

**TÜRKİYE İŞ KURUMU
AVRUPA REHBERLİK MERKEZİ**

SEKTÖREL SEVİYEDE ÇALIŞMA

BECERİ VE İŞLERİ ÖNGÖRME VE EŞLEŞTİRME REHBERİ CİLT 3



ISBN:

978-605-83752-5-3 (Tk)

978-605-83752-8-4 (3.c)

“Bu yayın Avrupa Birliği Komisyonu ve Türkiye Cumhuriyeti’nin mali katkıları ile Türkçe’ye çevrilmiştir. Bu yayının telif hakkı Avrupa Eğitim Vakfı (ETF), Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (Cedefop) ve Uluslararası alışma rgt’ne (ILO) aittir. Bütün hakları saklı olup kaynak gösterilmek kaydıyla alıntı yapılabilir. Bu kitap içeriğinden Avrupa Birliği Komisyonu sorumlu değildir. Bu çalışmanın içeriği tamamen yazarın sorumluluğu altında olup Cedefop veya Avrupa Birliği kurumlarının görüşlerini mutlaka yansıttığı anlamı taşımam

Beceri ve İşleri Öngörme
ve Eşleştirme Konusunda
bir Özet

SEKTÖREL SEVİYEDE ÇALIŞMA

BECERİ VE İŞLERİ ÖNGÖRME VE EŞLEŞTİRME REHBERİ CİLT 3

Robert A. Wilson
Hajnalka Tarjáni
Hana Rihova

İÇİNDEKİLER TABLOSU

İÇİNDEKİLER TABLOSU	5
ŞEKİLLER, TABLOLAR VE KUTUCUKLAR LİSTESİ	8
YÖNETİCİ ÖZETİ	10
1. GİRİŞ	14
1.1. Temel bilgiler	14
1.2. Amaçlar ve hedefler	15
1.3. Genel yaklaşım	16
1.4. Anahtar tanımlar	16
1.5. Vakalar	17
1.6. Yapı	18
2. SEKTÖREL YAKLAŞIMLAR VE YÖNTEMLER	19
2.1. Becerileri öngörme ve eşleştirme için sektörel yaklaşımlar	19
2.2. Sektörel yaklaşımlar çerçevesinde kullanılan yöntemler	21
2.3. İyi uygulamalar, problemler ve gizli tuzaklar	25
2.3.1. Veri boşluklarının doldurulması (Portekiz)	26
2.3.2. Kapsamlı bir sektör metodolojisi (AB)	26
2.3.3. Sektör amaçları gereği merkezi olarak geliştirilmiş kaynaklar (Birleşik Krallık)	27
2.3.4. Bir geçiş ülkesindeki sektörel çalışmalar (Çek Cumhuriyeti)	27
2.3.5. Sektöre özgü analizler için nicel bir modelleme (Avustralya)	28
2.3.6. Ortaya çıkan ekonomiler için sektörel yaklaşımlar (Güney Afrika)	29
2.3.7. Sınırlı bütçe ile yapılan sektörel çalışmalar (Gürcistan)	29
2.3.8. İşveren anketlerinin kullanılması (İtalya)	30
2.3.9. Uzun vadeli görüşler (ABD)	30
2.3.10. Kurumsal altyapı ve geçmişin önemi (Almanya)	31
2.4. Genel bir değerlendirme ve alınacak dersler	32
3. KURUMSAL BAĞLAM - SEKTÖREL KURULUŞLARIN ROLÜ	33
3.1. GİRİŞ	33
3.2. Eğitim yoluyla katılımın teşviki	35
3.3. Bir endüstri gündeminin geliştirilmesi	39
3.4. Eğitim sağlama finansmanı	39
3.5. Sektörel kuruluşların finansmanı	42
3.6. Sosyal diyalog platformları	43
3.6.1. Sektörel beceri kuruluşlarının yönetişi	43
3.6.2. Sosyal diyalogun desteklenmesi	44
3.7. Sektör kapsamı	45
3.8. Daha geniş ekonomik kalkınma hedefleri	46
3.9. Eğitim sistemi ile paralellik sağlama	47

3.10	İşgücü piyasası bilgilerinin kullanımı	49
3.11	Bölgesel beceri kuruluşları	51
3.12	Uluslararası iyi uygulamalardan alınan dersler	52
3.13	Hükümet için öneriler	53
4	SEKTÖREL BECERİ ANALİZİNDE GÖZ ÖNÜNE ALINACAK KONULAR	54
4.10	Amaçlar ve hedefler	54
4.11	Bağlam: fırsatlar ve kısıtlılıklar	55
4.11.1	Mevcut genel politik ve sosyal bağlam	55
4.11.2	Kurumsal çerçeve	55
4.11.3	İstatistiksel altyapı	55
4.11.4	Kaynaklar	56
4.12	Sektörün tanımlanması	56
4.12.1	Göz önüne alınacak hususlar	56
4.12.2	Sektörün stratejik seçimi	56
4.12.3	Sektörlerin tanımlanması ve ölçülmesi	56
4.12.4	Bir sektörün daha geniş tanımları	57
4.12.5	Daha geniş bir bakış açısı	58
4.13	Veri denetimi	59
4.13.1	Bir denetimin gerçekleştirilmesi	59
4.13.2	Bilgi kaynakları	59
4.13.3	Verinin kullanılabilirliği ve kalitesi	59
4.14	Anahtar paydaşlarla istişare ve onların katılımını sağlama	62
4.15	Anahtar soruların netleştirilmesi	63
4.15.1	Sektör bağlamının anlaşılması	63
4.15.2	Sektör pozisyonu ve genel bakış	63
4.15.3	İşler ve beceri taleplerine yönelik tavsiyeler	64
4.15.4	Beceri arzı	64
4.15.5	Sentez ve önerilen yanıtlar	64
4.16	Yeterlilik çerçeveleri ve beceriler ile ilgili beklentiler	64
4.17	Metodoloji, araç ve tekniklerin seçimi	67
4.17.1	Araç ve yöntemler	67
4.17.2	Koordinasyon ve uyumluluk	67
4.17.3	Gelecekle ilgili görüşlerin geliştirilmesi	67
4.17.4	Araştırmaların yapılmasında karşılaşılan istatistiksel problemler	68
4.18	Analizlerin yapılması	69
4.18.1	Başarı için gereken kaynaklar ve koşullar	69
4.18.2	Önceki rehberlerden öğrendiklerimiz	69
4.19	Çıkarımlar: raporlar, yayma ve eylem	76
4.20	Kilit sektörel yaklaşım adımları	79

REFERANSLAR VE KAYNAKLAR	80
EKLER: ÜLKE BAZINDA ÇALIŞMALAR	85
Ek 1. Arjantin	86
Ek 2. Avustralya	89
Ek 3. Bangladeş	94
Ek 4. Botsvana	97
Ek 5. Brezilya	100
Ek 6. Kanada	103
Ek 7. Çek Cumhuriyeti	106
Ek 8. Danimarka	112
Ek 9. Avrupa Birliği	115
Ek 10. Fransa	119
Ek 11. Gürcistan	122
Ek 12. Almanya	122
Ek 13. Gana	124
Ek 14. Hong Kong	127
Ek 15. Hindistan	130
Ek 16. İtalya	133
Ek 17. Ürdün	135
Ek 18. Portekiz	140
Ek 19. Singapur	144
Ek 20. Güney Afrika	147
Ek 21. Birleşik Krallık	149
Ek 22. Amerika Birleşik Devletleri	152
AKRONİMLER	156
ANAHTAR TEKNİK TERİMLER	159

ŞEKİLLER, TABLOLAR VE KUTUCUKLAR LİSTESİ

Şekiller

Şekil 1.	Talep modeli için STED çerçevesi	72
Şekil A1.	Sektörlere göre istihdam: 2010 ve 2015 arasındaki değişiklikler. ISFOL ve Cedefop kıyaslaması (2010 değerleri yüzdesi)	133
Şekil A2.	Önem ve seviye ölçekleri ile birlikte O*NET soruları örneği	154

Tablolar

Tablo 1.	Beceri öngörme ve eşleştirmede kullanılan araç ve tekniklerin kıyaslanması	23
Tablo 2.	Sektör çalışmalarının yapılmasında kilit aşamalar	70
Tablo 3.	STED rehberinden bir kontrol listesi örneği	71
Tablo A1.	DG-EMPL tarafından gerçekleştirilen sektörel çalışmalar	116
Tablo A2.	ABD O*NET sistemi hakkında destekleyici bilgiler	153

Kutucuklar

Kutucuk 1.	Beceri öngörülerinin önemini yansıtan uluslararası politika belgeleri	14
Kutucuk 3.	Arjantin’de vergi kredileri yoluyla KOBİ’lerin katılımı	37
Kutucuk 4.	UOCRA Vakfı, Arjantin	39
Kutucuk 5.	Yaşam boyu öğrenme vakfı fonu, Singapur	41
Kutucuk 6.	Hollanda’da sektörel eğitim fonları	41
Kutucuk 7.	Merkezi olarak finanse edilen kuruluş örnekleri	42
Kutucuk 8.	Ortaya çıkan ve gelişmekte olan ekonomilerde sektörel beceri yapılarının kurulması	43
Kutucuk 9.	Bangladeş’te öncelikli sektörlerin belirlenmesi	46
Kutucuk 10.	Eğitimlerin sağlanmasına sektörel yapıların katılımı (Arjantin, Brezilya, Hong Kong, the Netherlands, Singapur ve Güney Afrika)	48
Kutucuk 11.	Mesleki eğitime göre beceri beklentileri ve eşleştirilmesi, Hong Kong	50
Kutucuk 12.	SENAI tarafından yapılan ileriye yönelik çalışmalar, Brezilya	50
Kutucuk 13.	Rio de Janeiro, Brezilya’da SENAI sektörel teknik komiteleri	52
Kutucuk 14.	Sektörlerin tanımlanmasında göz önüne alınacak hususlar, Hırvatistan	58
Kutucuk 15.	Sektörel analiz için muhtemel veri kaynakları (47)	61
Kutucuk 16.	KİH ve diğer idari kaynakların sağladığı verilerin kullanımı	62
Kutucuk 17.	Becerilerin ölçümü	65
Kutucuk 18.	Avrupa sektörel öngörü metodolojisinde kilit adımlar	74
Kutucuk 19.	Yeşeren bir ekonomi için beceri ihtiyaçlarının öngörülmesinde ILO yaklaşımı	75
Kutucuk 20.	Seçili vaka çalışmaları çıktılarından örnekler	78

Yönetici özeti

Becerilerin ve işlerin öngörülmesi ve eşleştirilmesinde sektörel yaklaşımlar

Değişmekte olan beceri talebinin ölçüsünü ve doğasını değerlendirmek için birçok farklı yol vardır. Beceri arzının de birkaç yönü vardır. Beceri talebi ve arzının analizi ve olası uyumsuzluklar çeşitli şekillerde olabilir.

Bu gibi konulara sektörel bir yaklaşım, belirli bir sektörün bakış açısıyla değişen beceri ihtiyaçlarını gözeterek bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır. Sektör terimi, burada, ekonomik faaliyetin belirli alanlarını tanımlamak için kullanılır, bir ekonomik sistemde analiz ve sınıflandırma için kullanılan alt bölümler vardır.

Sektörel yaklaşımlar, hem nicel hem de nitel olarak bir dizi farklı araç ve metodolojiyi kapsamaktadır. Vurgu genellikle ikincisindedir. Becerilerin öngörülmesinde sektörel yaklaşımlar, ekonomik ve beceri geliştirme için “araç setinin” önemli bir parçasıdır. Bunlar, ekonomik kalkınmayla ilgili konuların bütüncül bir görünümünü ve ayrı bir şekilde gerçekleştirilebilen parçaları ele alan daha büyük bir bütünün parçası olarak üstlenilirler. Bu durum, rehberde incelenen bazı çalışmalarda gösterilmiştir.

İster bütünsel bir programın parçası olarak, ister daha dar bir şekilde odaklanmış olsun, bu çalışmanın asıl mantığı, beceri geliştirme alanındaki piyasadaki başarısızlıkların, beceri talebi ve arz arasında daha iyi bir eşleşme sağlamak için ülkelerin çalışmalarına bir ortam hazırlamasıdır.

Burada alınacak net bir mesaj şudur: beceri talebindeki temel sürücüleri anlamak için sektörel bir odak ve bakış açısı gerekir. Sektör, beceri öngörüsü ve eşleştirme yaklaşımlarının kalbinde yer almaktadır. Teknoloji ve pazarların ayrıntılı bir sektör seviyesinde anlaşılması ve işveren ve çalışanların bu seviyede yer alması önemlidir. Gerçekleştirdikleri ekonomik faaliyetler ve ilgili oldukları teknolojiler değiştiğinden, sektörlerin beceri ihtiyaçları da değişmektedir. Yukarıda tanımlanan şekilde bir sektörel odak ve bakış açısı elde etmek önemlidir.

Gelişmiş ekonomilerin çoğunda, beceri öngörme ve eşleştirme alanındaki vurgu değişmiştir. Daha öncesinde yukarıdan aşağıya, becerileri etkileyen faktörlere doğrudan odaklanma vardı. Artan şekilde, bu odak eldeki bilgilere ulaşmak için yolların geliştirilmesi ve bilgiler temelinde en iyi kararlar alma şeklinde aşağıdan yukarıya bir biçim aldı.

Bir sektörel yaklaşım için tek ve basit bir reçete yoktur. Gerçekleştiği koşulları yansıtan birden fazla sektörel yaklaşım vardır, bunlar arasında:

- (a) Bir çalışma, proje ya da politikanın özel amaçları ve hedefleri;
- (b) Mevcut kurumsal altyapı, özellikle sektörel kurumların varlığı ve gücü;
- (c) Mevcut İstatistiksel altyapı, özellikle önceki araştırmalar ve ham verinin dahil olduğu altyapılar;
- (d) Daha geniş ekonomik ve politik içerik;
- (e) Mali kaynaklar ve insan kaynakları açısından kaynak sınırlılıkları.

Bu çeşitli faktörler, beceri öngörülerine sektörel yaklaşımlarda olası olan ve istenen şeyin şekillendirilmesine yardımcı olurlar. Burada kullanılacak çeşitli metodoloji ve araçların detayları yer alır, ayrıca aşağıdakiler konusunda seçimler de yer alır:

- (a) Resmi ve diğer kaynaklardan alınan bilgiler yerine birincil verilerin toplanması;
- (b) Nicel yöntemlerin, nitel yöntemlere göre tercihi, yani:
 - (i) Veri toplamanın farklı yolları (anket, görüşme vs.)
 - (ii) Geleceği öngörmenin farklı yolları (modelleme, senaryo geliştirme vs.)¹

Diğer önemli kararlar çeşitli paydaşların nasıl bir araya getirileceği ile ilgilidir. Potansiyel paydaşlar şunları içerir:

- (a) İşverenler ve onların temsilcileri (iş ve işveren dernekleri);
- (b) Çalışanlar ve temsilcileri (sendikalar);
- (c) Devlet (yerel ve ulusal hükümet ve çeşitli kurumlar);
- (d) Eğitim ve öğretim sağlayıcıları;
- (e) İşgücü piyasasına yeni girecek olanlar, özellikle yeni girenler, ebeveynleri ve kariyer rehberliği hizmetleri.

¹ Bu yöntemlerin uygulanmasına dair teknikler bu ciltte yer almamaktadır. Metodolojiler ile ilgili detaylı bilgi almak isteyen okuyucular öngörü ve tahmin yöntemleri için Cilt 2'yi, kuruluş anketleri için Cilt 5'i ve izleme çalışmalarını için Cilt 6'ya inceleyebilirler.

Sektörel yaklaşımların sınıflandırılması

Yaygın olarak karşılaşılan güncel ve yeni uygulamalara bakarak ve çalışma alt kümelerine dayanarak farklı sektörel yaklaşımların bir sınıflandırılması geliştirilmiştir. Burada, kurumsal faktörlerin benimsediği yaklaşımları etkileme yolu araştırılmaktadır. Bu, mevcut olan yöntemler, araçlar ve teknikler, hizmet ettikleri amaçlar, sınırlamaları ve veri gereksinimleri aralığının bir açıklamasını içerir. Gereksinimler farklı olabilir: kamu istihdam hizmetleri (KİH), eğitim sağlayıcılar veya meslek standartlarının gözden geçirilmesi ile ilgili olanlar (beceri konseyleri gibi) farklı soruların cevaplarını aramaktadır.

