşam becerileri ve istihdam edilebilirliklerinin artırılması yoluyla profesyonel olarak desteklenirler. Bunun için katılımcılara sabit süreli 'geçici işlerin' yanı sıra hedefli beceri eğitimleri ve sosyopedagojik destek sunulur. Katılımcının SÖB'de geçirdiği zaman altı aşama halinde yapılandırılmış olup; bunlar hazırlık, giriş, eğitim ve istihdam, iş arama, sonuç ve takip aşamalarıdır.



İstihdam, özel hedef gruplara yönelik birkaç istisna hariç, ücretin (hem daimi hem de geçici) tüm çalışanlar için toplu sözleşmeler ile belirlendiği resmi istihdam ilişkisi kapsamında sağlanır.

Eğitim bileşeni ise farklı şekiller alabilmekte, her ne kadar işletmelerin tümü işbaşı eğitimini teorik eğitim dönemleriyle birleştirse de, bazıları kendi kurslarını yapmakta, buna karşın diğerleri de çalışanlarına resmi sertifika almaları için mesleki okullara katılma imkanı vermektedir.

Bazı özel durumlarda, adayın istenilen geçiş işine ne kadar uygun olduğunu değerlendirmek amacıyla, istihdam öncesinde sekiz haftaya kadar deneme veya eğitim süreleri olabilmektedir.

4.3.4. Alınan Dersler

Sosyoekonomik İşletmeler düzenli işgücü piyasasına yeniden entegrasyonu iyileştirmek konusunda başarılı olup; kursun tamamlanmasından itibaren bir hafta içinde, katılımcıların %30'u normal iş bulmakta, %12'si ise sübvansiyonlu istihdamda çalışmaya devam etmektedir.

SÖB'de çalışmayı bitirdikten bir yıl sonra, katılımcıların %29'u sübvansiyonlu olmayan işlerde çalışmakta, %6'sı ise sübvansiyonlu istihdamda çalışmaya devam etmektedir. İşe yerleşme oranları, hedef gruba ve yerel işgücü piyasası koşullarına göre, AMS ve SÖB arasında görüşülerek belirlenmektedir.

Katılımcıların sayısı son 10 yılda artmış olup, bunun başlıca nedeni kâr amacı gütmeyen geçici çalışma ajanslarının ortaya çıkmış olmasıdır. 2000 yılında, 1.700 geçici işyeri sunan 59 SÖB bulunmaktaydı ve hedef gruplarda yer alan toplam 3.888 işçi o yıl bu işyerlerinde istihdam edilmiş ve eğitilmişti. 2010 yılında ise, 5.315 geçici işyeri sunan 77 SÖB bulunmaktaydı ve hedef gruplarda yer alan toplam 20.474 işçi aynı yıl bu işyerlerinde istihdam edilmiş ve eğitilmiş, bunların 14.322'si hızla büyüyen kâr amacı gütmeyen geçici çalışma ajanslarında istihdam edilmişti.

SÖB'ler AMS tarafından finanse edilmekle birlikte, girişimci yaklaşımları takip etmelerini sağlamak üzere kendi masraflarının en az %20'sini çıkarmaya yetecek gelir üretmeleri de gerekmektedir.

Referanslar

Hausegger, T et al. (2010). Evaluierung der Wiener Sozialökonomischen Betriebe und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte, Studie im Auftrag des AMS. Wien: Arbeitsmarktservice.

Lechner, F et al. (2000). Evaluierung sozialökonomischer Betriebe. Endbericht an das AMS Österreich. Wien: Lechner, Reiter & Riesenfelder Sozialforschung OG.

Internet Bağlantıları

AMS website. <http://www..ams.at/english.html> (English).

Bundesdachverband der Sozialen Unternehmen (dv Austria) (Association of Social Enterprises in Austria). www.bdv.at.



4.4. Portekiz: Eşleştirmeye Yönelik Müdahale Modeli

4.4.1. Kurumsal Düzen ve Bağlam

Portekiz kamu istihdam kurumu İstihdam ve Mesleki Eğitim Enstitüsü (IEFP) Ekonomi ve Çalışma Bakanlığı adına bazı görevler yerine getirmektedir.

IEFP yetki alanı ülke topraklarının tamamını kapsayan merkezi bir kurumdur. Hizmetlerini bölge (bölge ofisleri) ve yerel (istihdam ve mesleki eğitim merkezleri ve istihdam merkezleri) seviyelerde vermektedir. IEFP yönetim kurulunda temsil edilen sosyal paydaşlar aracılığıyla ü. taraflı bir yönetim kurulu tarafından yönetilmektedir.

IEFP işgücü piyasasının verimli bir şekilde işlemesi konusunda çok önemli bir rol oynamakta olup, 2012 yılının ikinci çeyreğinde Portekiz'deki genel işsizlik oranı %15, 25 yaş altı nüfusta işsizlik ise %35,5 olarak gerçekleşmiştir. 2012 Eylül ayında, kayıtlı iş arayıcılarının sayısı 683.557 olup, bu rakam 2011 yılının aynı ayına göre %23,4 artış, bir önceki aya göre ise %1,5'lik artış olduğunu göstermektedir. İstihdam yaratma durağandır.

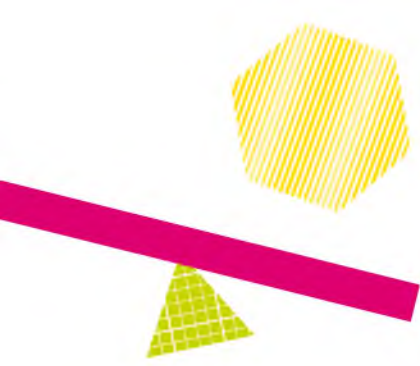
4.4.2. Politika ve Ana Hedefler (Yaklaşımın Ele Almayı Amaçladığı Başlıca Zorluklar ve Soruların Tanımlanması)

İstihdamdaki durum hükümeti istihdam kurumunun işleyiş modelini desteklemeye, bunun için öncelikle güncel bilgi teknolojileri vasıtasıyla işsiz iş arayıcıları daha düzenli ve etkili şekilde takip etmeye, 2012 Ocak ayında sosyal paydaşlarla büyüme, rekabet gücü ve istihdam Taahhüdünü imzalamaya ve bir sonraki Mart ayında kamu istihdam kurumunu geliştirme programını başlatmaya sevk etti.

Geliştirme programı sekiz eksen etrafında düzenlenmiş olup, beceri eşleştirme ve öngörme konusunda araçların üstlendiği yol Eksen 1 (İşsiz iş arayıcıların istihdam edilebilirliğinin artırılması) ve Eksen 4'te (Bilgi sistemlerinin modernize edilmesi) oluşmaktadır.

Bu eksenlerde sağlanan tedbirler yeni bir performans modelinin, yani eşleştirmeye yönelik müdahale modelinin devreye sokulmasını gerektirmiş olup, söz konusu model geliştirilmesinin son aşamasına girmiştir. IEFP merkezlerinin bu yeni işleyiş modeli iş arayan işsizlerle işverenler arasındaki etkileşimi iyileştirmekte, eşleştirme fırsatlarını azami düzeye çıkartmaktadır. Bu modelin amacı şunlardır:

- Merkez kaynaklarının azami düzeye çıkarılması, bunun sonucunda verilen hizmetin daha kaliteli olması, süreçlerin kolaylaşması ve hızlanması;
- Dahili merkez organizasyonunun optimize edilmesi, bu kapsamda yeni kayıtların yapılmasına yönelik randevu sistemi kurulması;
- Farklı işsiz iş arayıcı gruplarına cevap verme hızının ve uygunluğunun artırılması;
- İş arayan işsizlerin izledikleri yolların takip edilmesinin sağlanması, bu kapsamda işsiz iş arayıcıların uzun süreli işsiz kalışlarının asgari düzeye indirilmesi;
- İş arayan işsizlerin işgücü piyasasına entegrasyon sürecinde sorumluluklarının ve proaktif tutumlarının artırılması;
- İş arayan işsizlerle işverenler arasındaki etkileşimin desteklenmesi;
- Tespit edilen ve kaydedilen boştaki işlerin artırılması.