Sektörel Beceri Konseyleri (SBKlar) ve diğer benzer kuruluşlar² gibi organların rolü de dahil olmak üzere, alternatif kurumsal çerçevelerin etkisi, bazı detaylarda ele alınmaktadır. Bu organlar hem araştırmaya hem de politikanın pratik uygulamasına dahil olur. Eğitim ve öğretim için öncelikleri tahsis ederler ve ayrıca araştırma, kaynak tahsis etme ve sistematik ve tutarlı kararların alınmasında yer alırlar. Farklı kurumsal ortamlar incelenir. Bazı sistemleri işgücü piyasası ihtiyaçlarına ve / veya ulusal veya sektörel stratejilere ve politikalara, diğerlerinden daha duyarlı hale getiren faktörler değerlendirilmektedir.

Bu başarı faktörleri hakkında pratik rehberlik sunulmaktadır. Sektörel bir yaklaşım için vazgeçilmez olan temel adımlar belirlenir; araç ve yöntemlerin seçimi için seçenekler sunulur. Bunlar dikkate alınması gereken önemli kısıtlamaları ve diğer faktörleri vurgular. Bu faktörlerin örnekleri genel politik ve ekonomik bağlam; kurumsal ve kültürel faktörler; finansal ve diğer kısıtlamalar ve verinin kullanılabilirliğidir.

Tüm durumlara ve koşullara uyan tek bir çözüm ya da “reçete” yoktur, ancak iyi uygulama örneklerinden ve bazı ilham verici yöntemlerden ders çıkarılması mümkündür. Bunlar, sorulacak sorulara ve her ülkedeki bağlama (kültürel, kurumsal ve istatistiksel altyapı) bağlı olarak değişir.

Bu belge, beceri öngörme ve eşleştirmeye sektörel bir yaklaşımın altında yatan, denenmiş ve test edilmiş uygulamaların, ortak ilkelerin ve anahtar hususların bir özetini sunmaktadır.

Bu çalışma dünya genelinden gelen kanıtlara dayanmaktadır. Bu çalışmayı yaparken göz önünde bulundurulması gereken tüm araçlar, teknikler, bilgiler ve diğer konular hakkında tek bir dokümanda ayrıntılı tavsiyede bulunmak mümkün değildir, ancak bu serinin diğer kılavuzları daha fazla ayrıntı içermektedir.

Başarı için gereken koşullar ve diğer anahtar dersler

Başarılı durumlar için ortak birçok faktör vardır. Bunlar şunları içerir:

- İlgili paydaşlardan taahhüt ve destek (tam olarak yukarıdaki listenin hepsi değil ama işverenler mutlaka dahil etmelidir);
- Paydaşların aktif katılımı; bu önemlidir ve endüstrinin her iki tarafını özellikle de işverenleri içerir;
- Sahiplik; bu kısmen taahhüt ve bağlılık ile ilgili olmakla birlikte, aynı zamanda küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ'ler) yanı sıra daha büyük işverenlerin temsil edilmesini sağlama ihtiyacını da kapsamaktadır;
- Kaynaklar ve yetenekler; finansal kaynaklar, aynı zamanda bilgi ve deneyim;
- İlgili veriler; mevcut kaynaklardan veya yeni birincil kaynaklardan elde edilenler;
- Koşulları yansıtan bir metodoloji karışımı (ilgili veri, uzmanlık dahil ilgili veriler, finansal ve beşeri sermaye kaynakları).

Önemli bir öneri, yöntemlerin birleştirilmesi ve farklı sonuçların ve sonuçların karşılaştırılması dahil olmak üzere sektörel bir yaklaşımın geniş şemsiyesi içerisindeki tüm yöntem ve araçları dikkate alma yönünde olacaktır. Tamamen sektörel bir yaklaşım, çeşitli seçeneklerden sadece bir tanesidir. Sektörel yaklaşımların başarılı bir sonucu için asgari gereklilikler ayrıntılı olarak belirlenmiştir.

² Sektörel komiteler, gözlem evleri ve diğer sektörel karar veren makamlar gibi.

Mevcut kurumsal bağlam, yukarıda bahsedilen ilk iki faktörde önemli bir rol oynar; mevcut kurumların reformu ya da yenilerinin geliştirilmesi de önemli birer unsur olabilir. Genellikle bir fikir birliği geliştirmeye çalışmak gerekir. Ortaklıklar kurmak ve mevcut kurumlarla işbirliği de çok önemlidir. Bunu başarmak, yapılacağını söylemekten daha kolaydır. Kuruluşlar, birer çatışma kaynağı olabilecek kendi gündemlerini takip etme eğilimindedirler. Bununla birlikte, bir miktar rekabetin sağlıklı olduğunu ve piyasa güçlerini kullanmanın verimliliği en üst düzeye çıkarmada önemli bir unsur olabileceğini bilmek de önemlidir.

İlginç bir spekülasyon “tavuk mu yumurtadan çıkar, yumurta mı tavuktan” sorusudur, yani: sektörel kurumlar mı ya da sektörel yaklaşımlar mı? Bazı ülkeler, sektörel kurumlar ve beceri, eğitim ve öğretimi geliştirme ve politika üretme alanında faal diğer organizasyonların olduğu uzun bir geçmişe sahiptir. Bu, beceri ihtiyaçlarının öngörülme yöntemlerini şekillendirmiş ve olası uyumsuzluklar (Almanya’da olduğu gibi) ele alınmıştır. Diğer ülkelerde, eski sektörel kuruluşların reformu ya da yenilerinin oluşturulması, bu gibi konulara (Brezilya, Arjantin ve bazı AB Üye Devletlerinde olduğu gibi) sektörel bir yaklaşım geliştirme merkezinde yer almaktadır.

Doğru kurumsal altyapıya sahip olmak uzun vadeli başarı için çok önemli görünmektedir. Bu hem sektörel organları hem de diğer ilgili kurumları kapsamaktadır. Birincisi, genel hedefleri, sektörlerindeki eğitimin genel olarak işverenlerin, işçilerin ve toplumun ihtiyaçlarını karşıladığını ve sektörlerinde beceri gelişimini teşvik etmesini sağlamak olan sektör temelli kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır. Diğer kurumlar, becerilerin gelişiminde rol oynayan ve katkıda bulunan eğitim, öğretim ve beceri sağlama ile ilgili olanları içerir. Bu kurumları kurmak uzun zaman alabilir ve yukarıdan aşağıya dayatılabilecek bir formattan ziyade zamanla gelişmesi gereken kurumlardır.

Yine de bazı ülkelerin deneyimleri, büyük bir kurumsal değişime ihtiyaç duymadan belirlenen iyi uygulamaları uygulayarak, daha mütevazı bir ölçekte ilerleme sağlanabileceğini göstermektedir.

Kayıt dışı ekonominin önemi, birçok geçiş ülkesi ve gelişmekte olan ekonomi için önemli bir konudur. Bu durum mevcut kurumlar tarafından daha az temsil edilebilir.

Diğer anahtar dersler şunlarla ilgilidir:

- (a) Aşağıdakiler dahil olmak üzere tüm paydaşlar arasındaki diyalogun geliştirilmesi, katılımına teşvik edilmelerinin faydaları:
 - (i) Sonuçları kullanan geniş bir kullanıcı kitlesi için daha iyi işgücü piyasası bilgilerinin (İPB) genel faydaları, işgücü piyasalarının daha iyi çalışmasına yardımcı olmak ve öğrenenlerin neyin öğrenilmesi gerektiği hakkında erken kariyer kararları vermelerine yardımcı olmak;
 - (ii) Politika yapıcılarının kilit eğilimler ve konular hakkında farkındalık yaratmadaki sektörel yaklaşımların önemi;
- (b) Politika kararlarının güvenilirliğinin ve sektörel ya da diğer yaklaşımdan elde edilen sağlam kanıtlara dayanan stratejilerin önemi;
- (c) İlgili kurumsal çerçevelerin ve ilişkilerin geliştirilmesini ve iyileştirilmesini teşvik etme ihtiyacı;
- (d) Sektörel (veya herhangi bir başka) yaklaşımda herhangi bir yatırımı riske atmadan politika eylemi ve kurumsal gelişim ile takip edilmesinin önemi.

Sektöre dayalı bir yaklaşımın uygun olup olmadığı şunlara bağlıdır:

- (a) Hedef kitlenin ayrıntılı gereksinimleri ve ele alınacak temel sorular dahil olmak üzere genel amaçlar ve hedefler;
- (b) Tipik olarak karşılaşılabilecek kısıtlamalar (politik, mali ve teknik);
- (c) Sektörel düzeyde yapılanlardan faydalanmak için paydaş desteği alma fırsatları da dahil olmak üzere diğer bağlamsal faktörler.

Belirli soruları cevaplamak için en çok uygun olan araçlar ve teknikler, politika yapıcılar ve analistlerin karşılaştığı çeşitli kısıtlamalara da bağlıdır:

- (a) farklı yaklaşımlardan gelen sonuçları açılardırma (herkese tek beden uyar yaklaşımından uzak) ve dolaşısıyla tek bir yaklaşımın ötesine geçme ihtiyacı;
- (b) satın almayı sağlama ihtiyacı;
- (c) pilot çalışmalar üzerindeki sistemik yaklaşımları vurgulama ihtiyacı; kısa vadeli düzeltmeler olmadığında uzun vadeli devamı sağlamak ve taahhüt önemlidir.

Uyarılar

Bu belge Cedefop, ETF ve ILO tarafından ortaklaşa geliştirilen bir dizi kılavuzun bir parçasıdır. Sektörel bir yaklaşımı takip etmenin avantajlarını ortaya koymaktadır. Buradaki odak, beceri beklentisi ve eşleştirmeye yönelik sektörel yaklaşımlar için bir olgu sunmaya çalışırken, sınırlamalarını da tanımak önemlidir. Bunlardan bazıları, bazı sorunların ve gizli hususların belirtildiği bireysel vakaların ayrıntılı değerlendirilmesinde vurgulanmaktadır. Tüm yöntemlerin sınırlamaları ve avantajları vardır. Kullanıcıların hangi yaklaşımı benimseyeceğine karar vermek için tüm kılavuzları dikkate almaları gerekebilir.

Birkaç genel uyarı da vardır. Tüm yaklaşımların tek bir sektöre odaklanması durumunda, bu sadece kısmi bir görüş sağlayabilmektedir. Birçok amaç için ekonominin ve halkın daha genel çıkarlarını elde etmek üzere daha geniş bir perspektife ihtiyaç vardır. Bu gibi durumlarda, daha geniş bir perspektif sağlamak için tüm sektörleri kapsayan, çok sektörlü makro-ekonomik modeller veya ulusal girişim anketleri gerekebilir. Ancak, birçok amaca yönelik beceri arz ve talebi açısından anahtar konuların ve bunların etkilerinin tam olarak anlaşılması için bir ikame yoktur.

SBK'ların (veya benzer organların) kurulması, dünya çapında giderek daha popüler bir fenomen olmuştur. Genellikle işverenleri beceri geliştirme gündemi ile uğraşmaya teşvik etmek isteyen hükümetler tarafından yönlendirilir. Gelecekteki gelişmeler, kendi kendini idame ettiren organizasyonların artmasını gerektirebilir. Bu organlar derin köklere sahip olmadıkça ya da kendilerini kurmak için gereken zaman ve gerekli kaynaklara sahip olmadıkça, beklenen faydaları sağlayamayacaktır.

İşverenler, öncelikle kamuoyunun ilgi odağı olan bir konu üzerine yatırım yapmakla zamanlarını geçirmek istemezler. İşbirliğini sağlamak için yapıları kurmak zor olabilir. Ayrıca, bu tür organları, hükümetin ve toplumunla örtüşen menfaatlere sahip olma riskine karşı her zaman korumak da önemlidir.

Son olarak, gelecek önceden belirlenmemiştir. Beceri öngörmeye ve eşleştirmeye yönelik sektörel yaklaşımlar, ekonominin belirli bir kısmı için neye benzeyebileceğini anlamaya çalışmaktan ziyade, geleceği etkilemeye çalışmakla ilgilidir.

Bölüm 1.

Giriş

Bu bölüm, Temel Bilgiler, Amaçlar ve Hedefler de dahil olmak üzere sektörel düzeyde beceri beklentisi ve eşleştirmeye dair genel bir giriş sağlamaktadır. Okuyucuların ilginç bulabilecekleri kısımlara gitmelerine yardımcı olmak için bir harita sunar.

1.1. Temel Bilgiler

Bu belge, beceri talebi ve arzının tahmin edilmesi ve eşleştirilmesi ile ilgili bir dizi rehberin bir parçasıdır. Sektörel düzeyde becerilerin öngörülmesi ve eşleştirilmesi yaklaşımlarına odaklanır. Değişen beceri ihtiyaçlarının izlenmesi ve tahmin edilmesi ve beceri uyumsuzluklarının azaltılması için yararlı, pratik, bağımsız ve tarafsız tavsiyelerde bulunulması amaçlanmıştır. Gelişmiş, geçiş döneminde ve gelişmekte olan ekonomileri kapsayan geniş bir yelpaze sunarak farklı ülkeleri ilgilendirir.

Hedeflenen kitle geniş bir kitledir. Bir sektörel yaklaşımın kendi ülkesi ya da sektörü için uygun olup olmadığını düşünen politika yapımcıları ve böyle bir projeyi ya da araştırmayı yürütmek için daha pratik detaylar bulmaya çalışan teknik analist ve araştırmacıları içerir.

Beceriler, ekonomik ve sosyal politikanın temel taşı olarak kabul edilir ve bireyler için olumlu sonuçların sağlanmasında kilit bir unsurdur. Değişen beceri ihtiyaçlarının önceden tahmin edilmesi, bireylerin eğitim ve öğretim yoluyla elde ettikleri beceriler ile işgücü piyasasında ve genel olarak hayatta başarılı olmak için gereken beceriler arasında iyi bir eşleşme sağlanmasında önemli bir unsur olarak görülmektedir.

Kutucuk 1.Beceri öngörülerinin önemini yansıtan uluslararası politika belgeleri

Eğitim maliyetleri, becerilerin genel önemi ve ilintili konular için bkz.

ILO'nun *İnsan kaynakları geliştirme tavsiyeleri, 2004 (R195)*, insan kaynakları geliştirmekle ilgili tavsiyeler: *eğitim, öğretim ve yaşam boyu öğrenme*, 92. ILC oturumu, Cenevre, 17 Haziran 2004.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312533:NO

Sektörel yaklaşım kapsamında eğitim stratejisi ile ilgili olarak ILO/G20 eğitim stratejisini inceleyiniz, burada sektörel yaklaşım kilit yapı taşlarından biridir: *Güçlü, sürdürülebilir ve dengeli bir büyüme için beceri sahibi işgücü: bir G20 eğitim stratejisi*. Cenevre: ILO, 2010. http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_151966/lang--en/index.htm

Durağanlıktan kurtulmak için sektörel beceri stratejilerinin kullanımı hakkında ILO tavsiyeleri, ILO fikir birliği temelli tavsiyeler. *Düşüşten kaçınmak: sektörel eğitim ve istihdam güvenliği için stratejiler üzerine küresel diyalog forumu*. Cenevre: ILO, 29-30 Mart 2010. http://www.ilo.org/gb/GBSessions/WCMS_146292/lang--en/index.htm

Değişen beceri ihtiyaçları ve uyumsuzlukların azaltılması beklentisi özellikle geçiş dönemindeki ve gelişmekte olan ülkeler için önemlidir:

- a) Beceri uyumsuzluğu, bireyler ve tüm ekonomiler üzerinde olumsuz etkilere yol açan önemli bir sorun olarak görülmektedir. Bu beceri eksikliği, gençler arasındaki yüksek işsizlik oranı, boşa harcanan kaynaklar ve kurumsal rekabet gücünü en üst düzeye çıkaramama gibi problemlerle sonuçlanır³;
- b) Küresel rekabet, teknoloji bağımlılığı ve endüstriyel yeniden yapılanma, beceri taleplerinde hızlı bir değişikliğe neden olmaktadır. Arz tarafı da demografik değişimlerden (göç, doğum oranları, yaşlanan toplumlar) ve eğitim ve öğretim sistemlerinin reformundan etkilenmektedir. Bu nedenle, beceri arzı ve talebinin daha iyi izlenmesi ve tahmin edilmesi için etkili yaklaşımlar geliştirilmelidir;
- c) Daha iyi işgücü piyasası çıktıları için iyileştirilmiş uyumlu sistemlere ihtiyaç vardır. İzleme ve tahmin, kendi içinde bir sonuç değil, kanıta dayalı politika oluşturmak için bir takım girdileri sunan ve işgücü piyasalarının daha verimli çalışmasına yardımcı olan bir araçtır.

Karar vericileri çeşitli seviyelerde daha iyi bilgilendirmek gerekmektedir. Bu, kariyer seçimlerini yapmak isteyen bireyleri, eğitimdeki tüm uygulayıcıları, eğitim ve beceri geliştirme alanında ve işgücü piyasası yönetim sistemlerinde (KİH) yer alan bireyleri içerir. İşgücü piyasasında neler olup bittiği konusunda bilgilendirilmeleri ve elde edilen bilgilerin en uygun politika eylemlerine ve diğer kararlara nasıl dönüştürüleceğini görmeleri gerekmektedir.

Ayrıntılı şekilde yukarıdan aşağı işgücü planlaması genellikle gerçekçi bir durum değildir. Gelecekteki işgücü piyasasının uzun bir süre için öngörülmesine yönelik çalışmaların yürütüldüğü piyasa odaklı ülkelerin çoğunda, odak noktası başka merkezlerdedir. Orijinalinde odaklanılan nokta, bilgiyi planlama amaçlı kullanmak olmuş olabilir, örneğin eğitim ve öğretimin çeşitli alanlarında, uygun

seviyede eğitimin ayrıntılarını planlamaya çalışmak için odaklanılmış olabilir. Günümüzde, bu odak talep odaklı, piyasaya dayalı bir sisteme doğru ilerlemiştir. Bu çalışmanın temel amacı, tüm iş piyasası katılımcılarına, piyasaların daha verimli bir şekilde çalışmasını sağlamaları için gereken bilgiyi vermektir.

1.2. Amaçlar ve hedefler

Genel amaç, ülkelerin sistemlerini geliştirmelerine yardımcı olmak ve kısa ve orta vadede becerilerin arz ve talepleri arasında daha iyi bir eşleşme sağlamaktır. Bu, gençlerin ve yetişkinlerin istihdam edilebilirliğini artıracak ve sektörlerin performansını ve ekonomik rekabet gücünü artıracaktır. Amaç, aşağıdaki konularda uygulanabilir tavsiyeler ve öneriler sunmaktır:

- (a) Sektör temelli beceri öngörülleri ve eşleştirmenin neden yararlı olduğu;
- (b) Geçiş döneminde ve gelişmekte olan ülkelere mevcut uygulamaların tasarımı ve / veya gelişimi ile ilgili bilgiler dahil olmak üzere, bunların nasıl kullanılacağı.

Birçok farklı ülkede kullanılan sektör bazlı yaklaşımlar ve yöntemler karşılaştırılmaktadır. Öneriler hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelere iyi uygulamalardan yararlanmaktadır. Tartışılan yaklaşımların ve fikirlerin bazıları, özellikle veri sorunları göz önüne alındığında gelişmekte olan ülkeler için oldukça uygun olabilir. Tartışma, bunun bir sorun olabileceği yerleri vurgulamakta ve olası çözümler sunmaktadır.

Özel hedefler, paydaşlara tavsiyeler vermeye odaklanır: politika yapıcılar; uzman uygulayıcılar; eğitim ve öğretim sağlayıcıları; KİH; sosyal ortaklar; kariyer seçimlerini yapan bireyler ve araştırma ve analiz yapan uzman kuruluşlara, becerileri öngörme ve eşleştirmeye yönelik sektörel yaklaşımlar sunulmaktadır. Bu rehber bir referans ve araç kiti işlevi görür.

³ Beceri uyumsuzluğu konusunda literatürde pek çok çalışma vardır ve bu konu detaylı olarak Cilt 1'de ele alınmıştır

1.3 Genel yaklaşım

Kılavuzun geliştirilmesine yönelik yaklaşımda şunlar vurgulanmıştır:

- Sektöre dayalı çalışmaların ve yaklaşımların genel şemsiyesi altında, beceri öngörme yöntemleri ve yaklaşımlarının çeşitliliğine açık olma;
- Sektöre dayalı becerilerin öngörülmesine yönelik seçilmiş, test edilmiş yaklaşımların karşılaştırmalı bir perspektifi, belirlenen kriterler açısından, örneğin maliyet, veri gereksinimleri, sonuçların güvenilirliği gibi avantajlar ve sınırlamaların belirlenmesi, diğer beklenti türleri ile koordinasyonun sağlanması;
- Sosyoekonomik, işgücü piyasası, eğitim ve öğretim, kamu politikaları ve bütçeler, veri kullanılabilirliği gibi farklı ülke koşullarını dikkate alarak konunun öneminin vurgulanması;
- Bir ülke içindeki kapasiteleri ve olasılıkları göz önünde bulundurarak, sektöre dayalı yaklaşımların kademeli olarak uygulanmasına ilişkin olanaklar hakkında rehberlik etmek;
- Politika, programlama ve planlama için bulguların ve sonuçların yorumlanmasına özellikle dikkat edilmesi;
- Gelişmekte olan ülkelerin ve geçiş ülkelerinin ihtiyaçlarına hizmet edebilecek sektör bazlı bir yaklaşım geliştirmede dikkate alınması gereken ana adımlar.

1.4 Anahtar tanımlar

Sektör ve becerilerden başlayarak anahtar terimleri ve kavramları tanımlamak önemlidir.

Burada sektör terimi, belirli ekonomik faaliyet alanlarını; bir ekonomik sistemde analiz ve sınıflandırma için kullanılan altbölümleri tanımlamak için kullanılır. Bunlar, Bölüm 3.3'te ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Sektörler, tarımdan üretime ve her türden hizmete kadar tüm ekonomik faaliyetleri kapsamaktadır. Tanım her ikisini de içermektedir:

- Yürütülmekte olan çalışmanın genel amaç ve hedefleri ile ilgili hangi sektörün analiz edilmesi gerektiği konusunda stratejik bir seçim;
- Sektörlerin daha genel olarak nasıl tanımlanacağı, sınıflandırılacağı ve ölçüleceği ile ilgili teknik seçimler.

Birincisi, ülke içinde hedeflenen veya önceliklendirilecek olan sektörler ya da ekonomik faaliyet kümeleri dahil olmak üzere, ülkenin genel kalkınma stratejisiyle ilişkilendirilebilir. Bu tanım becerilerin geliştirilmesi ve ekonomik kalkınma arasındaki potansiyel bağlantıya odaklanırken, beceriler burada ekonomik gelişmeyi etkileyen birçok faktörden sadece biridir.

Sektör, bazı ülkelerde meslek ve becerilerin bir alt kümesini ifade etmek için de kullanılmaktadır. Buradaki tavsiye, sektör veya endüstri ile meslek veya beceri arasında net bir ayırım yapmaktır.

Becerilerin tam tanımını yapmak, basit bir ifadenin çok ötesindedir. Birçok amaç için meslek veya resmi yeterlilik birbiri yerine kullanılır, ancak becerinin (diğer bir deyişle genel beceriler veya yetkinlikler olarak adlandırılır) diğer yönleri de önemlidir. Ancak bunların ölçülmesi genellikle çok daha kolaydır. Bu konu Bölüm 4.6'da daha ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Becerilerin öngörülmesi ve yanlış eşleştirilmesine sektörel bir yaklaşım, belirli bir sektörün perspektifinden değişen beceri ihtiyaçlarını gözetken bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır. Bu konunun tamamı için Bölüm 2.1'e bakınız. Böyle bir yaklaşım, sektörün metodolojik ve analitik bir bakış açısını benimseyen bir çalışma, daha büyük bir proje veya programı içerir. Ayrıca, kurumsal ve paydaş katılımı çerçevesinde yürütülen çalışmaları içerir.

Bazı açılardan, sektörel yaklaşım terimi yanlış bir tanımlamadır; Burada göz önüne alınan tüm vakaların güçlü bir sektörel odak noktası vardır. Farklı bağlamları ve kısıtları yansıtan geniş ve heterojen bir metodoloji ve araç yelpazesi benimsemektedir. Bu nedenle, bu çalışmayı ifade etmek için sektörel odak, beceri veya sektörel çalışmaların analizi terimlerini kullanmak daha uygun olabilir,

Ancak, sektörel yaklaşım terimi yaygın şekilde kullanılmakta olduğundan, sınırlılıklarının farkında olarak burada kullanmaya devam etmek daha kolay olacaktır.

Becerilerin öngörülmesi ve eşleştirilmesinde kullanılan metodolojik yaklaşımların ve araçların kapsamına, Bölüm 2’de kısaca bakılmıştır. Bunların hepsi olmasa bile çoğu, sektörel bir yaklaşımın parçası olarak kullanılabilir. Bu, nicel makro model sonuçlarının ve diğer nicel yöntemlerin kullanımını içerir. Aynı zamanda daha nitel yöntemleri içerir. Sektörel yaklaşımlar, beceri ihtiyaçlarının ve ilgili İPB’nin (ve bunun nasıl kullanılacağı ve yayılacağı) öngörülmesi için daha genel bir sistemin parçası olarak da görülebilir.

Sektörel kurumlar, genel hedefleri sektörlerindeki eğitimin işverenlerin ve devletin ihtiyaçlarını karşılamasını sağlamak ve sektörlerinde beceri gelişimini teşvik etmek olan sektör temelli kuruluşlar olarak tanımlanır. Faaliyetleri doğrudan becerilerin öngörülmesi ve eşleştirmeye ilgili olabilir, ancak bu mutlaka gerekli değildir. Bunlar, sektörün kendisi veya hükümet de dahil olmak üzere başka kuruluşlar tarafından kurulabilir ve / veya sahiplenilebilir. Daha fazla bilgi için Bölüm 3’ü inceleyiniz.

Sözlükte öngörü, becerilerin yanlış eşleştirilmesi, istatistiksel ve kurumsal altyapı gibi diğer terimler de tanımlanmıştır.

1.5 Ülke çalışmaları

Ülkeler arasındaki farklı sosyoekonomik bağlamlar göz önünde bulundurulduğunda, bazı vaka örnekleri dikkate alınmıştır. Kurumsal düzenlemeler de dahil olmak üzere, ekonomik kalkınmanın farklı aşamalarını ve (çoğu zaman karmaşık) tarihsel gelişmeleri yansıtan çeşitli yaklaşımları ve yöntemleri açıklarlar.

İlgili bölümlerde, karşılaştırma ve bilgilendirme amaçlı olarak çalışmalara atıfta bulunmaktadır. Ülke çalışmalarının kısa ve karşılaştırılabilir özetleri eklere dahil edilmiştir.

Seçilen ülke çalışmalarının her birinde, aşağıdaki konular tartışılmıştır:

- (a) Beceri ihtiyaçlarının değerlendirilmesi ve eğitim ve öğretimin sunulması açısından genel ekonomik, politik ve kurumsal bağlam;
- (b) Önemli katılımcılar ve paydaşlar ve geliştirdikleri farklı yaklaşımlar;
- (c) Alınan önemli dersler;
- (d) Detaylı analiz için referanslar ve kaynaklar kısmından yararlanabilirsiniz.

Tartışma, teknik yönlerin yanı sıra çalışmaların ve yaklaşımların genel amaç ve hedeflerini kapsamaktadır. Bunlar, nicel ve nitel yöntemler arasındaki dengeyi ve bunun mevcut istatistiksel altyapı tarafından nasıl etkilendiğini içerir.

Belirlenen önemli bir konu, daha gelişmiş ekonomilerdeki duruma kıyasla, özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, olasılıkları kısıtlayan mevcut istatistik veri tabanının önemidir. Benimsenen nitel yaklaşımların birçoğu, nicel verilerin zayıf veya mevcut olmadığı durumlarla başa çıkmak için geliştirilmiştir. Bu çalışmanın yer aldığı ekonomik ve politik bağlam ve ilgili kurumsal altyapı, ihtiyacı ve uygulanabilirliği belirlerken de önemli bir rol oynamaktadır.

Bu potansiyel olarak büyük bir alandır, literatürde “sektörel düzeyde becerilerin öngörülmesi ve eşleştirilmesi” genel tanımı kapsamında girebilecek binlerce çalışma vardır. Burada sunulan çalışmalar, seçilmiş olanlardır.

Ülkeler, dünyanın çeşitli yerlerinden, hem ekonomik hem de becerilerin öngörülmesi perspektifinden gelişimin farklı aşamalarındaki ülkelerden bilgi sağlamak amacıyla seçilmiştir. Ülke çalışmaları karşılaştırmalı bir formda tarif edilmiş ve benzer bir yapı takip edilmiştir. Ancak asıl amaç, bunları karşılaştırmak değil, incelenen ülkelerin her biri hakkında önemli ve ilginç bilgileri elde etmektir. Bazı ülke çalışmaları sektörel düzeylerde becerilerin öngörülmesi için kullanılan yöntemlere daha fazla odaklanırken, diğerleri sektörel kurumları daha detaylı olarak sunmaktadır.

1.6 Yapı

Bu bölümde temel bilgiler, amaçlar ve hedefler de dahil olmak üzere genel bir giriş sunulmaktadır.

Bölüm 2, hedeflerini ve kullanılan ana metodolojileri ve araçları vurgulayan sektörel yaklaşımların geniş bir sınıflandırmasını sunmaktadır. Temel olarak yöntemlere odaklanırken, kurumsal bağlam ve altyapının önemini de tanıtır⁴.

Bölüm 3, becerilerin öngörülmesi ve sektörel düzeyde eşleştirmeye elverişli kurumsal yaklaşımları vurgular. Aynı zamanda becerileri öngörme ve eşleştirme için sektörel yaklaşımların güçlendirmeyi amaçladığı değişiklikleri de göz önüne alır.

Bölüm 4, belirli metodolojiler ve araçlar hakkında daha fazla ayrıntıya odaklanır. Okuyucuların, belirli durumlarda seçim yapmalarına ve neyin işe yarayacağına karar vermelerine yardımcı olmak için kullanabilecekleri pratik ve didaktik bir kaynağa doğru hareket eder.

Ekler, yaklaşımların sınıflandırılmasını geliştirirken dikkate alınan ülke durumlarını özetlemektedir. Kurumsal içeriğin önemi de dahil olmak üzere önemli dersler çıkarılırlar.

⁴ Kurumsal altyapı, beceri geliştirmeye ilgi duyan bir ülkedeki tüm farklı kurumları ifade eder. Bu kurumlar arasında çeşitli devlet daireleri ve kamu kurumları, diğer kuruluşlar ile eğitim ve öğretim sistemi (hem akademik hem de mesleki) bulunmaktadır.

Bölüm 2.

SEKTÖREL YAKLAŞIMLAR VE YÖNTEMLER

Bu bölüm, kullanılan ana metodolojiler ve araçların yanı sıra belirlenen hedeflerini vurgulayarak, benimsenen temel yaklaşımların genel bir sınıflandırılmasını sunar. Mevcut uygulamaların gözden geçirilmesi ve bir dizi ülke örnek çalışmalarında sonuçların kullanımı üzerinde durmaktadır. Temel olarak yöntemlere odaklanır, ancak aynı zamanda kurumsal altyapının önemini de vurgular.

2.1. Becerileri öngörme ve eşleştirme için sektörel yaklaşımlar

Beceri arzı ile talebi arasında daha iyi bir eşleşme olmasını sağlamak için değişen becerilerin öngörülmesi ihtiyacı artık yaygın olarak kabul görmektedir (Wilson, 2013). Bu amaca ulaşmak için birçok farklı yol geliştirilmiştir ve bu konulara yönelik sektörel yaklaşımlar çoğu ülke için kilit unsurdur⁵.

Sektörel yaklaşımlar farklı ve heterojendir. Bazıları oldukça karmaşık bir metodolojiye sahiptir. Nitel ve nicel bileşenlerin bir kombinasyonu, senaryo geliştirme, uzman değerlendirmeleri ve ilgili paydaşlarla geliştirilen senaryolar hakkında derinlemesine tartışmaların entegre edildiği bir yöntemi içerebilirler. Diğerleri çok daha basittir, sadece temel anket yöntemlerine ve çok az sayıda başka yöntemle dayanırlar.

Bir çok açıdan sektörel bir yaklaşım ya da metodoloji yerine, sektörel bir konu hakkında konuşmak daha mantıklıdır. Belirli bir sektöre güçlü bir odaklanma, değişen beceri ihtiyaçlarını, dengesizlikleri ve uyumsuzlukları anlama konusunda pek çok avantaj barındırır.