4.4.3. Benimsenen Başlıca Süreçler Ve Enstrümanlar, Kritik Mesaj, Tavsiye Ve Tedbirlerin Oluşturulmasında Bunların Nasıl Kullanılır

Yol Gösterici İlkeler

Modelde iş arayan işsizler ve boştaki işlerle ilgili olarak merkezlerde takip edilen işleyiş prosedürlerinin yeniden düzenlenmesi öngörülmektedir. Başlıca özellikleri şunlardır:

- Hedef grupların profil çıkarma sistemi esas alınarak sınıflandırılması suretiyle, hizmet sunumunun gereksinime göre uyarlanması ve başarı ihtimalinin artırılması;
- İşsizlik süresinin azaltılması ve uzun süreli işsizlik riskinin asgari düzeye indirilmesi amacıyla erken müdahalede bulunulması;
- Merkezlerle iş arayan işsizler arasındaki etkileşimin sistematikleştirilmesi, böylece merkezlerin iş arayan işsizlere daha hızlı ve uygun cevaplar vermeye teşvik edilmesi;
- İş arayan işsizlerin kendi sorunlarının çözümüne aktif olarak katılmalarının sağlanması, bu kapsamda işgücü piyasasına mümkün olduğu kadar bağımsız şekilde entegre olabilmeleri için gereken kaynakların kendilerine sağlanması;
- Tüm kullanıcılar için daha iyi hizmet sağlanmasını teşvik etmek amacıyla ortaklıkların güçlendirilmesi;
- İş arayan işsizlerin ve işverenlerin ihtiyaçlarını daha etkili şekilde karşılamak için BİT temelli hizmet verme kanalları kullanımının teşvik edilmesi.

Merkezi Unsurlar

Yeni işleyiş modeli aşağıdaki araçları içermektedir:

- Çevrimiçi kişisel istihdam planı (KİP);
- Profil çıkarma sistemi;
- Kariyer yöneticisi;
- İyileştirilmiş eşleştirme sistemi.

Çevrimiçi KİP

Kişisel istihdam planı, yani çevrimiçi KİP, iş arayan işsizler için öngörülebilir entegrasyon yolları oluşturan bir enstrümandır. İşgücü piyasasına entegrasyon veya yeniden entegrasyon için gerekli olan ve merkezin performansının bu hedeflere göre ölçüldüğü bir işleyişsel araç olarak yapılandırılmış olan adımları içerir. KİP üzerinde merkez ile iş arayan işsiz arasında mutabık kalınır, bu kapsamda planın uygulanması sorumluluğu iki taraf arasında paylaşılr.

İş arayan işsizler çevrimiçi başvuru yapabilmekte, geniş hizmet kategorileri ve aktif istihdam tedbirleri ile bunlara karşılık gelen ve erişim gerekliliklerini karşılayacakları adımları tanımlayabilmektedirler. Kendi çevrimiçi KİP'lerini muhafaza ederek, kendi mesleki entegrasyonlarını en iyi destekleyeceğini düşündükleri kursu seçebilmektedirler.

Profil Çıkarma Sistemi

Profil çıkarma sisteminin amacı kişiselleştirilmiş müdahaleleri teşvik ederek her bir iş arayan bireyin işsiz kalma riskini ölçmek ve merkez ile iş arayanın temas kurma sıklığını belirlemektir. Profil çıkarılması kayıtlı işsizlerin birtakım kategorilere ayrılmasına yol açar.

Sistem araştırmada görülen çeşitli profil çıkarma yaklaşımları esas alınarak tasarlanmıştır. Sistemde istatistiksel (logit) bir model kullanılır, bu modelin bağımlı değişkeni iş arayan bireyin 12 ay veya daha uzun süreyle işsiz kalma riskini yansıtır. Cinsiyetle ilgili çeşitli karakteristiklerin marjinal etkisindeki olası farklılıkları dikkate almak için erkekler ve kadınlar için ayrı modeller oluşturulmuştur. Modeldeki bağımsız değişkenler arasında iş arayan tarafından IEFP'ye verilen verilerden alınan detaylar bulunmakta olup, bunlar yaş, iş tecrübesi, mevcut ve önceki işsizlik hak talepleri ve diğer sosyal yardımların geçmişi, öğrenim seviyesi, coğrafi konum, işgücü piyasasına coğrafi yakınlık, engellilik koşulları ve yaşam koşullarıdır (medeni hal).



İş arayanın tahmini uzun süreli işsiz kalma olasılığı esas alınmak suretiyle, iş arayan işsizler üç kategoriye bölünmüştür:

- Düşük risk, danışmanlık ve etkinleştirme sunulur;
- Orta dereceli risk, danışmanlık ve beceri kazandırma inisiyatifleri sunulur;
- Yüksek risk, yoğun yardım sunulur.

Kesin bölümlendirme mutlaka (ilave bilgi toplanmasına dahil olan) merkez danışmanının doğrulamasına bağlı olup, sonuçta istemciyle temas sıklığını ve her bir grup için en uygun tedbirlerin tanımlanmasına ilişkin esasları belirler.

Kariyer Yöneticisi

Kariyer Yöneticisi iş arayan her bir işsiz entegrasyon yolunun kabul edilmesinden sorumlu olan görevli olup, şu faaliyetleri gerçekleştirir: Takip yapılması; istemcilerin sürdürülebilir işlere zamanında entegrasyonlarının ve etkin istihdam tedbirlerinin takip edilmesi; istemcilere atanan çevrimiçi iş imkanlarının yönetilmesi ve doğrulanması; ilave iş imkanlarının çekilmesi; her bir pozisyon dolana değin her aşamada yeterli işlem sağlanması.

Kariyer Yöneticisinin görevleri arasında vurguladıklarımız şunlardır:

- Kendilerine atanan çevrimiçi kayıtların yönetimi ve iş arayan işsiz tarafından yapılan kaydın sonuçlandırılması;
- Sistemin otomatik çıkardığı profillerin doğrulanması;
- İş arayan işsiz çevrimiçi tanımladığı KİP aşamalarının doğrulanması veya iş arayanların bu adımları tanımlamalarında desteklenmeleri;
- KİP üzerinde iş arayan işsizlerle mutabık kalınması;
- KİP'te listelenen adımlara yönlendirmelerin hazırlanması için gereken müdahalelerde entegrasyonun güvence altına alınması, bunun mümkün olmadığı durumlarda, bu adımlarda veya KİP'in yeniden tanımlanmasında yönlendirmenin ve entegrasyonun sonuçlandırılması;

- İş arayan işsiz işgücü piyasası entegrasyonuna giden yolunun takip edilmesi.

4.4.4. Eşleştirme Sisteminin İyileştirilmesi

Eşleştirme sisteminin iyileştirilmesi SIGAE'de (İstihdam Alanı Bilgi ve Yönetim Sistemi) iş arayıcı ön seçim aracını değiştirmek için otomatik olmayan eşleştirme aracının kullanılması suretiyle aşamalı olarak elde edilmektedir.

Yeni araç, açık alanlara kaydedilen bilgilerin kullanılması fırsatı vererek ve ilgili değişkenlere farklı ağırlıklar atayarak, mevcut iş arayıcı ön seçimi ve uygun iş imkanları özelliğinde ekleme yapmaktadır. Elde edilen sonuçlar ilgililik derecelerine göre sıralanmaktadır.

Eşleştirme faktörlerinin geçmişi sistemde saklanmakta, böylece ikinci aşama için önerilen eşleştirme sisteminin daha da geliştirilmesi için temel oluşturmaktadır.