Sektörler yeni değildir. İşveren gruplarının standartları belirlemek ve üyelerin bu standartları karşılamaları için gereken becerilere sahip olmalarını sağlamak için bir araya geldiklerinde ortaçağ loncaları zamanından beri mevcutturlar⁶.

Yakın zamanlarda, birkaç ülkede sektörel beceri konseyleri (SBKlar) veya endüstri becerileri konseyleri adı

verilen (EBK'lar) kuruluşlar kurulmuştur. Amaçları beceri problemlerini ele almaktır. Pek çok ülkede, bu tür kuruluşlar tarafından ya da bu kuruluşlar adına üstlenilen sektörel analiz, genel ulusal becerilerin öngörülmesi sisteminin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir (Eklerdeki Avustralya, Güney Afrika ve Birleşik Krallık örneklerini inceleyiniz).

Bazı ülkelerde, bu kuruluşlar daha geniş beceri konularını kapsamakta ve geleneksel olarak tanımlandığı gibi sektörlerle kesişmektedir. Örneğin, 2000 ve 2005 yılları arasında yaklaşık 30 sektörel çalışma gerçekleştiren Portekiz'de, çalışmaların bazıları kesişen ve aktarılabilir becerilere odaklanmıştır. Benzer şekilde, Çek Cumhuriyeti'ndeki bazı çalışmalar da aktarılabilir becerilere odaklanmıştır. Birleşik Krallık'ta, SBK'lardan biri (e-skills), bilişim sektörünün beceri ihtiyaçlarına göre, genellikle (çoğu sektörle örtüşen) bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) becerilerine odaklanmıştır. Bazı ülkelerde (Fransa ve Güney Afrika gibi) "sektör" terimi aynı zamanda meslek ve becerilerin bir alt kümesini ifade etmek için kullanılır. Bu, Bölüm 1'de verilen ve "sektör" terimi ile kastedilenin belirsizlikler olabileceğinin altını çizmektedir, ancak burada sektör/endüstri ve meslek/beceri arasında net bir ayrım yapılması önerilmektedir.

Portekiz gibi ülkelerden edinilen deneyimler, diğer yaklaşımların daha nicel, model tabanlı yöntemlerin uygulanmasının veri eksikliğiyle daha zor olduğu durumlarda, öngörülmesi ele almanın en iyi yolunun sektörel yaklaşımların olabileceğini ileri sürmektedir.

Ulusal düzeyde modele dayalı nicel tahminler, işletme anketleri ve sektörel araştırma arasında seçim yapmak gibi bir durum söz konusu değildir: ideal bir sistem tüm bu unsurlara sahip olacaktır. Birbirlerini koordine bir şekilde tamamlarlar ve tüm bu çıktılar politika ve eğitim sağlayan kurumları bilgilendirmek için kapsamlı bir şekilde analiz edilir.

⁵ Beceri ihtiyaçlarının öngörülmesi, zamanla birçok biçim almıştır. Bireysel ya da çoklu işletmeler, işveren grupları, profesyoneller (mühendisler gibi), sektör dernekleri, hükümet bakanlıkları ve ajansları ve eğitim sağlayıcıları, bir şekilde, değişen beceri ihtiyaçlarını öngörmede farklı şekillerde yer almışlardır. Resmi, yukarıdan aşağıya planlama birçok sosyalist planlı ekonomide önemli bir özelliktir. Buradaki odak, açık piyasa odaklı ekonomilerde çeşitli yöntemlerin kullanımı üzerinedir.

⁶ Sektör, bölüm 4.3'te daha detaylı olarak tanımlanmıştır.

Güçlü bir sektörel odak için net bir durum, aşağıdaki politika hedeflerinden gelir:

- (a) Belirli bir sektör veya sektör grubunda, işgücü piyasası gereksinimlerini karşılamak için meslek ve eğitim standartlarını ve müfredatlarını geliştirerek veya detaylandırarak eğitimin uyarlanması;
- (b) Belirli işverenlerin finansmanı için öncelikli eğitim kurslarının tanımlanması.

Seçenekler şunları içerir: eğitim ve öğretim programları; finansman düzenlemeleri (teşvikler dahil); teknik ve mesleki eğitim ve öğretime yönelik reform için öncelikler (TVET)⁷; mesleki gelişim öncelikleri; eğitim altyapısı geliştirme öncelikleri; çıraklık da dahil olmak üzere çeşitli programların işleyişi.

Pek çok sektörel yaklaşımın, makro düzeyde verimlilik ve ekonomik büyümeyi geliştirmeye odaklanma gibi becerilerin öngörülmesi veya beceri eşleşmesine odaklanmanın çok ötesine geçen çok yönlü hedefleri vardır (Avustralya ve Birleşik Krallık). Ayrıca bireysel işçilere ve çalıştıkları sektörlerle yardım ve destek vermektedir (Güney Afrika)⁸.

Bir beceri ihtiyaçları perspektifinden, genellikle aşağıdaki araştırma konularını ele almak için sektörel bir yaklaşım kullanılır:

- (a) İşlerin gerektirebileceği beceri ve yetkinlik türleri;
- (b) Ortaya çıkan işler;
- (c) Mesleklerin değişen beceri profilleri;
- (d) Eğitim sisteminin endüstrinin ihtiyaçlarını karşılayabilme yeteneği.

Belirli bir sektöre güçlü şekilde odaklanmanın temel avantajı, sektöre özgü bilgi ve uzmanlıktan yararlanabilmekten geçer. Bir sektörde neler olup bittiğini, sektörde doğrudan yer alanlardan daha iyi kimler bilebilir ki? Sektörde yer almanın şöyle avantajları vardır:

- (a) İlgili aktörler tarafından kullanılan ortak dil;
- (b) Ulusal veya sektörler arası düzeyde bir yaklaşımla işverenler, sosyal taraflar ve diğer paydaşlar ile daha yakın ilişki kurma olasılığı;
- (c) Belirli meselelerin daha ayrıntılı alt kırılımları dahil olmak üzere tüm sektörleri kapsayan genel anketlerde, spesifik konulara girme olasılığı;
- (d) Sadece işlerin sayısına ya da resmi niteliklere odaklanabilecek daha genel yöntemlere kıyasla becerilerin nitel yönlerine (sosyal beceriler, yetkinlikler gibi) odaklanmak için daha fazla potansiyel;
- (e) Yeni ortaya çıkan işleri ve iş içeriğindeki değişiklikleri yakalama olasılığı.

Beceri ihtiyaçlarını öngörmek için tasarlanan sektörel yaklaşımlar sadece araştırma ve politika sorularına yönelik değildir.

Pek çok sektörel yaklaşımın önemli bir yönü sosyal tarafların katılımıdır: hem işverenlerin hem de işçilerin (sendikaların) aktif katılımı, başarılı bir değişimin sağlanması için genellikle anahtardır. Aynı zamanda, sosyal diyalogu teşvik etmek, erdemli bir müdahale ve yenilik çemberi oluşturmak için de yardımcı olabilir. İşveren katılımı, beceri ihtiyaçlarının zeminde nasıl değiştiğini anlamak ve herhangi bir tavsiyenin pratik bir gerçeklik haline gelmesini sağlamak için anahtardır. Eğitim ve öğretim sağlayıcıları gibi diğer paydaşların katılımı, sektörel bir yaklaşımda önemli bir avantaj olabilir.

Bu nedenle, sektörel bir yaklaşımın en önemli avantajı, genellikle sonuçların kolayca takip edilebildiği ve tavsiyelerin uygulandığı bir seviyede gerçekleştirilmesidir. Pratiklik ve politika ve eğitim sunumuna doğrudan bağlantı, diğer potansiyel güçlü noktalar.

Sektörel bir yaklaşım, kilit paydaşları tanımlamayı ve bunları bir araya getirmeyi kolaylaştırır, ancak bu durum, resmi ekonominin dışında daha zor olabilir.

⁷ TVET, mesleki eğitim ve öğretimi (VET) göstermek için kullanılan uluslararası bir terimdir. Bu yayında iki terim birbirinin yerine kullanılır.

⁸ Okuyucuyu ülke çalışmalarıyla ilgili detaylı bilgilere yönlendirmek için ülke referansları parantez içinde verilmiştir.

Sektörel yaklaşımlar, veri gereksinimleri açısından potansiyel olarak daha az talep görmektedir, çünkü bunlar daha dar odaklıdır. Genellikle nicel yöntemlerden ziyade niteliğe daha çok vurgu yaparlar. Yine de sağlam ve ayrıntılı nicel verilere dayanan metodolojileri kullanabilirler, ancak sektörel çalışmaların büyük miktarda önceden veri yatırımı olmaksızın gerçekleştirilebilmesi, geçiş döneminde ve gelişmekte olan ülkelerde uygulanmaları dikkate alındığında potansiyel olarak önemli bir faktördür⁹.

Ancak sektörel yaklaşımların sınırlamaları vardır; Bazı hedefler için, diğer yaklaşımlar daha uygun olabilir. Örneğin, politikanın temel kaygısı TVET için bir reform stratejisi veya ulusal düzeyde aktif işgücü piyasası politikasının (AİPP) oluşturulmasıysa, (sektöre özel hususlar bazı önemli öngörüler ekleyebilecek olsa bile) dar odaklı bir sektörel yaklaşım yeterli olmayabilir. Vurgulanan husus gelecekte belirli mesleklerde olması muhtemel işlerin sayısı ise, o zaman tüm ülke ekonomisini kapsayan daha nicel bir modelleme yaklaşımı gerekli olabilir.

Ulusal politika stratejileri bağlamında, sektörel beceri analizlerin mecburen kısmi olacağını kabul etmek önemlidir. Klasik bir problem, bir dizi sektörel çalışmayı gerçekleştirme ve daha sonra kapsamlı bir ulusal veya makro düzey genel bakış elde etmek için bunları ekleme fikridir. Bu genellikle çifte sayım, tanımlarda tutarlılık olmaması ve tutarsız alta yatan varsayımlar gibi bir dizi nedenden dolayı işe yaramaz. Sektörel yaklaşımları, daha geniş bir bakış açısı sağlayabilecek yöntemlerle tamamlamak önemlidir. Bu, daha dar odaklı sektörel araştırmalardan ziyade, makroekonomik modelleme veya ulusal kurumsal anketler gerektirebilir.

Kurumsal yaklaşımlar, sektörel yaklaşımlarda çok önemli bir husustur ve teşvikler sağlayabilir, fakat aynı zamanda ne olabileceğine dair kısıtlamalar da getirir. Kurumsal yönler, genel politik ve sosyal bağlamı ve eğitim ve öğretime katılan mevcut kurumların daha spesifik etkilerini içerir. Farklı ülkelerin, bu tür soruların ele alındığı Kurumsal çerçeveler geliştirmekte uzun bir geçmişi vardır. Bunlar sorulacak soruları şekillendirir ve nasıl sorulup cevaplandığını belirler. Gelişmiş, gelişmekte olan ve geçiş halindeki ülkelerdeki kültürel, politik ve ekonomik bağlam, bu yaklaşımların aktarımı hakkında düşünürken önemli bir husustur (Bölüm 3).

2.2. Sektörel yaklaşımlar çerçevesinde kullanılan yöntemler

Sektörel yaklaşımlar, yukarıda belirtilen politika sorularını cevaplamak için çeşitli metodolojiler kullanır. Belirli bir ülkedeki Kurumsal Çerçeve ve becerilerin öngörülmesi sistemine bağlı olarak, bu metodolojiler ilgili sektörde ayrı olarak geliştirilebilir veya bazen ulusal ve ekonomi çapındaki araçlardan elde edilen sonuçlar kullanılarak sektörler arasında ortak metodolojiler olabilir.

İdeal bir dünyada, hem nitel hem de nicel yöntemlerin bir arada kullanılması gerekir. Mevcut veriler ve kaynaklar, yöntemlerin veya daha genel olarak becerilerin çoğu sektörel analizlerinde kullanılan yöntem kombinasyonlarını etkiler. İstatistiksel altyapıdaki sınırlamalar, benimsenen yaklaşımların şekillenmesine yardımcı olabilir (Portekiz, Güney Afrika). Temel politika ve çalışmanın cevaplamayı amaçladığı diğer sorular da dahil olmak üzere, hedeflenen çıktıların da bir etkisi vardır.

⁹ Bu, yapılan çalışmanın veya projenin ölçeğine ve derinliğine bağlıdır. Portekiz yaklaşımı ya da AB sektörel çalışmalarında olduğu gibi, önemli bir yatırım gerektiren büyük ölçekli bazı sektörel yaklaşımlar gerçekleştirilmiştir. Ancak Gürcistan çalışmasının kanıtlaştığı gibi daha mütevazı hedefler benimsemek mümkündür.

Buradaki odak, en yaygın olarak sektörel düzeyde uygulanan yöntemlerdir. Ele alınan vakaların çoğu, sadece tek bir teknikten ziyade çeşitli yaklaşımların bir kombinasyonunu kullanmıştır¹⁰. Çeşitli yöntemlerin artıları ve eksileri kısaca göz önünde bulundurulur, ancak okuyucuya bu serideki diğer ciltlere veya daha ayrıntılı bir değerlendirmeye bakması tavsiye edilir. Özellikle, öngörü ve tahmin yöntemleri için Cilt 2, kuruluş anketleri için Cilt 5 ve izleme çalışmaları için Cilt 6 incelenmelidir.

Tablo 1, düzenli kullanımda ana metodolojilerin bazılarına kısa bir genel bakış sağlar. Tek bir yaklaşım, tüm cevapları sağlamaz. Hepsinin güçlü ve zayıf yönleri, avantajları ve dezavantajları vardır.

Sektörel bir yaklaşım çerçevesinde kullanılan ana araçlar ve teknikler, birincil verilerin toplanmasını ve bu verilerin analiz edilebilmesinin çeşitli yollarını içerir. Birincil veri toplama, genellikle işverenlere yönelik olmak üzere, hane halkları ve diğer gruplara yönelik gerçekleri veya görüşleri toplayan anketleri içerir. Genel veri kullanılabilirliğine bağlı olarak, bazı sektörel yaklaşımlar belirli bir sektördeki (Gürcistan) belirli işveren anketlerine dayanmaktadır. Diğerleri, ayrıntılı sektörel alt kırılımlarını sunan ekonomi çapında anket sonuçlarını kullanmaktadır (Birleşik Krallık ulusal işveren becerileri anketi gibi)¹¹. ABD’de, işverenlerin ekonomi çapında araştırması, neredeyse tüm sektörler için beceri talebiyle ilgili (mesleğe göre ölçülen) çok ayrıntılı veriler üretmektedir.

Sektör odaklı verilerin, değişen beceri ihtiyaçlarını öngörmek dışında amaçlar için de toplanabileceği unutulmamalıdır. Resmi verilerin çoğunun asıl toplanma amacı,

kamu idaresi ve vergi tahsilatıdır: örneğin işgücü anketleri, hane halkı anketleri; istihdam ve ekonomik faaliyet ölçeğini oluşturmak için işveren anketleri; KİH istatistikleri; eğitim istatistikleri; ulusal hesaplar ve ticaret istatistikleri.

Resmi anketlere ek olarak, bilgi toplamanın diğer yolları arasında görüşmeler, odak grupları, çalıştaylar ve gözlemlerinin kullanımı yer almaktadır.

Veriler, aşağıdakiler dahil çeşitli teknikler kullanılarak analiz edilebilir:

- (a) sektörel çalışmalar ve diğer endüstri araştırmaları dahil olmak üzere ikincil verileri kullanarak yapılan masa başı analizi;
- (b) sektörel amaçlarla uygulanan resmi, sayısal modeller ve tahmin sonuçlarının kullanımı; sektörel yaklaşımlar, sektörel analizlerin zenginleşmesine olanak sağlayan ulusal ve ekonomik çaplı modellerin sonuçlarını da kullanabilir (Avustralya)¹²;
- (c) Delphi benzeri yöntemler, senaryo geliştirme ve diğer öngörü faaliyetleri dahil olmak üzere gelecek tahminlerinde bulunmanın diğer yöntemleri;
- (d) çoğu kez hem nitel hem de nicel yöntemlerin bir kombinasyonunu kullanan diğer ayrıntılı vaka çalışmaları.

Bununla ilgili spektrum, nicel ölçüm ve analiden çok daha ince incelikli yaklaşımlara kadar uzanır. Aralarında, “gözlemlerinin” kurulması da dahil olmak üzere, hem nitel hem de nitel ögeler içeren yöntemler vardır¹³.

¹⁰ Farklı yöntemlerle ilgili yeni bir gözden geçirme için, ETF yuvarlak masa etkinliğinde öngörülen çeşitli makaleleri inceleyiniz: TVE için politikalar ve stratejiler geliştirilmesi: 8 Mart ve 9 Mart, 2012 yılında Turin (İtalya)’da gerçekleşen geçiş döneminde ve gelişmekte olan ülkeler bağlamında araçlar ve katma değer:

http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/EV_2012_Round_table_on_Foresight?opendocument

Ele alınan teknikler öngörü, ufuk taraması, Delphi yöntemleri ve sayısal modellemeyi içerir. Diğer incelemeler için bkz. Allison ve Kaye (2005), Bell (2003), Bishop ve diğ. (2007) ve Avrupa Komisyonu Ortak Araştırma Merkezi (2010).

¹¹ İşveren anketleri için metodoloji, 5. ciltte ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

¹² Bkz. Cilt 2.

¹³ Gözlemciler genellikle bir sektör ve sıklıkla da coğrafyaya odaklıdır. Bunlar, metodolojik araçlar değil, belirli bir beceriye ve ilgili konulara dikkat çekmek için önemli bir mekanizma veya kurumsal bir düzenlemedir.

Tablo 1. Beceri öngörme ve eşleştirmede kullanılan araç ve tekniklerin kıyaslanması

Yaklaşım	Avantajları	Dezavantajları	Sektörel bağlamda kullanımı
Birincil veri toplama (*)			
İstihdam seviyeleri, ücretler, doldurulmamış boş pozisyonlar ile ilgili soruları içeren işverenlere (veya hane halkları gibi diğer gruplara) yönelik gerçek zamanlı anketler.	Doğrudan “kullanıcı” veya “müşteri” katılımı, insanların ne söyledikleri veya algıladıkları değil, nasıl davrandıklarına odaklanır.	Yanıtların alınması sorunlu olabilir, Güçlü veriler elde etmek için büyük örneklerle ihtiyaç duyulur, bu nedenle pahalı olabilir	Anketler ekonomi çapındaysa ve sektöre göre bir alt kırılıma izin veriyorsa, sektörel yaklaşımlar için en yararlı olanıdır. Daha sonra sektörler arasında karşılaştırmalar sağlayabilir ve aynı niteliklere sahip kişiler için hangi sektörlerin rekabet edebileceğini ortaya koyar.
Örneğin, beceri eksiklikleri ve beceri boşlukları hakkında sorular içeren işverenlere (veya diğer gruplara) yönelik görüş anketleri.	Doğrudan “kullanıcı” veya “müşteri” katılımı,	Öznel ve tutarsız olabilir, marjinal ve geçici olarak çok fazla odaklanabilir, katılımcılar gelecekteki beceri ihtiyaçları hakkında mutlaka bilgi sahibi olmayabilir.	Hem sektör çapında hem de sektöre özgü olabilir. Sektöre özgü anketler sektöre özgü sorunlara, hatta sektördeki seçilmiş mesleklere odaklanabilir. Ancak, daha genel bağlamda bilgi eksikliği olabilir.
Mülakat ve ilgili teknikler	Sorunları ve endişeleri daha ince ve daha derinlemesine ele alabilecektir.	Temsilci olmayabilir	Sektördeki “anahtar oyunculara” (özellikle ana işverenler, ana meslek kurumu) hitap etmek için sektörel yaklaşım için çok yararlıdır.
Çalıştaylar	Görüş alışverişi için faydalıdır	Kısmi görüş sağlayabilir	Sektörel düzeyde, ortak bir dil kullanan ve genellikle ortak çıkarları paylaşan katılımcılar, çalıştaylar için nispeten kolay bir şekilde bir araya getirilebilir.
Diğer resmi olmayan irtibatlar	Görüş alışverişi için kullanışlı mekanizmalar	Varsayımsal olabilir, gerçeklere dayanmayabilir	Gayri resmi kişiler ve ağ iletişimi, bilginin paylaşılacağı sektörel platformlar için önemli bir temel bilgidir.
Analiz (°)			
Mevcut kanıtların genel sentezi ve kritik değerlendirmesi			Her analiz için gereklidir. Sektördeki değişimin öncü güçlerinin - teknolojiideki yeni trendler, uluslararası işletmelerdeki eğilimler ve sektörün faaliyet gösterdiği bağlam - analizi için kullanışlıdır.

Yaklaşım	Avantajları	Dezavantajları	Sektörel bağlamda kullanımı
Nicel modele dayalı resmi, ulusal düzey, projeksiyonlar ekonometrik teknikleri veya hesaplanabilir genel dengeyi (CGE) veya benzer modelleri kullanır (c)	Kapsamlı Tutarlı Şeffaf ve açık niceldir	Veriye açtır Maliyetlidir Her şey ölçülebilir değildir Hassasiyetle ilgili yanlış bir izlenim verebilir	Belirli sektörlerle yönelik çalışmalar, yeterli sektörel alt kırılım sağlıyorsa, modelden bilgi edinebilir. Diğer yöntemlerle sektörlerden elde edilen bilgiler de modelleri bilgilendirebilir.
Nicel modellere dayalı kısmi projeksiyonlar, örn. bireysel sektörlerle veya mesleklerle odaklanmak	Şeffaf ve açık Nicel Hedefli	Her şey ölçülebilir değildir Hassasiyet konusunda yanlış izlenim verebilir Kısmi analiz önyargılı olabilir	Sektöre özgü değişimin sürücü güçleri veya iş sınıflandırmasının daha uygun ayrıntıları bu modeller tarafından daha iyi bir şekilde ele alınabilir, ancak diğer sektörlerle etkileşimi yoktur.
Diğer öngörü yöntemleri (-)			
Odak grupları, yuvarlak masalar, Delphi tarzı yöntemler	Bütünsel Doğrudan “kullanıcı” veya “müşteri” katılımı	Sistematiği olmayabilir. Tutarsız olabilir. Öznel olabilir.	Genellikle sektörel düzeyde, verilerin nicel modellemeye izin vermediği veya nicel tahminleri doğruladığı veya yorumlamadığı durumlarda kullanılır. Sektördeki öncülerin, teknolojiye ve süreçlerdeki yeni trendlerin, ortaya çıkan mesleklerin veya sektördeki becerilerin belirlenmesi için kullanışlıdır.
Senaryo geliştirme analizi, birçok farklı formu kapsar.	Bütünseldir. Doğrudan “kullanıcı” veya “müşteri” katılımı Belirsizliğe odaklıdır	Sistematiği olmayabilir. Tutarsız olabilir. Öznel olabilir.	Sektörün makul bir kapsamını tanımlayabildiğinden, genellikle sektörel düzeyde kullanılır. Sektör, hangi kişi ve kurumların senaryo geliştirme süreci ile ilgili olduğunu belirleyebilir.
Belirli sektörel, meslek ya da bölgesel grupları ve / veya gözlem evleri (hem nicel hem de nitel kanıtları kullanarak) üzerindeki durum çalışmaları	Bütünsel (sektör için) Sektörel ve diğer spesifik konularda güçlü	Kısmi Potansiyel önyargılı Sektörler arasında tutarsız	Bu yöntem grubu, sektörel hedefler bağlamında uygulanan farklı yöntemlerin kullanımını içerir. Bunlar sadece sektörel veya sektörler arasındadır, örn. sektörler arası tek bir mesleğe yöneliktir.

- Bu, işverenlerin ve hane halklarının anketlerini içerebilir. Bunlar pek çok farklı amaç ile üstlenilmiştir; becerilerin öngörülmesi nadiren ana odak noktasıdır.
- Ekonomiye ve işgücü piyasasına (ulusal hesaplar veya nüfus sayımı gibi) odaklanan genel amaçlı idari veri kümelerinin ve aynı zamanda Birleşik Krallık ulusal işveren beceri anketleri ve ABD O*NET veritabanı gibi birçok amaca yönelik veri kaynağının analizini içerebilir. İşveren anketleri ile ilgili detaylandırma ve daha fazla analiz, Cilt 5’de bulunabilir.
- Bunların ne olduğu, nasıl yapıldığı ve kullanıldığıyla ilgili ayrıntılı inceleme ve daha fazla analiz, Cilt 2’de bulunabilir.

Kaynak: Wilson vd. (2004, s. 6)’den alınmıştır. Bu tablo, analiz seviyeleri, benimsenen ayrıntılı yöntemler ve belirli sektörlerle odaklanma arasında daha net bir ayrım yapmak üzere değiştirilmiştir. Sektörel yaklaşımların geniş çapsi altında kullanılan birçok farklı yöntemin kısa bir özetini sunar.

Sektörel yaklaşımların, kısmi olmaları da dahil olmak üzere bazı dezavantajları olabilir. Bu tür çalışmalardan elde edilen bulgulara yer verilmesi gereken ağırlık düşünüldüğünde, bu dikkate alınmalıdır. Sektörel bir yaklaşımın uygun olup olmadığı, en çok göz önüne alınması gereken noktalardan biridir. Bunlar, aşağıdaki bölümlerde, özellikle Bölüm 4'te, daha açık bir şekilde belirtilmiştir.

Sektör, daha resmi nicel yöntemler de dahil olmak üzere, becerilerin öngörülmesine yönelik yaklaşımların çoğunun merkezinde yer almaktadır. Örneğin, ulusal, nicel modele dayalı projeksiyonlar genellikle değişen bir sektörel yapının becerilere olan talebi nasıl etkilediğini anlama ihtiyacını kapsamaktadır. İşveren anketleri veya daha kalitatif yöntemler gibi diğer yöntemler de genellikle aynı nedenlerle güçlü bir sektörel boyuta sahiptir.

Tamamı olmasa da bazı model temelli çalışmalar, mevcut ve güvenilir istatistiklere dayanan karmaşık ekonometrik analizleri mümkün olan seviyede içerir. Bununla birlikte, birçok durumda, özellikle verilerin daha karmaşık ekonometrik teknikleri desteklemek için çok zayıf olduğu ülkelerde, çok daha az karmaşık nicel yöntemler kullanılmaktadır. Burada, uzman bir değerlendirmenin kullanılması gerekebilir ancak bu durum istatistiki altyapının zayıf olduğu ülkelerle sınırlı değildir¹⁴. Avrupa Komisyonu adına yürütülen sektörel çalışmalar (Ek 9'daki AB çalışmasına bakınız) sektörlerdeki mevcut verilerin sistematik olarak kullanılmasını amaçlayan nicel bir öge ile klasik nitel senaryo geliştirme yaklaşımının belirlenmesinin bir kombinasyonudur. Ancak, bunun iyi bir şekilde yapılması, önemli kaynaklar gerektirir.

Diğer sektörel yaklaşımlar, yukarıda listelenen ve Tablo 1'de vurgulanan farklı metodolojiler üzerinde farklı ağırlıklar ortaya koymaktadır. Belirli vaka çalışmalarına odaklanarak, aşağıdaki bölümler becerilerin öngörülmesi ve sektörel düzeyde eşleştirme hakkında öğrenilecek önemli dersleri ortaya koymaktadır.

İncelenen çalışmalarda çok net bir şekilde ortaya çıkan nokta, tüm bu sektörel yaklaşımların, devam eden bir sürecin parçası olarak görülmesi ve sadece bir defaya mahsus bir uygulama olmamasıdır.

2.3. İyi uygulamalar, problemler ve gizli tuzaklar

Bu bölüm, Bölüm 1'de¹⁵ sunulan ayrıntılı örnek olayların bir seçimini çizmektedir. AB'nin tamamı için yürütülen sektör temelli çalışmaların genel durumunu vurgulamadan önce Portekiz ve Birleşik Krallık'tan örneklerle başlar¹⁶. Ayrıca, gelişmiş, geçiş döneminde ve gelişmekte olan ülkeler de dahil olmak üzere, diğer bazı ülkelerdeki sektör bazlı çalışmaların örneklerini kapsamaktadır. Bu çalışmaların her biri bu bölümde sırayla ele alınmış, alınan dersler bir araya getirilmiş ve Bölüm 2.4'te özetlenmiştir.

Değişen beceri ihtiyaçları ve beceri uyumsuzluklarına ve dengesizliklere odaklanmayı beklemek, Avrupa düzeyinde nispeten yeni bir konudur. Fransa gibi bazı ülkeler, uzun yıllardır gösterge niteliğinde ekonomik planlama ve işgücü piyasası planlaması yapmıştır. Diğerleri ise sadece 1970'lerde, 1980'lerde veya daha sonrasında böyle bir çalışmaya başlamıştır. Sektörel çalışmalara odaklanma, daha sonra, 1990'ların sonlarında başlayan Portekiz araştırmalarıyla devam etmiştir. Birleşik Krallık SBK'ları ancak 2002 yılında kurulmuş ve AB sadece 2008 yılında sektörel çalışmaları yayınlamaya başlamıştır (bunların her birinin detayları eklerdeki ilgili ülke çalışmalarında bulunabilir).

İşgücü piyasasının geleceğine yönelme girişimlerinin çoğu, güçlü bir sektörel ögeye sahiptir. Heijke (1994) incelemelerinde yer alan becerilerin öngörülmesine yönelik tüm makroekonomik modelleme yaklaşımlarını, sektörel bir boyutta ele almıştır. Amerika Birleşik Devletleri (ABD) bu konuda klasik bir örnektir (Ek 22).

Çoğu ülke için sektör, özellikle TVET eğitim ve öğretim sistemlerinin merkezinde yer almaktadır. Almanya, işverenler ile eğitim ve öğretim sağlayıcıları arasındaki güçlü bağlantıları sunan en iyi örnektir (Ek 12).

¹⁴ İkincisi, temel sektörel projeksiyonların oldukça modern bir nicel modelin kullanılmasına dayanmasına rağmen, ABD İşgücü İstatistikleri Bürosu tarafından sektörler arasında değişen bir işgücü yapısının projeksiyonlarının yapılmasına yönelik yaklaşımda olduğu gibi kilit bir özelliktir.

¹⁵ Eklerde daha ayrıntılı olarak belirtilmiştir.

¹⁶ İstihdam, Sosyal İşler ve İçerme Genel Müdürlüğü tarafından görevlendirilen şekilde.

Bunlar, eğitim ve öğretim sisteminden elde edilen sonuçların, sektörün ihtiyaçlarına uygun olmasını sağlamaya yardımcı olur. Birleşik Krallık gibi diğer ülkelerde, bu bağlantılar zayıflamış ve hükümet müdahalesi ile takviye edilmek zorunda kalmıştır. Birleşik Krallık'taki SBKlar, Birleşik Krallık hükümetinin işverenlere bu konularda daha güçlü bir ses vermesi için son bir teşviki olarak görülebilir (Ek 21). SBKlar artık Birleşik Krallık ekonomisinin büyük bölümünü kaplamaktadır.

2.3.1. Veri boşluklarının doldurulması (Portekiz)

Portekiz'deki sektörel yaklaşımda, gereklilik buluşun ana sürücüsüdür. Standart nicel projeksiyonların üretilmemesi, Portekiz'deki sektörel yaklaşımın gelişimini teşvik etmede kilit bir faktör olmuştur. İlgili verilerin eksikliği ve uygun birçok sektörlü makroekonomik modelin yokluğu, Almanya, Hollanda ve Birleşik Krallık gibi Avrupa'nın diğer kısımlarında yapılan çalışmayı kopyalamanın mümkün olmadığını göstermiştir (1990'ların başındaki durum için bkz. Heijke, 1994). 1990'lı yıllardan bu yana yapılan Portekiz sektörel çalışmaları, bu boşluğu doldurma, beceri ihtiyaçlarına ileriye dönük bir bakış açısı sağlama girişimi olarak görülebilir.

Portekiz yaklaşımının önemi:

- İlgili sektörün, değişimin temel itici güçlerinin ve ekonominin diğer bölümleri arasındaki ilişkilerin sağlam bir şekilde anlaşılması;
- Gereken kilit becerilere ve bunların nasıl değiştiğine odaklanan detaylı meslek profilleri geliştirmek;
- Sektörün karşı karşıya olduğu belirsizlikleri ve sonuçların bu farklı durumlara muhtemel duyarlılığını göstermek için alternatif senaryoların detaylandırılması.