Geliştirmenin ikinci aşamasında, doğrusal olmayan eşleştirme algoritmasının uygulamasına dayanan işlevsellik benimsenecektir. Bu da yapılandırılabilir ağırlıklandırma faktörlerini bir araya getirerek, önceden tanımlanmış seçim kriterlerini tam yerine getirmeyebilecek ama tamamen de uygunsuz olmayan kayıtların (boştaki işler ve özgeçmişler) hemen hariç bırakılmasını önleyecektir. Böylece, sonuçların yeterlilik derecesi azalan sırada görüntülenmesi, kullanıcı tarafından asgari ilgililik eşliğine göre filtrelenmesi sağlanacaktır.

Sonuçta, otomatik eşleştirme sistemi halen kullanılmakta olan eşleştirme yöntemlerinin tamamen yerine geçecek olup, bunun ön seçim kriterlerinin uygulanmasında daha fazla tutarlılık ve tarafsızlık sağlaması beklenmektedir.

4.4.5. Alınan Dersler

Bu inisiyatif halen erken aşamalarındadır, bu yüzden sonuçları henüz değerlendirilememiştir.

İnternet Bağlantısı

<http://www.iefp.pt/emprego/>



5. Becerilerin Düzenlenmesi Yoluyla İşsizlikle Mücadele (Örnek Olay Etütleri Bölüm 4.6)

5.1. Japonya: Merhaba İş

5.1.1. Kurumsal Düzen ve Bağlam

Merhaba İş, Japon Çalışma Bakanlığı (şimdiki Sağlık, Çalışma ve Sosyal Yardım Bakanlığı, SÇSYB) tarafından 1990'larda kamu istihdam güvenliği ofisleri olarak adlandırılan ofislere verilen herkesin bildiği isimdir. SÇSYB'nin il seviyesindeki kendi 47 çalışma dairesi vasıtasıyla kontrol edilen yerel ofisleridir. Toplamda 545 Merhaba İş ofisi bulunmakta olup (437'si ana ofis, 95'i şube, 13'ü de el bina), 2012 sonu itibarıyla söz konusu ağın 11.589 çalışanı bulunmaktadır.

Merhaba İş aktif iş arayanların tamamına (çoğunlukla yarı zamanlı işlerde çalışmış gençler, engelliler, bekar anneler, yardım programlarında olanlar ve yaşlılar dahil) ve tüm işverenlere destek vermektedir. Başlıca üç amacı olup; bunlar, istihdam yönlendirme hizmeti vermek, iş arayanlara yönelik istihdam sigortası ve destek sistemi ve istihdam tedbirleridir (bazıları istihdam sorunları ile ilgili işletmelere yönelik olanlar dahil). Merhaba İş iş arayanların ve işverenlerin tamamına yönelik tek durak niteliğinde istihdam merkezidir.

Merhaba İş'in iç örgütlenmesi: Orta ölçekli kuruluş örneği:

(a) Kariyer Danışmanlığı Departmanı: İstihdama yönlendirme ve kariyer danışmanlığı ile ilgili görevler.

(b) İstihdam Sigortası Dairesi:

• İstihdam sigortası ile ilgili görevler;

• Onay ve ödenek görevleri: Kimin istihdam sigortasına hakkı olduğunun belirlenmesi, işsizliğin doğrulanması, ödemelerin yapılması, hak etmeyenlere yapılan ödemelerin iadesinin takibi, ödeme onayı;

• Başvurularla ilgili görevler: İstihdam sigortası programlarına kayıt olma hakkına sahip işletmelere yönelik görev ve prosedürler, sigortalı tarafların belgelerinin alınması veya kullanımdan kaldırılmasına yönelik görevler.

(c) İşletme Departmanı

• Açılan iş pozisyonları ile ilgili görevler: İşverenlerden açıldığını bildirdiği iş pozisyonlarının kabul edilmesi ve ziyarette bulunan işletmelerden yeni iş pozisyonu açmalarının istenmesi gibi görevler;

• İşletme sahiplerine rehberlik yapmayla ilgili görevler;

• İşverenlere yönelik teşvik programları sağlamakla ilgili görevler.

(d) Uzmanlaşmış Yardım Departmanı

• Yeni mezunlar, engelliler gibi uzmanlaşmış yardım ihtiyacı içinde olanlara yönelik, istihdama yönlendirme, kariyer rehberliği, istihdam başvurularının kabul edilmesi, açılan iş pozisyonlarının kabul edilmesi, yeni açık iş pozisyonları geliştirilmesi ve işletme sahiplerine rehberlik yapılması gibi görevler.

(e) Genel İşler Bölümü

• Muhasebe ve diğer işlerin yapıldığı dahili idari bölüm.

Gelen iş arayanların sayısı (yaklaşık 7,21 milyon yeni başvuru) açılan yeni iş pozisyonlarının sayısına (yaklaşık 7,23 milyon) eşit olup, bunun sonucunda işe yerleştirme oranı %271'dir.

5.1.2. Politika ve Ana Hedefler

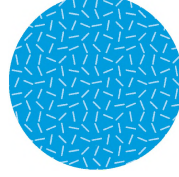
Merhaba İş'in hedefleri 'herkesin yeteneklerinin tamamını kullanarak çalışmasına imkan sağlamak', 'işverenlerin işgücü talebini karşılamak' ve 'ekonomik büyümeye katkıda bulunmaktır'.

Bu hedeflere istihdama yönlendirme hizmeti, istihdam sigortası ve (istihdama uyum desteği programı gibi) diğer her türlü tedbirden oluşan üç yönlü bir politika ile yaklaşılmaktadır. Bu üçlü Japonya'daki işgücü piyasası yönetiminin omurgasını oluşturmakta olup, istihdama yönlendirme hizmetlerinin endüstrilere verilen rehberlik ve destek hizmetleri ile koordinasyon içinde verilmesi konusunda etkili olması gereklidir. Merhaba İş'in bir yandan istihdama yönlendirme hizmetleri verirken, diğer yandan da (işletme sahiplerine verilen rehberlik ve destek dahil olmak üzere) istihdam tedbirleri uygulayan ve kendisini istihdam güvenliği ağı oluşturmada lider oyuncu yapan geniş bir kapsamı bulunmaktadır.

Merhaba İş ofisleri aşağıdaki hizmetlerin verilmesinden sorumludur:

İstihdama Yönlendirme Hizmeti

İstihdama yönlendirme hizmetleri, iş arayanlara yönelik istihdam danışmanlığı ve istihdam imkanları geliştirilmesi (işletmeleri ziyaret ederek ilerideki iş imkanlarını tohumu atmak dahil)

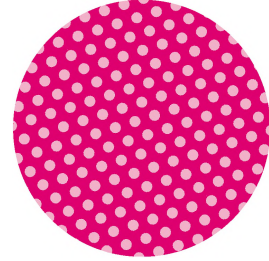


İstihdam Sigortası ve İş Arayanlara Yönelik (Ekonomik ve Beceri Yükseltme) Destek Sistemi

İşsizliğin doğrulanması (sigortadan ödeme yapılması için); sigortadan yapılan ödemeler; hak etmeyenlere yapılan ödemelerin iadelerinin takip edilmesi; ödeme onayları ve diğer tedbirler; mesleki eğitime yönlendirme yapılması; mesleki eğitim ödeneğinin ödenmesi dahil olmak üzere iş arayanlara yönelik destek sistemi ile ilgili prosedürler.

İstihdam Tedbirleri

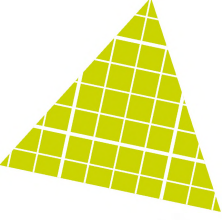
İstihdama uyum desteği programı; hedeflenen engelli istihdam oranlarının tutturulmasına yönelik rehberlik; çalışan annelerin çalışma saatlerinin değiştirilmesine yönelik rehberlik; iş arayanlar için konut ve geçim yardımının sürdürülmesine yönelik destek ve rehberlik



5.1.3. Gelecekteki Beceri İhtiyaçları ve Eşleştirme Sorunlarını Değerlendirmek İçin Kullanılan Ana Metodoloji ve Ana Süreç

Merhaba İş iş arayanlara beceri kazandırmada önemli bir rol oynamaktadır. İstihdam Güvenliği Yasasının 22. Maddesinde 'Kamu İstihdam Güvenliği Ofislerinin bedensel veya zihinsel bozukluğu olanlara, çalışmaya başlamak isteyenlere ve çalışmakla ilgili konularda özel rehberliğe ihtiyaç duyanlara kariyer rehberliği sağlamakla sorumludur' denmektedir. Merhaba İş'e gelen iş arayana hangi kontuara gideceği söylenmeden önce danışmanlık yapılır. Merhaba İş'te engelliler, yaşlılar ve yeni mezunlar için özel kontuarlar bulunmakta olup, gençlere yönelik (iş kafe) ve annelere (annelerin Merhaba İş'i) uzmanlaşmış Merhaba İş hizmetleri mevcuttur. İstihdam sigortası kapsamındaki herkes sigorta sistemindeki yardımlardan yararlanabilmek için öncelikle Merhaba İş'e iş arayan olarak kayıt yaptırmalıdır.





İstihdama yönlendirme hizmeti içinde yer alan iş arayıcılarına (aşağıda anlatılan iş kartı sistemi dahil olmak üzere) kariyer ve beceri envanteri gibi destek hizmetleri sunulmaktadır.

Standart altı aylık mesleki eğitim veya kısa süreli (üç aylık) kurslar sunulabilmektedir. Bu eğitim programları özellikle istihdam sigortası kapsamındaki işsiz işçilere göre ve bunların hızla yeni iş bulmaları için pratik beceriler, teknik uzmanlık ve amaca uygun bilgi birikimi edinmesine yönelik olarak tasarlanmaktadır. Kurslar yarı-resmi bir kuruluş olan Japon Yaşlı, Engelli ve İş Arayanların İstihdamı Teşkilatı'nın politeknik merkezlerinde (insan kaynakları geliştirme teknik merkezleri, her ilde bir merkez) veya yerel yönetimlerin gözetimindeki eğitim merkezlerinde verilmektedir. Eğitim kursları yerel istihdam ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlanmaktadır.

Bir işe yerleşmek için Merhaba İş kapsamında danışmanlık alırken, Kamu İstihdam Güvenliği Ofisinin (Merhaba İş'in) müdürü gerekli görürse iş arayanı mesleki eğitime yönlendirebilir. İş arayanlar eğitim kursunu tamamlayana değin, hatta işsizlik yardımı süresi eğitim sırasında sona erse bile, işsizlik yardımı almaya devam etmektedirler.

Düzenli olmayan işlerde çalışan işçilerin ve uzun süredir işsiz olanlarının sayısının yükselmesi, iş arayanlara yönelik destek sisteminin uygulamaya konmasına, bu kapsamda belirli gereklilikleri sağlayan iş arayıcılarına hızlı bir şekilde yeni istihdam imkanı sunulmaya başlanmasına neden olmuştur²³. Sistemin amacı söz konusu iş arayanların istihdamının desteklenmesi, bu kapsamda kendilerine sabit iş bulup geçimlerini sağlamada yardım edilmesi, bunun için bu kişilere mesleki eğitim, mesleki eğitim yardımları ve iş bulmaya yönelik başka destekler verilmesidir.

İş kartı kapsamlı bir kişisel dosya olup, içinde çeşitli bilgi öğeler bulunmaktadır. Bunlar; iş tecrübesi; öğrenim geçmişi ve eğitim tecrübesi; lisanslar ve nitelikler; (iv) kariyer geçmişi; (v) değerlendirme formu (mesleki kapasite geliştirme programını tamamlayan kişiler hakkında işverenin veya eğitim merkezinin yazılı değerlendirmesi) ve (vi) özettir. Bilgiler Merhaba İş kapsamındaki kariyer danışmanlığı sürecinde kariyer danışmanı tarafından kaydedilir.

5.1.4. Alınan Dersler

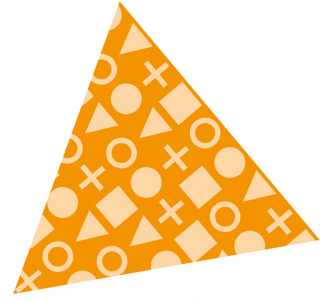
İstihdama yönlendirme hizmeti, mesleki eğitim ve kariyer danışmanlığının bir araya getirilmesindeki amaç iş arayanların iş bulmasına ve beceri kazanmalarına yönelik çoklu bir yaklaşım oluşturmaktır. İş kartı sistemi özellikle etkili ve bütünlük bir araçtır. Japonya Hükümeti 2013 Mart ayı itibarıyla 1 milyon, 2020 Mart ayı itibarıyla de 3 milyon iş kartı sahibi olması hedefini belirlemiştir. İş kartı sahiplerinin sayısı 2012 Ekim sonu itibarıyla 776.000 olarak gerçekleşmiştir.

İş arayan gençler için işgücü piyasası koşullarının zorlu olduğu düşünüldüğünde, Merhaba İş'in iş arayan yeni mezunlar için başlattığı birçok destek tedbiri dikkate değerdir.

Merhaba İş sisteminin sorunsuz ve etkili şekilde işlemesini güvence altına almak amacıyla, paydaşlarla (Merhaba İş, eğitim kurumları, iş arayanlar ve işverenler) yakın ilişkiler kurulmalı ve karşılıklı güven derinleştirilmelidir.

Eğitim kurslarının işgücü piyasasındaki taleplere derhal karşılık vermesi yaşamsal derecede önemli olup, bunun sağlanması için paydaşlarla il seviyesinde mutlaka yakın iştişare içinde olunması ve özellikle de işveren taleplerinin anlaşılması için gayret sarf edilmesi gereklidir. Sunulan eğitim kurslarının iş arayanların istihdam edilebilirliğinin sağlanması bakımından gerçekten işe yarayıp yaramadığının belirlenmesi için sürekli değerlendirme yapılmasına ihtiyaç olacaktır.

²³ İstihdam sigortasının sağladığı işsizlik yardımlarını hak etmemiş ve Kamu İstihdam Güvenliği Ofisi (Merhaba İş) müdürü tarafından mesleki eğitim veya iş bulma konusunda başka tür destekler alması gerektigi değerlendirilen iş arayıcılar.



5.2. İspanya (Katalonya): Yapılan Mesleki Öğretim ve Eğitim Faaliyetlerinin İşgücü Piyasasının İhtiyaçlarına Uyarlanması

5.2.1. Kurumsal Düzen ve Bağlam

Şekil 13'te İspanya'daki istihdam hizmetlerinin özerk bölgelere kısmen nasıl devredildiği gösterilmiştir.

Şekil 13: İstihdam Kurumlarının Yetki Devri - İspanya



Kaynak: <http://www.sepe.es>

Bu sistemde, Servei d'Ocupacio de Catalunya (SOC) Çalışma Bakanlığı'nın himayesinde kurulmuş özerk ve idari bir kuruluştur.

SOC'un kuruluşunda Avrupa İstihdam Stratejisi ve ulusal istihdam planları esas alınmış olup, görevleri şunlardır:

- İş arayanların tümüne (halen çalışanlar ve işsizler dahil) hizmet verilmesi;
- Herkes için istihdam fırsat eşitliği sağlanması;
- Girişimcilik ruhunun teşvik edilmesi ve küçük ve orta ölçekli şirketlere destek sunulması;
- Kamu sektörü ve özel sektör arasında diyalogun ve fedakarlığın teşvik edilmesi;

İstihdam olanaklarının tanıtılması ve oluşturulması suretiyle yüksek istihdam seviyesine ulaşılması.