Yaklaşım, ulusal makroekonomik modellemeye yatırım yapmak zorunda kalmaksızın, gelecekte ihtiyaç duyulan becerilere yönelik değişimlere dair yararlı bilgiler geliştirme olasılığını göstermektedir. Ayrıca, daha fazla nitel

yaklaşımın, daha az nicel yaklaşımla elde edilemeyenleri sunabileceğine dair katma değeri de vurgulamaktadır.

Brezilya, muhtemelen Portekiz modelinden etkilenen benzer sistemler geliştirmiştir. Bunlar senaryo geliştirme teknikleri ve gözlemleri kurma gibi nicel verilere daha az bağımlı olan öngörü yöntemleri geliştirmeyi içermektedir. Bununla birlikte, son yıllarda veri sistemleri iyileştikçe, Brezilya yaklaşımı da nicel yöntemleri içermeye başlamıştır.

2.3.2. Kapsamlı bir sektör metodolojisi (AB)

AB içinde, İstihdam, Sosyal İlişkiler ve İçerme Genel Müdürlüğü (DG-EMPL) ve ilgili Avrupa öngörü metodolojileri tarafından geliştirilen sektör bazlı çalışmalar, çok sayıda benzer metodolojik özelliği benimseyen, Portekiz çalışmasının deneyimine yoğunlaşmıştır.

2008 yılından itibaren yürütülen AB çalışmaları, Avrupa'daki bazı kilit sektörlerin karşılaştığı durumun ayrıntılı ve kapsamlı bir analizini sunmaktadır. Pek çok açıdan, bu çalışmalar, sektörel bir yaklaşımda beklenen unsurların tamamını olmasa da çoğunu içeren en iyi uygulamalar olarak nitelendirilebilir¹⁷. Bunlar, bütünsel bir yaklaşımın yararlarını ve çok sayıda paydaşla ilişkilerini sergilerler.

Ancak, bir dezavantajları da vardır:

- gerçekleştirilmesi oldukça pahalıdır, yüzbinlerce avroya mal oldular ve daha az imkanların olduğu koşullarda tekrarlanması zor olabilir;
- olayların üstlendiği problemleri gösterirler. 2008'in küresel mali krizinin ardından koşulların değişmesi, dünyanın değiştiği ve çalışmaların artık tutarlı olmadığı algısına yol açmıştır. Ancak, bunun ardında bir dizi durumu araştırma fikri olduğu göz önünde bulundurulduğunda, analizlerin çoğu, bir kısmı güncelliğini yitirmiş olsa bile, alakalı ve yararlı olmaya devam etmektedir.

¹⁷ En iyi uygulamayı oluşturan şey bir tartışma konusudur. Bölüm 4, dahil edilmesi beklenen bazı temel özellikler özetlemeye çalışmaktadır. Bu bölüm, kullanılabilecek çeşitli araçları ve teknikleri özetlemektedir.

AB çalışmaları, Avrupa 2020 stratejisini desteklemek için görevlendirilen daha geniş bir araştırma programının parçasıdır. Bu, nicel beceri talebi ve arzının ayrıntılı bir tahmin setini içermektedir. Cedefop bünyesinde tasarlanan çalışma, güçlü bir sektörel bileşene sahiptir ve Birleşik Krallık'ta işgücü geleceğine yönelik projeksiyonlar için kullanılabilecek, çok sektörlü bir makroekonomik modelin kullanımını içermektedir¹⁸.

2.3.3. Sektör amaçları gereği merkezi olarak geliştirilmiş kaynaklar (Birleşik Krallık)

Birleşik Krallık'teki SBKların kurulması için motivasyon ve bunların evrimi, Portekiz örneğinden farklıdır. Milenyum dönemine gelindiğinde, ülke zaten gelecekteki işgücü piyasasını yansıtmak için kurulmuş, nicel, model tabanlı bir sisteme sahiptir (Wilson, 2001). Bugün ise beşinci serisinde olan, iyi yapılandırılmış işgücü piyasası projeksiyonları serisi haline gelmiştir. Zamanın hükümeti, bu tür analizlerin, işgücü piyasasını değerlendirmek ve bilgilendirmek için ihtiyaç duyulan bir dizi çalışma ayağından sadece biri olduğunu iddia etmiştir; diğer kilit ayaklar da, güçlü bir sektörel odak sağlamak için yeni kurumların kurulmasını içermektedir. Bunlar Sektör Becerileri Geliştirme Ajansı ve SBKları içerir. Hükümet ayrıca, günümüzde ulusal işveren becerileri araştırmaları haline gelen yapıyı kurmuştur. Bu yapı tüm sektörleri kapsamakta ve beceri eksiklikleri ve boşlukları hakkında ayrıntılı sektörel bilgi sağlamaktadır. Birleşik Krallık hükümeti, çeşitli eğitim ve öğretim yatırımlarına geri dönüş oranlarını değerlendirmek için bir dizi proje finanse etmiştir.

Sektör Becerileri Geliştirme Ajansı, Birleşik Krallık İstihdam ve Beceriler Komisyonu'na (UKCES) dönüşmüştür. Bu, SBKların çalışmalarının lisanslanması ve denetlenmesi sorumluluğunu taşır. SBKlar, kapsadıkları sektörlerin beceri ihtiyaçlarının karşılanması ölçüsünde bütçe alırlar. Bu bütçe dahilinde bazıları kuruluşça yapılan bazıları da taşeronla verilen araştırma bütçeleri de vardır.

UKCES ayrıca, merkezi olarak geliştirilen çeşitli "İPB kaynaklarını" tüm SBKlara sağlar. Bu kaynaklar, sektörlerindeki ayrıntılı beceri eksiklikleri hakkında çalışan iş sözleşmeleri projeksiyonlarını (önemli sektörel detaylar içeren) ve ulusal işveren becerileri anketini içermektedir.

Birleşik Krallık'teki SBKlar tarafından sağlanan sektörel odak, beceri politikasındaki dengenin işverenlerin ihtiyaçlarına yönelik olarak düzeltilmesine yardımcı olmuştur. Birleşik Krallık'taki SBKlar bağımsız organlar olmalarına rağmen, lisanslama organı (UKCES) tarafından belirlenen oldukça dar tanımlanmış sınırlar içinde faaliyet göstermelidirler. Bu, sektörleri için işgücü piyasası değerlendirmelerinin nasıl gerçekleştirileceğine ilişkin ayrıntılı ve kuralcı talimatlar içermektedir. UKCES, üstlendiği araştırmayı izlemek ve değerlendirmek ve SBKların oluşturduğu kanıtları, sektör beceri sözleşmelerini ve daha genel beceri değerlendirmelerini desteklemek için yorumlama prosedürleri oluşturmuştur.

SBKlar ve benzer birimler Arjantin, Avustralya, Bangladeş, Kanada, Danimarka ve Güney Afrika da dahil olmak üzere bir dizi başka ülkede de kurulmuştur. Genellikle işveren temsilcileri, işçiler (sosyal taraflar) ve Devlet temsilcilerinin bulunduğu üçlü bir forma sahiptirler. İdeal olarak, Birleşik Krallık'ta olduğu gibi, sektörler arası faaliyetleri koordine etmek için daha geniş bir sistem tasarımının bir parçasını oluştururlar. Kanada'da, örneğin, bu koordinasyon rolü Kanada İnsan Kaynakları ve Beceri Geliştirme Kurumu tarafından üstlenilmiştir. (HRSDC).

2.3.4. Bir geçiş ülkesindeki sektörel çalışmalar (Çek Cumhuriyeti)

Çek Cumhuriyeti deneyimi, merkezi olarak planlanan bir ekonomiden piyasa ekonomisine geçişi vurgular.

¹⁸ Pan-Avrupa nicel projeksiyonları hakkında detaylar için bkz. Cedefop (2012).

Araştırma çalışmalarını finanse etmek için Çek Cumhuriyeti, Avrupa Komisyonundan önemli ölçüde destek almıştır; aynı zamanda çok büyük bir ticaret bloğunun üyesi olmanın genel ekonomik faydalarından yararlanmışır. Bu faktörler, AB üyeliği yararı olmayan Gürcistan gibi ülkeler için mümkün olmayan bir şekilde geçiş sürecini kolaylaştırmıştır. Çek yaklaşımı, değişen beceri ihtiyaçlarını öngörmek ve beceri dengesizliklerini ve uyumsuzlukları değerlendirmek için kapsamlı bir sistem kurmak üzere yeterli kaynak verildiğinde, hızla gelişmenin mümkün olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda bunu sürdürme ve daha zor finansal şartlarda kurumsal altyapıya bağlanma sorunlarını da ortaya koymaktadır. Ülke çalışmasında özetlenen çalışmaların çoğunun finansmanı, Avrupa Komisyonu veya AB'den dış finansmana bağımlı olmuştur.

Çek deneyimi, önceliklendirme, işbirliği ve koordinasyon ihtiyacıyla ilgili birçok ayrıntılı ders sunmaktadır. Çek çalışmasından alınabilecek pratik dersler şunlardır:

- (a) Daha geniş bağlamı göz önünde bulundurmanın önemi: çalışmaya bilgi sağlayabilecek diğer olaylar nelerdir?
- (b) Bu çalışma ilgili kurumsal altyapıya bağlanmadıkça aynı hareketliliğin sürdürülme sorunları;
- (c) Analiz için sektör seçiminde dikkate alınacaklar (umut verici ya da payı azalan sektörler);
- (d) Anket araçlarının ayrıntılı örnekleri ve ortaya koyulacak sorular;
- (e) SWOT analizi gibi değer katan temel unsurlar;
- (f) Sağlam bir arz analizinin önemi, bu durumda mevcut bir ekonometrik modele dayanmaktadır;
- (g) Odak gruplar ve görüşme yöntemleri gibi genel ve derinlemesine bir resim oluşturulmasında diğer nitel araştırma ve tekniklerin değeri;

- (h) ABD'deki ulusal mesleki sınıflamaların ABD sistemine bağlanması yoluyla yapılan genel becerilerin ölçülmesine yönelik büyük yatırımı kullanma potansiyeli;
- (i) Bir sentez geliştirmenin önemi;
- (j) Bu unsurların koordineli bir şekilde tamamlamasını sağlamaya çalışmanın önemi ve tüm bu çıktıların, politika ve eğitim sunanlara bilgi sunmak amacıyla kapsamlı bir şekilde analiz edilmesi, aynı zamanda bunu başarmanın zorlukları.

Diğer birçok ülke piyasa ekonomisine geçişlerini takiben becerilerin öngörülmesi için sektörel bir yaklaşım başlatmıştır: Romanya ve Estonya buna iki örnektir. Bunlar geçiş ülkelerinin deneyimlerini göstermek için yapılan vaka çalışmaları listesine eklenebilir ancak kaynak ve zaman kısıtlamaları bu tür olasılıkları engeller. Bu belge, bir kerelik değil devam eden bir çalışma olarak görülmelidir, zamanla belgeye ek olarak daha fazla ülke çalışması eklenecektir.

2.3.5. Sektöre özgü analizler için nicel bir modelleme (Avustralya)

Değişen beceri ihtiyaçlarının öngörülmesi, Avustralya'nın işgücü becerileri sisteminin yıllardır bir parçası olmuştur. Birleşik Krallık'ta olduğu gibi bu, makro düzeydeki çalışmalarla başlamıştır. Son yıllarda politik odak, sektörlerle (veya endüstrilere) daha fazla yönelmiştir.

Bu, Birleşik Krallık'taki SBKlardan daha geniş bir rol üstlenen Avustralya'daki ISC'lerin gelişimine yansımıştır. Görevleri, sektörel verimliliği ve işlerin genel kalitesini ve tüm sektörlerin gelecekteki çalışma hayatlarını kapsar.

Ayrıca görevlerini nasıl yürüttükleri konusunda önemli ölçüde takdir yetkisine sahiptirler.

Avustralya ekonomisi, ürün talebindeki patlamadan hala istifade etse de, birçok ISC'nin temel kaygıları kilit alanlardaki birincil beceri eksiklikleridir.

Avustralya'daki makro modelleme çalışması, Birleşik Krallık'takilerden farklıdır. Avustralya'daki vurgu, ekonometriden ziyade hesaplanabilir genel denge (CGE) yöntemleri üzerinedir, fakat nihai sonuçlar benzerdir¹⁹. Melbourne'daki Monash Üniversitesi'nde kurulmuş sağlam bir ekip, analizlerin çoğunu sağlamaktadır. Bazı ISC'ler de dahil olmak üzere ticari olarak sonuçlarını ilgili taraflara satmaktadır.

Avustralya durumu, nicel, çok sektörlü, makroekonomik analizin, sektörel beceri analizlerinde daha kalitatif yaklaşımlarla birleştirilmesine yönelik olasılıkların bir örneğini sunmaktadır.

Son yıllarda, Avustralya'da sektörel beceri değişikliklerini öngören sistemler için yapısal değişiklikler geliştirilmiştir. Mevcut sistem, Monash ve diğer kurumlardaki çalışma dahil olmak üzere, ulusal düzeydeki veri kaynakları ve modellerinin çeşitliliğine dayanan karma yöntemlere vurgu yapmaktadır.

2.3.6. Ortaya çıkan ekonomiler için sektörel yaklaşımlar (Güney Afrika)

Güney Afrika deneyimi, ortaya çıkan bir ekonomi bağlamında bu konular ele alınırken karşılaşılan sorunlara dikkat çekiyor. Bunlar performans yönetimi ve yönetim konusundaki kaygıları içermektedir.

Sektör eğitim ve öğretim yetkilileri (SETA), Birleşik Krallık SBKları ve Avustralya ISC'lerinin Güney Afrika'daki karşılığıdır. Eğitim faaliyetlerinin yanı sıra araştırma için kaynakların dağıtımından sorumludurlar. Bu, menfaat çatışması sorunlarına yol açabilir ve finansal mülkiyete ilişkin kaygıları ortaya çıkarabilir.

SETA'ların kurulması ve daha sonraki yenilikler, genel ekonomik ve politik kalkınma sürecinin bir parçası olarak görülebilir. Bu hakkın elde edilmesi, birçok rakip ve genellikle kazanılmış ilgi alanlarıyla karmaşık bir süreçtir. SETA örneği aynı zamanda becerilerin öngörülmesi ve eşleştirmeye yönelik çalışmanın bu tür kurumların görevinin sadece küçük bir parçası olabileceğini göstermektedir. Bununla birlikte, SETA'ların deneyimi, sadece sınırlı kaynaklarla sektörel seviyedeki yetenekleri tahmin etme ve eşleştirme konusunda çok şey yapılabileceğini göstermektedir.

Ayrıca, sağlam ve bağımsız verilerin bulunmadığı durumlarda işletim zorluklarını da vurgulamaktadır.

Ülke çalışmasında yapılan değerlendirme, belirli argüman ve pozisyonların desteklenmesinde toplanan kanıtların bir kısmının, daha eleştirel değerlendirilmesine ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

Kamu fonlarının amaca göre ve uygun kullanımını sağlamak için SBK'ların değerlendirilmesi ve lisans verilmesi ile ilgili Birleşik Krallık deneyiminden de öğrenilecek bazı dersler vardır.

2.3.7. Sınırlı bütçe ile yapılan sektörel çalışmalar (Gürcistan)

Ek 11, Gürcistan için yürütülen ve uluslararası bağışçılar tarafından desteklenen pilot çalışmaları detaylı olarak sunmaktadır; sektörel bir yaklaşımın çok daha mütevazı bir bağlamda yapılabileceğini göstermektedir. Kısa bir zaman dilimi içinde ve çok daha sınırlı bir bütçeyle faydalı bir şey üretmenin mümkün olduğunu göstermektedir.

En önemli risk, bu tür çalışmaların kalıcı bir faydaya sahip olmayan bir kerelik bir alıştırma olabileceğidir. Gerçekten etkili olmak ve kurumsal gelişim sağlamak için uzun vadeli bir taahhüt ve tamamlayıcı bir yatırım gereklidir. Bu, yukarıda incelenen diğer bazı çalışmalarda gösterilmiştir.

¹⁹ CGE modelleri, teorik olarak göz önüne alınacak hususlar üzerinde daha fazla durur ve parametrelerin istatistiksel tahminlerine ve ekonometrik tekniklere daha az odaklanır.