SOC'nin istihdam hizmetleri bölgeye yayılmış yerel çalışma ofislerinden verilmektedir. SOC ayrıca sekiz adet yenilikçilik ve mesleki eğitim merkezinden (CIFO) oluşan bir ağ idare etmektedir.

5.2.2. Politika ve Ana Hedefler (Yaklaşımın Ele Almayı Amaçladığı Başlıca Zorluklar ve Soruların Tanımlanması)

SOC'nin ilgi alanına en fazla giren ve kurumun en kararlı olduğu konulardan biri, işveren ihtiyaçlarına daha iyi uyarlanmış olan öğretim ve eğitim programları tasarlanması suretiyle MÖE ile sektördeki beceri ihtiyaçları arasında daha iyi eşleştirme olmasını sağlamaktır.

İspanya ve Katalonya'daki mevcut istihdam durumu göz önüne alındığında, bu yaklaşım şarttır, zira nüfusun büyük bir kısmı işsizdir. Eğitim sağlayıcılarının şirketlerin mevcut yeterlilik talepleri ve geleceğe yönelik işe alım beklentileri hakkında kesin bilgilere ihtiyacı vardır, zira bu bilgi birikiminin MÖE kurslarının içerik ve verme yöntemlerinin uyarlanmasında kullanılması gerekmektedir.

Dolayısıyla, bu inisiyatifin başlıca amacı verilen mesleki öğretim ve eğitimin bölgesel ve yerel ekonominin ihtiyaçlarına daha iyi uyarlanmasını sağlamaktır.

5.2.3. Gelecekteki Beceri İhtiyaçları ve Eşleştirme Sorunlarını Değerlendirmek İçin Kullanılan Ana Metodoloji veya Metodoloji Grubu

İnisiyatifin amacı CIFO merkezlerinde verilen MÖE kursları için ayrılan maddi kaynakların ihale yapılarak dağıtıldığı bir metodolojiyle verilen mesleki eğitim ve öğretimin iyileştirilmesidir. Sunulan eğitimler sektör yapısı ve bölgesel endüstrisinin yeterli ihtiyaçları üzerinde yapılan nitel ve nicel analizlerle belirlenen kriterlere göre önceliklendirilmektedir. Kullanılan araç temelde bir MÖE haritası olup, MÖE faaliyetlerini en fazla işe alım yapan ve istihdam sağlayan sektörlerle eşleştirmekte olup, bu eşleştirme için de işverenlerin işçilerde ihtiyaç duydukları becerilere ilişkin anket esas alınarak yapılmaktadır.



5.2.4. Benimsenen Başlıca Süreçler Ve Enstrümanlar, Kritik Mesaj, Tavsiye Ve Tedbirlerin Oluşturulmasında Bunların Nasıl Kullanıldığı

Metodolojinin bir takım bileşenleri olup, bunlar şöyledir:

- Öğrenci hareketliliğine ilişkin bilgilere göre tanımlanmak suretiyle, Katalonya'nın 42 ilçesinde daha küçük 'bölge birimleri' oluşturulması;
- MÖE bilgi birikim alanlarında çeşitliliğin güvence altına alındığı durumlarda, sektör ve alanların tümünün (26) 'bölge birimlerinin' oluşturulmasına dahil edilmesi;
- 40 milyon Avro değerinde benzersiz ihale süreci: Belirli öğretim alanlarına işgücü piyasası ihtiyaçlarına uymaları için daha büyük bütçe ayrılır, yani işgücü piyasasında talep gören konular kapsamındaki programlara yönelik uygulamaların finansman alma şansları daha fazladır;
- Potansiyel öğrencisi az öğretim programlarının ölçüsüz şekilde finanse edilmesinin önlenmesi amacıyla, giriş şartlarının potansiyel adaylar için uygun hale getirilmesi için farklı eğitim seviyelerinin olması;
- Öğretim kurumlarının tekliflerini işgücü piyasasının gereksinimlerine uyarlayabilmeleri için şirket anketlerinden alınan sonuçların öğretim kurumlarına zamanında (ihale sürecinin başlamasından dört ay önce) duyurulması suretiyle talep gören alanlarda MÖE sağlanmasında eksiklik olmasının önüne geçilmesi.

İşgücü Piyasası İhtiyaçlarının Belirlenmesi

İşgücü piyasası ihtiyaçlarının belirlenmesine yönelik adımlar şunlardır:

- (a) Gerçekleştirilen MÖE faaliyetlerinin 2011 analizi; gerek Öğretim Dairesi tarafından verilen başlangıç mesleki eğitimi, gerekse SOC tarafından sunulan mesleki eğitim dikkate alınmak suretiyle;
- (b) MÖE'nin ekonomik sektörlerle dönüştürülmesi: Ulusal mesleki nitelikler katalogundaki 26 meslek ailesinin NACE kodlarına dönüştürülmesi;
- (c) MÖE Haritası: MÖE arzının ve bunun işgücü piyasasındaki duruma ve değişime ne kadar uyduğunun analiz edilmesi. Söz konusu analizde Katalonya'daki mesleki eğitim arzına ve bunun yapıyla ve işgücü piyasasında görülen son gelişmelerle ilişkisine odaklanılmaktadır;

(d) Her bir ilçe ve ekonomik sektör için aşağıdakilerden oluşan ayrı bir değerlendirme yapılması:

- Sosyal güvenlik ilişkileri etütleri;
- İşe alım verileri;
- Emeklilik tahminleri;

(e) MÖE verilen alanların veya ilçelerin nicel olarak önceliklendirilmesi: MÖE verilen alanlar yüksek öncelikli, orta dereceli öncelikli, normal öncelikli veya önceliksiz olarak sıralanır;

(f) Beceri ihtiyaçları analizi hakkında işveren anketi: Katalan şirketlerindeki personele ve iş tekliflerine yönelik becerilerin ve nitelik gereksinimlerinin analiz edilmesi;

(g) Bölgesel MÖE ihtiyaçları analizi: Bölgesel etütler, Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi tahmin raporları ve sektör tanılama raporları gibi istihdamla ilgili sektör ve bölge raporlarının toplanmakta ve etüt edilmektedir. Bu aşama her bir sektörde küresel ve yerel ölçekte ihtiyaç duyulan beceri ve niteliklerin tespit edilmesine katkıda bulunmaktadır;

(h) Nitel önceliklendirme: MÖE verilen alanlar ve ilçeler;

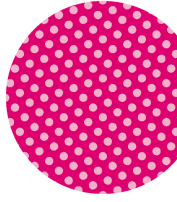
(i) Teknik düzenlemeler: Sektörde çok az potansiyel çalışanı olan ilçelerdeki yüksek seviyeli niteliklerin arzının sınırlandırılması ve yenileriyle değiştirilmiş olan eski niteliklerin ortadan kaldırılması.