Gürcistan çalışmasında ele alınan örnekler aşağıdaki-
lere dayanmaktadır:

- (a) Bazıları belirli sektörleri veya alt sektörleri (ilaç, inşaat, turizm, gıda işleme) hedefleyen ve algılanan talebi tespit etmeye çalışan işveren anketleri (iş ilanları ve değiştirme, beceriler);
- (b) 2012 yılında, örneğin becerilerin uygunluğu, eğitim türleri gibi nitel yönleri ele alan istatistiksel veriler ve anketleri kullanan, dört sektörlü daha nitel bir araştırma yapılmıştır.

Gürcistan'da yürütülen belirli çalışmaların sınırlı çerçevesi içinde, bir dizi ders alınabilir:

- (a) Teknik dersler: Bunlar, istatistiksel güvenilirlik ve örnekleme çerçevelerine ve örnek büyüklüklerine bağlantılar konusunda daha fazla şeffaflık ihtiyacını ve kullanılan kaynaklar hakkında daha fazla bilgi ihtiyacını, sunulan kanıtların güvenilirliği konusunda daha fazla ihtiyacı içerir;
- (b) Kaynak sorunları: Bu çalışmaların, uluslararası kuruluşların (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH) yardımıyla desteklendiği veya düzenlendiği gerçeğini içerir: bu tür alıştırmaların geçiş dönemindeki ve dış destek olmadan gelişmekte olan ülkelerin kamu bütçeleri için gerçekten uygun olup olmadığı açık değildir.

2.3.8. İşveren anketlerinin kullanılması (İtalya)

İtalya durumu, beceri talepleri için kısa vadeli beklentileri değerlendirmek adına sektörel bir yaklaşımın parçası olarak işveren anketlerinin kullanılmasının potansiyel değerini göstermektedir. Yakın zamana kadar İtalyan işgücü piyasasının düzenli nicel tahminleri yapılmamıştır, ancak birkaç modelci, bu amaçla kullanılabilecek CGE tabanlı modeller geliştirmeye

başlamıştır²⁰. İşgücü piyasasını değerlendirmekle görevli olanlar, ayrıntılı işveren anketlerinin kullanımına dayanan daha sektör odaklı bir yaklaşım kullanmışlardır. Mevcut durumla ilgili sorular sormanın yanı sıra, bu anketler, işverenlerin gelecekte sahip olmayı bekledikleri açık iş pozisyonları hakkındaki görüşlerini de araştırmaktadır.

Bu yaklaşım henüz doğrulanmamıştır. Birleşik Krallık gibi diğer ülkelerde geçmiş deneyimler, işverenlerin gelecekte beklenen beceri talepleriyle ilgili soruları yöneltmesini isteyerek, karışık sonuçlar elde etmişlerdir. Bu tür yaklaşımlar büyük ölçüde terk edilmiştir (bu konunun tartışılması için bkz. Wilson ve diğerleri, 2004). Bazı devletler bunu yapsa da ABD'deki işgücü İstatistikleri Bürosu (BLS) bu tür anketleri yürütmemektedir. Bu tür anketlerle ilgili problemler tutarsız ve çelişkili varsayımları, çift sayımı ve işverenlerin ayrıntılı sonuçlara cevap vermedeki zorlukları içerir. Çeşitli işveren anketlerinin güçlü yönleri ve sınırlamaları hakkında daha fazla değerlendirme Cilt 5'te bulunabilir.

2.3.9. Uzun vadeli görüşler (ABD)

ABD, başta BLS himayesinde olmak üzere, düzenli bir işgücü piyasası değerlendirmesini diğer ülkelerden daha uzun süredir gerçekleştirmektedir. Sektörel bir yaklaşım olarak nitelendirilemez de BLS tarafından kullanılan metodoloji, sektörü merkezine yerleştirir. Belirli sektörlerdeki değişen beceri taleplerini incelemek için sektör uzmanlarını istihdam etmektedir. Bu analiz daha sonra, mesleki istihdamın nicel projeksiyonlarını geliştirmek için detaylı ve çok sektörlü makroekonomik modelden elde edilen çıktılarla birleştirilmiştir. Vasıflar, genel beceriler ve yeterlilikler de dahil olmak üzere, daha geniş anlamdaki becerilere yönelik çıkarımlar, bilindiği gibi O*NET sistemi kullanılarak araştırılmaktadır. Bu, dünyadaki beceri taleplerinin nasıl değiştiğine dair en detaylı görüşlerden birini sağlar.²¹

²⁰ Örneğin, Ciccarone ve Tancioni (2012) ve Deqiraj ve Tancioni'nin (2013) çalışmalarına bakınız.

²¹ Mesleki bilgi ağı (O*NET), öğrencilerin, iş arayanların, işverenlerin ve işgücü geliştirme profesyonellerinin ABD'deki iş dünyasını anlamaları için yüzlerce meslek tanımını içeren ücretsiz bir çevrimiçi veritabanıdır. Daha fazla bilgi için Ek 22'ye bakınız.

Bu, eğitim ve öğretimi baştan aşağıya doğru planlama amacıyla değil, tüm farklı aktörlerin (bireyler ve işverenler dahil) bilinçli kararlar ve seçimler yapmak için kullanılabileceği çok ayrıntılı işgücü bilgileri sağlamak amacıyla yapılmaktadır.

Diğer ülkeler ABD sisteminin çeşitli yönlerini kopyalamışlardır. O*NET veri tabanı, ABD tarafından yapılan büyük yatırımlardan da yararlanarak doğrudan diğer ülkelerde de kullanılmıştır (bkz. Çek Cumhuriyeti ülke çalışması). ABD'nin O*NET'e yaptığı yatırım, daha önceki çalışmalara yönelik tutarlı bir strateji izleyerek, 40 yıllık bir süre içinde yapılmıştır. Öncü meslek projeksiyonları 1950'lerden beri düzenli olarak gerçekleştirilmiştir. Bu tür sistemlerin, modellerin ve veri tabanlarının geliştirilmesi uzun vadeli bir süreçtir. Dünyanın diğer bölgeleri şimdi benzer bir yol izlemektedir. Örneğin, AB'de, Avrupa beceriler / yetkinlikler, yeterlilikler ve meslekler (ESCO) çerçevesini geliştirmek için büyük bir itici güç vardır²².

2.3.10. Kurumsal altyapı ve geçmişin önemi (Almanya)

Almanya deneyimi, kesinlikle sektörel bir yaklaşımın (yukarıda dar olarak tanımlandığı gibi) örneği olmasa da, böyle bir yol izlemeye çalışanlar için birçok ders içermektedir.

Diğer bazı ülkelerle ortak olarak, Almanya'nın doğrudan eğitim ve öğretim alanında işverenleri sürece dahil etmekle meşgul olması uzun bir geçmişe sahiptir. Bunu, ağırlıklı olarak mesleki eğitim ve çıraklık eğitimine odaklanan "ikili sistem" aracılığıyla yapar. Bu, kurumsal altyapıya hem ulusal hem de bölgesel düzeyde yansır. İşverenler ve işçiler, ulusal ve bölgesel hükümet (Bundesländer) tarafından finanse edilen faaliyetlerle desteklenen bu süreçlerde aktif bir rol oynamaktadır. Bunların çoğu sektörler etrafında organize edilmiştir.

Almanya örneğinde, sanayi veya sektör, meslek ve nitelik arasındaki bağlantı, diğer birçok ülkeden daha güçlü ve daha doğrudan olarak karşımıza çıkar. Almanya örneği, dahil olan çok sayıda hükümet ve diğer kurumların sayısını ve geliştirilen sistemin karmaşıklığını vurgulamaktadır. Bu sistem, O*NET'in Almanca karşılığı olan Berufenet'i (Ek 12) de içerir.

Bütün bunların gelişimi on yıllar almıştır ve belirli öğeleri diğer çevrelere naklederek kolayca kopyalanabilecek bir şey değildir. İşverenlerin çok daha az yer aldığı Birleşik Krallık gibi diğer ülkeler de SBKlar gibi yeni kurumlar geliştirerek aynı sonucu elde etmeye çalışmışlardır. Bunlar işverenlere daha güçlü bir zemin hazırlamaktadır, ancak kavram, karışık bir başarı ile karşılaşmıştır. Bazı SBKlar, mühendislik, bilim ve imalat sektörüyle ilgilenen ve işverenler ile uzun süreli ilişkilere sahip olan Semta'da olduğu gibi, hedeflerine ulaşmayı başarmışlardır²³. Diğer durumlarda, yeni kurulan SBKlar bu tür bir anlaşmaya varamamış ve lisanslarını iptal etmişlerdir.

Birleşik Krallık, yıllar süren aşamalı evrimin Almanya'da yarattığı aynı türden bir birliktelik ve katılımı başarabilen bir sistem geliştirmeye çalışmaktadır.

Diğer ülkelerin de beceri geliştirme konusunda sektörel katılım açısından güçlü bir geçmişleri vardır. Hollanda, genel anlamda ve Kenniscentra (bilgi merkezleri) ile ilgili olarak Bölüm 4'teki tartışmada sıkça dile getirilmiştir. Hollanda ayrıca, bu tür konuların becerilerin öngörülmesi ve eşleştirmeye farklı yaklaşımlarla ilişkilendirilmesinde güçlü bir geçmişe sahiptir. Birleşik Krallık'taki SBKlardan çok daha fazla sorumluluk sahibi olan, çok güçlü sektörel yapılara sahip, iyi geliştirilmiş bir modele sahiptir.

²² Detaylar için bkz. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1042&langId=en>

²³ Semta, 1960'larda kurulan Mühendislik, Endüstri, Eğitim Kurulunun zaman içinde değiştirilmiş halidir.

2.4. Genel bir değerlendirme ve alınacak dersler

Yukarıdaki tartışma çeşitli konuların önemini vurgulamıştır:

- (a) Sorulacak sorular: sektörel çalışmanın veya yaklaşımın amaçları ve hedefleri nelerdir? Çok sayıda amaç ve hedefin olduğu açıktır. Bu genellikle, çatışan hedeflere sahip olabilen çok sayıda paydaşın varlığıyla karmaşıklaşır;
- (b) Bağlam ve kısıtlamalar: Bunlar aşağıdaki ana kategorilere ayrılır:
 - (i) Genel ekonomik ve politik bağlam;
 - (ii) Beceri ihtiyaçlarının değerlendirilmesi ve kilit katılımcılar ve paydaşlar dahil olmak üzere eğitim ve öğretimin sunulması bakımından özel kurumsal bağlam;
 - (iii) Mevcut istatistiksel altyapı;
 - (iv) Kaynak gereksinimleri ve sınırlamaları;
- (c) Teknik yönler - bunlar, nicel ve nitel yöntemler arasındaki dengeyi ve bu geniş başlıklar içinde mevcut olan çeşitli araçlar ve teknikler arasındaki seçimleri içerir. Pek çok açıdan bu yön, ilk iki husus tarafından sınırlandırılmaktadır.

Sektöre dayalı bir yaklaşımın uygun olup olmadığı ve bir ülkede olması gereken biçim aşağıdakilere bağlı olacaktır:

- (a) Hedef kitlenin ayrıntılı gereksinimleri ve ele alınacak temel sorular dahil olmak üzere genel amaçlar ve hedefler;
- (b) Tipik olarak karşılaşılabilecek kısıtlamalar (politik, mali ve teknik);
- (c) Paydaşlardan sektörel düzeyde bir şey elde etmeleri için desteklerden yararlanma fırsatları dahil olmak üzere diğer bağlamsal faktörler.

Belirli soruları cevaplamak için en uygun araçlar ve teknikler, politika yapıcılar ve analistlerin karşılaştığı çeşitli kısıtlamalara da bağlı olacaktır.

Gelişmekte olan ülkelere ve geçiş ülkelerine ilişkin temel sonuçlardan biri, değişen beceri ihtiyaçlarını değerlendirmek ve öngörmek için bazı sistematik çabaların şart olduğudur. Sektörel bir yaklaşım, bunu yapmak için büyük bir yatırım gerektirmeyecek bir yol sunar. Bu nedenle, gelişmekte olan ülkeler ve geçiş ülkeleri çalışmalarının seviyesini zaman içinde yükseltmeye ve diğer ülkelerin sektörel yaklaşımlarla yaşadıkları deneyimlerden öğrenmeye teşvik edilmelidir.

Her ne kadar O*NET (ABD), Berufenet (Almanya) ve yeni ESCO çerçevesi gibi karmaşık sistemler pek çok ülke için kısa ve orta vadede elde edilemeyecek de, onlar için bazı örnekler sunmaktadır. Diğer ülkelerin deneyimleri, uygun kurumsal altyapının nasıl geliştirileceğine ve bazı problemlerden kaçınmaya nasıl başlayacağına dair bazı dersler vermektedir (Güney Afrika). Diğerleri, ilgili verileri toplamak ve ilgili paydaşları bir araya getirmek için alınabilecek daha mütevazı adımları önerirken, aynı zamanda kaçınılması gereken tuzakları da (Gürcistan) bildirmektedir.

O*NET gibi sistemler, bir ülkenin kendi bulgularının sonuçlarını değerlendirmek için referans olarak kullanılabilir. Aynı zamanda becerilerin tanımlanması ve ölçülmesinde ABD gibi ülkeler tarafından hâlihazırda yapılmış olan büyük yatırımlar temel olarak doğrudan kullanılabilir (Çek Cumhuriyeti). Bütün bunlar başka ülkelere aktarılamazken, pek çok beceri örüntüsü hala uluslararası düzeydedir.

Gelişmekte olan ülkelere alınan diğer örnekler, 3. Bölümde detaylı olarak ele alınmış olup, henüz sistemin ilk aşamalarında. Bu deneyimlerden ortaya çıkacak sadece birkaç gerçek ders vardır ve bunlar daha çok uygulamadaki problemler ve tuzaklar hakkındadır.

Bölüm 3.

Kurumsal Bağlam - Sektörel Kuruluşların Rolü

Bu bölüm, becerilerin öngörülmesi ve sektörel düzeyde eşleşmeye elverişli kurumsal yapıları ve yaklaşımları daha ayrıntılı olarak açıklamaktadır. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerden geniş bir yelpazeyi ele almaktadır.

3.1. Giriş

Bu bölüm, becerilerin öngörülmesi, eşleştirilmesi ve geliştirilmesi için sektörel yaklaşımlara en uygun kurumsal bağlamları gözden geçirmektedir. Ulusal stratejiler ve politikalarla tutarlı olarak, farklı sistemlerin işgücü piyasası ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bunların yanıtlanmasını sağladığı faktörlerin değerlendirilmesini içerir. Bu bölüm, kurumsal yönere odaklanarak önceki bölümleri tamamlar. Önceki araştırmaların ve kamuya açık belgelerin gözden geçirilmesini sağlar ve kurumsal sistemlerde becerilerin öngörülmesi, beceri geliştirme ve istihdam edilebilirlik konularında iyi uygulamalara dair daha geniş bir kanıt tabanına katkıda bulunur. Bu ilk bölüm, sektörel kurumların bir tanımını sağlar ve bu tür kuruluşların kurulmasının gerekçesinin bazı yönlerini tartışır.

Farklı ülkelerde becerilerin geliştirilmesini teşvik etmek için birçok farklı kurum kurmuştur²⁴. Sektörel organlar genellikle beceri ihtiyaçlarının değerlendirilmesini koordine etmekten ve bu tür becerilerin sunulmasından sorumlu, merkezi kurumlardır. Bununla birlikte, daha genel olarak eğitim ve öğretimin sağlanmasından sorumlu olanlar da dahil olmak üzere diğer birçok kurum da önemlidir.

Bu bölümdeki tartışma, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerden örneklerle birlikte bir dizi ek ülke çalışmasıyla desteklenmektedir. Sektörel yaklaşımlar oluşturulurken göz önünde bulundurulması gereken konuların kapsamı hakkında biraz bilgi sağlarlar.

Ülkeler çeşitli isimler, formlar ve kurumlar altında beceri gelişimine yönelik sektörel yaklaşımları benimsemiştir. Sektörel yaklaşımlar genellikle sektördeki beceri gelişimini desteklemek, eğitime endüstri katılımını arttırmak ve eğitim için özel finansmanı teşvik etmek için uygulanmaktadır.

Beceri öngörme ve eşleştirme için önerilen sektörel yaklaşımların çoğu, paydaşların beceri geliştirme çabalarının koordinasyonu için sektör düzeyinde eğitim kurumlarının (sektörel kurumlar) kurulmasına odaklanmaktadır²⁵.