İhale Süreci

Şekil 14'te ihale süreci anlatılmış olup, bütçenin ilk olarak ilçelere ve işsizlik seviyesine göre nasıl ayrıldığı, bunun sonrasında da bir önceki sayfada önceliklendirilen MÖE konularına göre daha alt bölümlere nasıl ayrıldığı gösterilmiştir. Daha sonra ihale süreci başlamakta, MÖE merkezlerine kesinleşmiş bütçenin tahsis edilmesiyle sonuçlanmaktadır. Her bir hibe başvurusu aşağıdaki kriterlere göre puanlanmaktadır:

- Öğretim alanının önceliklendirmesi ('işgücü piyasası ihtiyacı' puanın %23'ünü oluşturur);
- Merkezin kalitesi;
- Daha önceki hibelerden alınan sonuçlar;

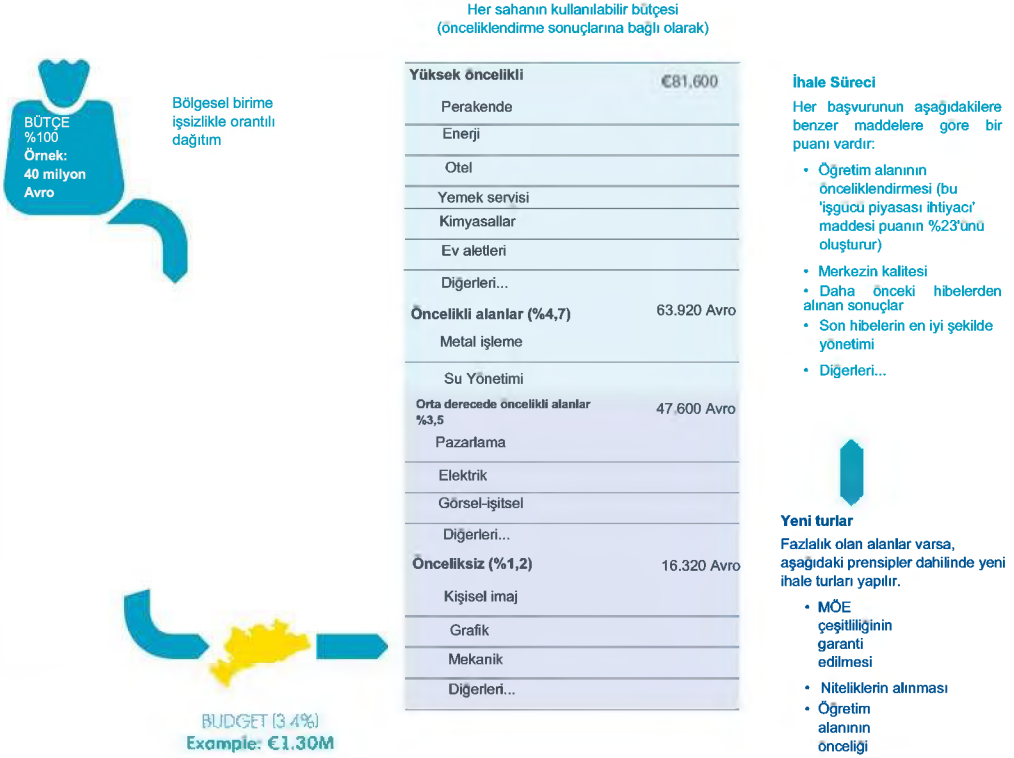
Elde edilen etkinin daha iyi olması için daha erken alınan hibeleri yönetme kabiliyeti olarak gösterilen para değeri.



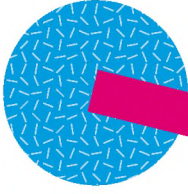
Belirli ilçelerdeki belirli alanlara yapılan tahsisler ilk turda teslim alınmazsa, yeni ihale turlarının başlatılması gerekir

Şekil 14: İhale Süreci - İspanya

TESPİT EDİLMİŞ PİYASA İHTİYAÇLARININ KULLANILABİLİR BÜTÇEYE VE PUANLAMAYA DÖNÜŞTÜRÜLMESİ



Kaynak: SOC (2012).



5.2.5. Bu Yöntem Veya Yaklaşım Genel Ulusal Beceri Eşleştirme Ve Öngörme Sistemini Nasıl Tamamlar

ANTICIPA ulusal inisiyatifi gelecekteki nitelik taleplerini analiz etmek ve öğretim ve eğitim ihtiyaçlarına göre plan yapmak üzere başlatılmıştır. Ulusal Kamu İstihdam Kurumu (SEPE) ile Üçlü Vakfın (FTFE) müşterek bir projesi olup, Centro de Estudios Tomillo ve Alcala de Henares Üniversitesi tarafından desteklenmektedir.

Proje özellikle odaklandığı amaç, büyüme potansiyeli en fazla olan işlerin erken tespitinin sağlanması, bu amaçla söz konusu işlerin endüstri için 3 basamaklı NACE kodları, diğer meslekler için de 4 basamaklı ISCO kodları esas alınan ayrıştırma seviyesindeki piyasa talebine ve eğitim ihtiyaçlarına göre tanımlanmasıdır. Sürece veri sağlamak amacıyla iki idari veritabanı birbirine bağlanmış olup, bunlar; 2005 ila 2011 döneminde imzalanmış istihdam sözleşmeleri ve (İspanyol nüfusunu temsil eden örneklemin geçmiş sosyal güvenlik ilişkileri hakkında veri sağlayan) 2005-11 dönemine ait sürekli çalışma hayatı örneğidir.

Bu birleşik veritabanının istatistiksel modellemesi ileriye yönelik nitel tekniklerle (DELPHI) ile birleştirilecek, böylece 2015 ve 2020 yıllarında İspanyol işgücü piyasasında ihtiyaç duyulacak başlıca iş profillerinin dinamik analizi yapılacaktır.

Tamamen geliştirildiğinde, ANTICIPA sistemi gelecekte ihtiyaç duyulması muhtemel beceriler hakkında bilgi sağlayacak, Katalonya yaklaşımı ise dengeli ve tamamlayıcı gibi görünen şekilde yapılan MÖE faaliyetlerinin yerel seviyede uyarlanmasına hitap edecektir.

5.2.6. Alınan Dersler

SOC veri açıklarını kapatmak ve nicel tahminlerden daha iyi çıktılar elde edilmesini sağlamak için nitel yöntemler uygulamak suretiyle bu analizin kapsamının genişletilmesine çalışmaktadır.

Kurum bunu Katalonya'nın (bölgesel seviyede örgütlü) mesleki eğitim konseylerinin liderleriyle nitel mülakatlar yaparak ve onların sahip olduğu bilgi birikimini analize katarak gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır.

Referanslar

SEPE (2012). Bizi tanıyın Dokümanda İspanya'daki Kamu İstihdam Kurumu faaliyet ve düzenlemeleri kısaca tarif edilmektedir. http://www.sepe.es/contenido/conocenos/publicaciones/pdf/Triptico_Institucional_Ing.pdf [erişim tarihi Şubat 2013].

SOC (2012). Yapılan mesleki öğretim ve eğitim faaliyetlerinin (MÖE) Katalonya'daki benzersiz MÖE ihale sürecinde işgücü piyasası ihtiyaçlarına uyarlanması. Avrupa bölgesel işgücü piyasası takip ağı (EN RLMM) 2012 yıllık toplantısı poster: Avrupa'daki bölge ve yörelerde becerilerin takibi, Krakow 12 Ekim 2012. http://www.regionallabourmarketmonitoring.net/rlmm-pdf/ENRLMM2012_Posters.pdf [erişim tarihi Şubat 2013]. accessed February

İnternet Bağlantıları

Yazışma: Ines Sancha Gonzalo, Unidad de Evaluacion, Ordenacion y Acreditacion de la Formacion, Fundacion Tripartita para la Formacion en el Empleo, www.fundaciontripartita.org

S O C i n t e r n e t s i t e s i : http://www.oficinadetreball.cat/socweb/export/sites/default/socweb_en/web_institucion al/soc/index.html [erişim tarihi Şubat 2013].

KISALTMALAR

EİPP	Etkin İşgücü Piyasası Politikası
AMS	Avusturya Kamu İstihdam Kurumu
ANPE	Benin Ulusal İstihdam Ajansı
AGİO	Avustralya'nın Gelecekteki İşgücünün Oluşturulması
BDV	Avusturya Sosyal İşletmeleri Federal Üst Birliği [Bundesdachverband für soziale Unternehmen]
Cedefop	Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi
ÇİA	Çin İstihdam Ağı
CIETT	Özel İstihdam Ajansları Uluslararası Konfederasyonu
CIFO	Yenilikçilik ve Mesleki Eğitim Merkezleri
ESS	Slovenya İstihdam Kurumu
EFE	İstihdama Yönelik Öğretim
ENPI	Avrupa Komşuluk ve Ortaklık Aracı
ETF	Avrupa Eğitim Vakfı
AB	Avrupa Birliği
EURES	Avrupa İstihdam Kurumu
FTFE	İspanyol Üçlü Vakfı
KAGİB	Kâr Amacı Gütmeyen İstihdam Birliği [Gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaften]
YÖ	Yüksek Öğrenim
İK	İnsan Kaynakları
HOPES	Avrupa Kamu İstihdam Kurum Başkanları Ağı
IEFP	İstihdam ve Mesleki Eğitim Enstitüsü
BİT	Bilgi ve İletişim Teknolojisi

ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
ISCO	Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması
ISIC	Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Standart Endüstriyel Sınıflandırması
BT	Bilgi Teknolojisi
JSA	Avustralya İstihdam Hizmetleri
KİBB	Kore İstihdam ve Bilgilendirme Kurumu
İPKG	İşgücü Piyasası Kritik Göstergeleri
AGÜ	Az Gelişmiş Ülke
İPB	İşgücü Piyasası Bilgileri
İPBS	İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi
SÇSYB	Japonya Sağlık, Çalışma ve Sosyal Yardım Bakanlığı
ÇSGB	Türkiye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
MRS	İstihdam Simülasyonu [Methode de recrutement par simulation]
MKOBİ	Mikro, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
NACE	Avrupa Topluluğu'nda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflandırması
NAICS	Kuzey Amerika Endüstri Sınıflandırma Sistemi
UMS	Kolombiya Ulusal Meslek Sınıflandırması
UİA	Moldova Ulusal İstihdam Ajansı
NEET	Çalışmayan, Eğitim Ve Öğrenim Görmeyen
NESA	Ulusal İstihdam Kurumları Birliği
STK'lar	Sivil Toplum Örgütü
OBD	Telefonla Arama
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü

İKAÖ	İstihdam Kurumları Arasında Ortaklık
KİP	Kişisel İstihdam Planı
KİK	Kamu İstihdam Kurumu
ÖİA	Özel İstihdam Ajansı
MTİP	Mevsimlik Tarım İşçileri Programı
SENA	Kolombiya Ulusal Çıraklık Kurumu
SEPE	İspanyol Ulusal Kamu İstihdam Kurumu
SIGAE	İstihdam Alanı Bilgi ve Yönetim Sistemi
SNE	Meksika Kamu İstihdam Kurumu [Servicio Nacional de Empleo]
SÖB	Sosyoekonomik İşletmeler [Sozialökonomischer Betrieb]
SOC	Katalonya İstihdam Kurumu [Servei d'Ocupacio de Catalunya]
BTMM	Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik
DGOÜ	Dönüşmekte ve Gelişmekte Olan Ülkeler
TEPAV	Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
GYİP	Geçici Yabancı İşçi Programı
GYİ'ler	Geçici Yabancı İşçiler
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TMÖE	Teknik ve Mesleki Öğretim ve Eğitim
UWV	Hollanda Kamu İstihdam Kurumu [Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen]
VDAB	Belçika Flaman Kamu İstihdam Kurumu [Vlaamse Dienst voor Beroepsopleiding en Arbeidsbemiddeling]
MÖE	Mesleki Öğretim ve Eğitim
WAPES	Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği

ANAHTAR TEKNİK TERİMLER

Öngörme	Geleceğin beceri ihtiyaçlarının tespit edilmesini amaçlayan çeşitli nitel ve nicel yöntemleri belirtir. Bu kılavuzda sadece kısa ila uzun vadeli öngörüler dikkate alınmış olup, tahmin ve kestirim metodolojilerinin kullanıldığı uzun vadeli (genelde beş yıldan uzun süreli) öngörüler ise 2. Cilt kapsamında ele alınmıştır.
Yeterlik	Bireyin olağan ve değişen meslek durum ve gerekliliklerini yerine getirmek amaçlı ispatlanmış ve gösterilmiş yapabilme bilgisi, beceri, nitelik ve bilgi birikimi kullanma kapasitesi (UNESCO).
İstihdam Edilebilirlik	Bireyin istihdam yolunda ilerleme kaydetmesine ve istihdam edilmesine, istihdamını sürdürmesine ve kariyerinde ilerleme kaydetmesine olanak sağlayan faktörler bileşimini ifade eder (Cedefop, 2008). Bireyin sahip olduğu düzgün işi güvence altına almak ve devam ettirmek, işletme içinde ve işler arasında ilerleme kaydetmek ve teknolojiye ve işgücü piyasası koşullarında meydana gelen değişimlerle baş etmek için önündeki öğretim ve eğitim fırsatlarından yararlanma kapasitesini artıran taşınabilir yeterlik ve nitelikler buna dahildir (ILO, 2004).
İstihdam Hizmet Sağlayıcı	Bu kılavuz başlıca görevi iş eşleştirmesi olan kamu ve özel sektör istihdam hizmet sağlayıcılarını belirtir.
Tahmin	Nicel tahminler gelecekteki işgücü piyasalarının nicel yönleri hakkında istatistiksel projeksiyonlar, ekonometrik modeller veya benzeri yöntemler kullanarak bilgi üretirler. Gelecekteki gelişmeleri kestirmek amacıyla nicel tahminlerde bugüne ve geçmişe ilişkin veriler kullanılır (Andersen ve diğerleri, 2010). Tahminlerde çeşitli varsayımlara dayanan alternatif nicel senaryolar bulunabilir. (2. Cilde bakınız)
Kestirim Etütleri	Kestirim etütleri genellikle disiplinler arası, çoğunlukla nitel yaklaşımlardır. Bunlar bugün alınan kararlara yardımcı olmak amacıyla fırsatları ve kırılgan alanları tespit etmek için geleceğe ilişkin istihbaratın sistematik şekilde toplanması ve orta ila uzun vadeli vizyon oluşturma süreçleridir. Kestirimlerin başlıca özelliği eylem yönelimli olmalarıdır. Kestirimler senaryolar şeklinde alternatif gelecekler varsayabilirler. (2. Cilde bakınız)
İş	İşveren için veya serbest çalışan bir kişinin yerine getirdiği veya getirmesi gereken görevler ve ödevler bütünüdür (ILO, 2012).
İşgücü Piyasası Bilgileri	İşgücü piyasasının veya bunun herhangi bir bölümünün büyüklüğü ve yapısıyla, işleyiş şekliyle, sorunlarıyla, barındırıyor olabileceği fırsatlarla ve içinde olan kişilerin istihdamla ilgili niyet ve arzularıyla ilişkili her türlü bilgidir (Mangozho, 2003). (1. Cilde bakınız)
İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi (İPBS)	İşgücü piyasası bilgi sistemi işgücü piyasası bilgilerini üretmek üzere tasarlanmış bir dizi kurumsal düzenlemeden, prosedürden ve mekanizmadan oluşur (ILO, 1996).
Eşleştirme	Eşleştirme terimi işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmayı ve nitelikli iş arayıcıları ile iş başvurusu yapma dahil olmak üzere beceri eksikliklerini azaltmayı amaçlayan yaklaşım ve eylemleri belirtir. Bu terimin kapsamı işe yönlendirme veya işe yerleştirme terimlerinden daha geniştir.
Uyumsuzluk	Eğitimi fazla, eğitimi eksik, nitelikleri fazla, nitelikleri eksik, becerileri fazla, becerileri eksik veya gereksiz ya da demode olma gibi farklı tipte beceri açıkları veya dengesizliklerine işaret eden kuşatıcı bir terimdir. Beceri uyumsuzluğu nitel de olabilir, nicel de olabilir. Bu terimle kişinin işin gerekliliklerini karşılamadığı ve belirli bir becerinin eksik ya da gereksiz olduğu belirtilir. Beceri uyumsuzluğu birey, işveren, sektör veya ekonomi seviyesinde tanımlanabilir (Andersen ve diğerleri, 2010).

Meslek

Meslek, içerdikleri başlıca görev ve ödevlerin çok benzer olduğu işler olarak tanımlanır. Kişi bir meslekle halen çalıştığı iş, ikinci bir iş veya daha önce çalıştığı iş vasıtasıyla ilişkili olabilir (ILO, 2012).

**Özel İstihdam
Ajansları (ÖİA)
Profil Çıkarma**

Kamu makamlarından bağımsız olarak iş aracılığı, danışmanlık hizmetleri veya her türlü iş arama desteği gibi işgücü piyasası hizmetlerinden bir veya daha fazlasını sağlayan her türlü gerçek veya tüzel kişidir. Bu terim aşağıdaki tanım gereği geçici çalışma ajanslarını kapsar (ILO, 2007).

İş arayan kişinin istihdam edilebilirliğinin KİK danışmanları tarafından çoğu kez BT ve özel istatistiksel araçlar kullanılarak değerlemeye tabi tutulmasıdır. Profil çıkarmanın gerekçesi hizmetleri ve kıt kaynakları daha iyi hedeflemek suretiyle işgücü piyasası entegrasyonunu daha etkili kılmaktır. Uzun süreli işsizlik riskini öngörmeye yönelik kişisel eylem planı kapsamında bireyin güçlü ve zayıf yönlerini teşhis etmek için sıklıkla profil çıkarma yöntemi kullanılır. Profil çıkarmanın genel amacı KİK'in iş arayanlara sunduğu hizmetlerin etkililik ve verimliliğini optimize etmektir (Weber, 2011).

**Kamu
İstihdam Kurumu
(KİK)**

Kamu istihdam kurumlarının ana işlevleri arasında iş arama ve işe yerleştirme hizmetleri, işgücü piyasası bilgilerinin toplanması, analiz edilmesi ve yayılması, hedefe yönelik işgücü piyasası program ve hizmetlerinin geliştirilmesi ve uygulamaya konması; varsa işsizlik sigortası haklarının idaresi ve özel istihdam ajanslarının gözetimi gibi mevzuattan kaynaklanan diğer hizmetler bulunur (ILO, 2009).

Nitelik

İşçinin uluslararası, ulusal veya sektörel seviyede tanınan mesleki veya profesyonel yeteneklerin resmi ifadesidir. Öğretim veya eğitimin başarılı şekilde tamamlandığı veya yapılan testte veya sınavda tatmin edici performans gösterildiğini belirten resmi başarı belgesidir (sertifika, diploma).

Beceri

Genellikle çok farklı anlamlarda kullanılan bir terimdir. Bu kılavuzda ise, beceri öğrenme veya alıştırma yapmak suretiyle zihinsel veya bedensel bir faaliyeti gerçekleştirme yeteneği olarak kabul edilmekte olup, beceri terimi geniş kapsamlıdır ve bilgi birikimi, yeterlik ve tecrübe kadar, görevleri yerine getirmek ve çalışma ile ilgili sorunları çözmek amacıyla bunları kullanma yeteneğini de içerir.

Beceri Açığı

Çalışanın veya çalışan grubunun beceri seviyesinin işin layıkıyla yapılması için gerekenden düşük olduğu veya beceri türünün işin gereklilikleri ile örtüşmediği durumu açıklayan nitel bir terim olarak kullanılmıştır (Cedefop, 2010).

Beceri Eksikliği

Bu kılavuzda belirli becerilerinin arzında eksiklik olduğunu, örneğin belirli becerilere sahip iş arayanların sayısının boştaki işlerin tümünü doldurmak için yetersiz olduğunu anlatmak için kullanılan nicel bir terim olarak kullanılmıştır.

Geçici Çalışma Ajansı Kullanıcının denetimi altında başka işletmelerde çalıştırmak üzere doğrudan işçi istihdam eden özel sektör şirketi veya kâr amacı gütmeyen şirkettir (ILO).

AB YAYINLARI NASIL EDİNİLİR

Ücretsiz yayınlar:

- bir kopya:
AB Kitapçısından (<http://bookshop.europa.eu>);
- birden fazla kopya veya poster/harita için:
Avrupa Birliği temsilciliklerinden (http://ec.europa.eu/represent_en.htm); AB üyesi olmayan ülkelerin delegasyonlarından (http://eeas.europa.eu/delegations/index_en.htm);
Avrupa Direct hizmetleri ile görüşerek (http://europa.eu/europedirect/index_en.htm) veya 00 800 6 7 8 9 10 11 numaralı hattı arayarak (AB içinde her yerden ücretsizdir) (*).

(*) Verilen bilgiler ücretsizdir. Aramalar ise genellikle ücretsizdir (bazı operatör, kamusal telefon veya otellerden yapılan aramalar ücretli olabilir).

Ücretli yayınlar:

- AB Kitapçısından (<http://bookshop.europa.eu>).



Bu kılavuz beceri öngörme ve eşleştirmeyle ilgili ETF, ILO ve Cedefop kılavuz serisi içinde yer almaktadır. Kılavuzların tümü ayrıntı seviyesi, teknik içerik ve örnek olay etütlerinde farklılıklar olabilmekle birlikte müşterek bir yapıyı takip etmektedir. ETF, Cedefop ve ILO bu kılavuzları hazırlamak için yakın işbirliği içinde çalışmış, bu çalışmalarda genellikle kurum/kuruluşlardan biri öncülük etmiş, diğeri de katkı, örnek olay etüdü, yorum ve görüş sağlamışlardır. Kılavuzların tümü kapsamlı bir doğrulamadan ve akran değerlendirmesinden geçirilmiş olup, dünyanın birçok yerinden gelen akademi temsilcilerinin, öngörme ve eşleştirme uzmanlarının ve muhtemel son kullanıcıların içerikleri ve kullanılabilirlikleri hakkında yorum ve geri bildirim verdikleri uluslararası uzman seminerlerinde kılavuzlar ayrıntılı olarak tartışılmıştır. Her üç örgütün uzmanları ve personeli de yayınlanmaları öncesinde kılavuzları akran değerlendirmesinden geçirmiştir.

Bu cilt istihdam hizmet sağlayıcıların beceri öngörme ve eşleştirmedeki rolünü kapsamakta olup, dönüşmekte ve gelişmekte olan ülkeleri bu sağlayıcıların rolünü yerleştirme ve güçlendirme konusunda desteklenmesini amaçlamaktadır. Dünyanın dört bir yanındaki göze çarpan inisiyatifleri ve iyi uygulamaları tespit etmekte, beceri arzını işgücü piyasası talepleriyle eşleştirme gayreti içinde olan farklı ülkelerin yaptığı stratejik seçimleri ve deneysel uygulamaları vermektedir. Verilen örnekler sayesinde bu yayın eğitim sağlayıcıları, rehberlik ve danışmanlık görevlileri, idareciler ve araştırmacılar gibi işgücü piyasası aktörleri için kullanışlı bir araç haline getirmektedir. İstihdam hizmetleri verilen kuruluşlarda çalışan yöneticiler ve meslek mensupları için özellikle değerlidir.



İŞKUR



Erasmus+

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı
Avrupa Rehberlik Merkezi Türkiye Birimi

Emniyet Mahallesi Mevlana Bulvarı No:42 Yenimahalle/ANKARA

T: 0 312 216 35 82 - 216 35 85 **F:** 0 312 216 35 81

E-mail: euroguidance@iskur.gov.tr

4447 5 87

www.iskur.gov.tr

ALO 170

İletişim Hattı



/TürkiyeİşKurumu



/TürkiyeİşKurumu

Bilgi Danışma Hattı



EU law and publications