Kutucuk 2. Sektörel beceri kuruluşlarının tanımı

Sektörel beceri kuruluşları; genel hedefleri sektördeki eğitimin işverenlerin ve devletin ihtiyaçlarını karşılamasını sağlamak ve sektörlerinde beceri gelişimini teşvik etmek olan sektör temelli kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır.

Burada tanımlandığı gibi sektörel kuruluş terimi, ISC'leri veya SBKları (Avustralya, Bangladeş, Kanada, Hindistan ve Birleşik Krallık'ta olduğu gibi) ve diğer ülkelerdeki benzerlerini (Brezilya'daki ulusal eğitim hizmetleri, Hollanda bilgi merkezleri, Fransa'daki beceri gözlemevleri, Danimarka'daki ulusal ticaret komiteleri²⁶, Güney Afrika'daki SETA'lar ve Yeni Zelanda'daki endüstri eğitim örgütleri gibi) kapsayabilir. Becerilerin öngörülmesi, Sektörel beceri kuruluşlarının oluşturulmasının tek nedeni ya da ana nedeni değildir. Sektörel organların genel olarak ulusal İPB sistemlerinde ve özellikle becerilerin öngörülmesi sistemlerinde oynadığı rolün tanımı dışına çıkmamak önemlidir.

²⁴ "Beceri gelişimi" terimi, sadece becerilerin öngörülmesi ve eşleştirilmesinden daha geniş bir anlama sahiptir. Bu bölümde, öncelikle mesleki eğitim ve öğretim yoluyla geliştirilen becerilere başlamak için kullanılmaktadır. Bazı sektörel kurumlar genel ekonomik kalkınmada da rol oynamakta ve bir "sanayi gündemi" oluşturulmasına yardımcı olmaktadır.

²⁵ Sektörel kurumlar, sektörün çıkarlarını ve ekonomik gelişimini desteklemek gibi diğer genel amaçlarla kurulabilir. Buradaki odaklanma, temel odak noktası eğitim, öğretim ve becerilere odaklanan kuruluşlar üzerinedir.

²⁶ İngilizceleinde şu terimlere atıfta bulunmaktadır: *kenniscentra* (Hollanda), *serviç nacional de aprendizagem* (Brezilya), *observatoires prospectifs des métiers et des qualifications* (Fransa) ve de *fagligedevulag* (Danimarka).

Sektörel kurumlar, hedeflerine ulaşmak için sektörlerdeki mevcut ve gelecekteki beceri ihtiyaçlarını belirler. Bu ihtiyaçları karşılamak için eğitim önlemleri geliştirmek üzere büyük paydaşlar ile birlikte çalışırlar. Sektörel birimlerin faaliyet gösterdiği kurumsal ortamlar, işlevler ve yöntemler farklılık gösterebilir. TVET pazarının hem talep (işverenler) hem de arz taraflarıyla ilgilenirler. Ayrıca, eğitim ve işgücü piyasası arasında bir bağlantı sağlar ve daha genel bir politika danışmanlığı rolünü oynarlar.

Avrupa Komisyonu, AB'deki sektör konseyleri için hazırladığı bir çalışmada, Ecorys (2010b, s. 12), sektörel organların şunları yaptığını tespit etmiştir:

- (a) Ekonomideki bir veya daha fazla spesifik sektörü temsil etmek;
- (b) En az iki tür paydaş için bir platform sağlamak;
- (c) Sektördeki işgücü piyasası trendlerinin analizini sağlamak;
- (d) Sektörde istihdam ve beceri ihtiyaçlarını öngörmeye odaklanmak ve sektörel politikaların geliştirilmesinde bilgi olarak bu görüşleri kullanmak;
- (e) Yapılandırılmış ve sürekli bir şekilde çalışmak.

Bu daha dar tanımlamaya dayanarak, sektörel kurumlar, piyasa bilgilerinin oluşturulması için hem arz hem de talep konusunda önemli paydaşlarla etkin çalışma ilişkilerini sürdürerek çalışır. Ayrıca sektörlerindeki işgücü piyasası eğilimleri hakkında araştırma yaparlar. Bu araştırmaların sonuçlarını sosyal taraflarla tartışır ve beceri ve eğitim ihtiyaçlarını ele almak için ortaklaşa kararlaştırılmış teklifler geliştirirler.

Bununla birlikte, sektörel kurumlar sadece araştırma ve İPB ile ilgilenmemektedir. Birçok ülkede, ticaret odaları veya sanayi odaları gibi kurumlar temsil ettikleri sektörleri desteklemek ve geliştirmek için çok daha genel hedeflere sahiptir.

Bununla birlikte, işgücü piyasası ihtiyaçları ve eğitim çıktıları arasında daha iyi bir eşleşme sağlamak için birçok sektörel birim kurulmaktadır. Bunlar gereklidir çünkü piyasa kendi başına küçük sonuçlar doğurabilir²⁷: işsizlik, beceri eksiklikleri ve boşlukları ve “aşırı eğitimlilik”. Eğitim sağlayıcıları arasındaki sınırlı rekabet de buna katkıda bulunabilir²⁸. Bir diğer konu da eğitimde geçen uzun sürelerdir, çünkü eğitimle ilgili mevcut kararlar ideal olarak şu andan itibaren gelecekteki beceri taleplerine dayanmalıdır.

Dünyanın dört bir yanındaki hükümetler, çeşitli zorlukları karşılamak için etkin eğitim sistemleri geliştirmeye odaklanmaktadır. Artan küresel rekabet ve hızlı teknolojik değişim ile birlikte, işgücünün genel verimliliğinin, rekabet gücünü korumak ve ekonomik büyümeye katkıda bulunmak için artırılması gerekmektedir. Birçok gelişmiş ülke için bu, yüksek vasıflı işgücüne ihtiyaç duyan yüksek katma değerli, bilgi tabanlı bir endüstri yapısına doğru hareket anlamına gelir. Birçok ülke, ekonomilerinin büyüme potansiyelini sınırlandırarak, beceri uyumsuzlukları ve eksiklikleri yaşamıştır. Diğerleri için asıl sorun, sosyal istikrarı sağlamak için kitlelerin iş bulmalarıdır.

Gelişmiş ülkelerin çoğunda nüfusun yaşlanması ve gelişmekte olan ülkelere hızlı nüfus artışı da dahil olmak üzere demografik değişiklikler, beceri alanındaki politikalar için de birtakım etkilere sahiptir. Son ekonomik kriz bağlamında hükümetler, bütçeleri en etkili şekilde kullanma konusunda giderek daha bilinçli hale gelmiştir. Ayrıca, en yüksek getiri için eğitimde nereye yatırım yapılacağına farkında olmaları gerekir. Eğitim ve işgücü geliştirme için etkili bir sistemin oluşturulması, geniş kapsamlı ekonomik kalkınma stratejisinin bir bütünsel parçası olarak görülür

²⁷ Bazı piyasa başarısızlıkları, verilen eğitim kalitesi ve mezunların kalitesi hakkındaki bilgi asimetrisi ile ilgilidir. Diğerleri, yatırım getirisi konusundaki belirsizlikle ve eğitim ve öğretimin genellikle ilgili şirketlerin ve kişilerin ötesine geçen pozitif dış faydalara ilişkin olduğu fark etmemesi ile ilgilidir. Artan beceri ihtiyaçlarında veya öğrenci sayılarının düşük olduğu yerlerde (zayıf piyasalar) arz da düşebilir.

²⁸ Özel TVET sağlayıcıları normalde işveren talebini karşılamada daha esnekler. Kamu eğitim sağlayıcıları devlet tarafından finanse edilmektedir. Sonuç olarak, daha çok eğitim hedeflerini karşılamaya ve “arz odaklı” olma eğilimine daha fazla odaklanmışlardır. Sung ve diğ. (2006), kamu hizmet sağlayıcılarının piyasa başarısızlıklarının ele alınmasında ve hükümet gündemlerinin yönlendirilmesinde önemli bir sosyal rol oynadıklarını ileri sürmektedir. Bu, işveren odaklı sektörel yaklaşımlar ve kamu sağlayıcıları aracılığıyla hizmet sunumu arasındaki uyumsuzluğun yanı sıra çakışmaları da beraberinde getirebilir. Bazı deneysel kanıtlar, rekabet için eğitim piyasasının açılmasının talepleri karşılamaya yardımcı olduğunu, çünkü talebi karşılayan kurslar sunmanın hayatta kalabilmek için ihtiyaç olduğunu ileri sürmektedir.

Hükümetler genel ekonomik kalkınma hedeflerini desteklemek için beceri politikaları geliştirirler. Ayrıca, eşitlik, sosyal katılım ve eğitim ile ilişkili pozitif dışsallıklar gibi hedefleri de takip ederler. Bu politikalar, kalkınma politikaları kapsamında yoksulluk azaltma stratejisinin bir parçası olarak, gelişmekte olan ülkeler bağlamında özellikle önemlidir.

Becerilerin öngörülmesi ve eşleştirilmesi, eğitim sunumunun endüstrinin mevcut ve gelecekteki ihtiyaçlarını karşılamasını sağlamakta önemli bir rol oynayabilir. Sektörel kurumlar mevcut ve gelecekteki beceri taleplerini ifade etmede yardımcı olabilir. Talep ve arz arasındaki boşluğu doldurmak için çözümler bulmak için farklı paydaşları bir araya getirebilirler. İşverenlerin kolektif etkisi, bir sektörde işgücü gelişimi için daha stratejik bir yaklaşımı destekleyebilir. Verimliliği ve eğitimden elde edilen yatırımın geri dönüşünü artırmaya yardımcı olabilir. Çoğu sektörün hem genel hem de özel becerilere ihtiyacı vardır, bu nedenle eğitim ve öğretimden mezun olanlar, modern bir ekonomide faaliyet göstermeleri ve gerektiğinde herhangi bir özel beceri kazanmaları için gerekli genel becerilere sahip olmalıdır.

Ulusal becerilerin geliştirilmesinin etkili olmasını sağlamak için, sektörel kurumların ulusal ve bölgesel kurumlarla, özellikle eğitim ve öğretimle ilgili olanlar ile uygun şekilde hizalanması gerekir.

Farklı sektörel yaklaşımlar benzer konuları ele alıp aynı genel hedefleri paylaşabilirken, belirli yollarda farklılık gösterebilirler. Bu, faaliyet gösterdikleri ekonomik, sosyal ve politik bağlamı ve eğitim pazarının farklı özelliklerini yansıtmaktadır. Aşağıdaki bölümlerde sırasıyla ele alınan konular şunlardır:

- (a) Eğitim yoluyla katılımın teşviki;
- (b) Bir endüstri gündemi oluşturma;
- (c) Eğitim finansmanı;
- (d) Sektörel kuruluşların finansmanı;
- (e) Sosyal diyalog platformları sağlama;

- (f) sektör kapsamı;
- (g) daha geniş ekonomik kalkınma hedefleri belirleme;
- (h) eğitim sistemi ile paralellik sağlama;
- (i) İPB'nin sağlanması ve kullanılması;
- (j) Bölgesel beceri kuruluşları;
- (k) Uluslararası iyi uygulamalardan alınan dersler.

Bu başlıklar bir arada, becerileri öngörme ve eşleştirme için sektörel prosedürler uygulanırken göz önünde bulundurulması gereken sektörel kurumların temel işlevlerini ve özelliklerini tanımlar.

3.2. Eğitim yoluyla katılımın teşviki

Sektörel kuruluşların birincil görevlerinden biri, sektörlerdeki işletmeleri eğitime katılıma ve yatırımlarını arttırmaya teşvik etmektir. Sektörel yaklaşımlar, işverenlerin katılım düzeyiyle karakterize edilebilir (Sung vd., 2006):

- (a) Endüstri danışmalı olarak: İşverenler, Birleşik Krallık'taki endüstri liderliğindeki kuruluşlar gibi gönüllü danışmanlık hizmetleriyle ilgilenirler;
- (b) Endüstriye ait²⁹: Sektörel beceri stratejilerini ve programlarını tanımlayan ve sunan kuruluşları endüstri kurar; örneğin Brezilya'daki SENAI, Hong Kong'daki tekstil endüstrisi;
- (c) Endüstri modeli: Büyük işverenler, sektör genelinde bir eğitim planı oluşturmak için kullanılır, örneğin Singapur;
- (d) Endüstri odaklı: TVET işveren talebi ile belirlenen yerlerde sunulur, örneğin Hollanda.

Bu kategoriler sıklıkla örtüşebilir.

²⁹ Genellikle merkezi hükümet fonu ile desteklenir.

Sektörel kurumların ilgili işverenleri dahil etme ve temsil edebilme derecesi büyük ölçüde, endüstrinin sesinin meşru olarak temsil edilip edilmemesiyle belirlenir. İşverenler büyüklük, örgütsel yapı ve konum bakımından farklılık göstermektedir; sektörel kurumların çeşitli türlerle ulaşabildikleri işverenlerin oranı ne kadar büyüse, sektörlerindeki beceri konularını belirleme ve ifade etme olasılıkları daha yüksektir.

Sektörel kuruluşlar bireysel şirketlerle ilişki kurabilir ve bunlarla ilgilenebilir, ancak çoğunlukla sanayi dernekleri ve odaları ile çalışırlar.

Sektörel kuruluşların farklı tipteki işverenleri dahil etmek için farklı teknikler uygulamaları gerekebilir, bu nedenle katılım stratejileri sektörün yapısını yansıtmalıdır. Normalde iş dernekleri ve daha büyük işverenler olan sektörün kilit oyuncularıyla ilişki kurmak önemlidir; bu ivme yaratabilir ve diğer şirketler onları takip edebilir. Çoğu ülkede, daha büyük işverenler çalışanlarını eğitmek için en çok yatırım yaparlar ve özel personel ile birlikte resmi işgücü geliştirme stratejileri ve programlarına sahip olma olasılıkları daha yüksektir. Genellikle kendi eğitim programlarını yürütürler, bu nedenle bazıları eğitim ihtiyaçlarını ele alma konusunda kendi kendine yeterli olduklarına inanabilirler ve sektörel kurumlarla ilişki kurma ihtiyacı hissetmeyebilirler. Daha büyük şirketler aynı zamanda sektörler kesişimle karşılaşabilir ve bu yüzden birden fazla sektörel kuruluşla ilgilenmeleri gerekebilir.

KOBİ'leri dâhil etmek daha zor olabilir. Bunların resmi eğitim ve işgücü geliştirme stratejilerine sahip olma ve eğitim sistemine girme olasılıkları daha azdır. Kariyer yolları sunmada daha sınırlıdır ve çalışanlarına eğitim sağlamak için finansman açısından kaynak kısıtlamaları vardır. Coğrafi konum, sektörel kurumların kırsal ve uzak bölgelerde, örneğin Avustralya, Brezilya ve Kanada'nın

bazı bölgelerinde KOBİ'lere ulaşmasını zorlaştırabilir. Bazı durumlarda, zorunlu eğitim harçlarının, KOBİ'leri sisteme dahil etme ve daha büyük kuruluşların katkılarında yararlanma konusunda teşvik etmekte etkili olduğu kanıtlanmıştır; örneğin Fransa ve Quebec. Birleşik Krallık gibi diğer ülkelerde, trend ters yönde olmuştur. İşverenler, gereksiz yük yükledikleri gerekçesiyle harçların uygulanmasına karşı çıkmaktadır³⁰.

Aracıların önemi de burada belirtilmelidir. Bunlar arasında sektörler arası ticaret odaları ve belirli sektörlerde de işverenlerle ilgilenen, örneğin tarım sektöründeki perakendeciler ve bankalar gibi diğer ağlar ve kuruluşlar bulunmaktadır.

Katılım, birçok küçük şirketten ve serbest meslek sahiplerinden oluşan kayıt dışı veya örgütlenmemiş³¹ sektörlerde özellikle zor olabilir. Kayıt dışı istihdamın payı gelişmekte olan birçok ülkede önemli bir yer tutmaktadır: örgütlenmemiş sektörün Hindistan'daki istihdamın % 90'ından fazlasını oluşturduğu tahmin edilmektedir (Chenoy, 2011). Bu sektörle ilişki kurmak; yetiştirme fırsatları ve kariyer yollarının eksikliği; işletmelerin günlük doğası ve kayıt dışı ekonomide düşük beceri düzeyi gibi çeşitli nedenlerden dolayı zordur. Kayıt dışı sektör gelişmekte olan birçok ülkede önemli bir rol oynadığından, bu sektörle ilgilenmek gerçekten zorlu bir iştir.

³⁰ 1960'larda, Birleşik Krallık, eğitimi finanse etmek için gereken harçları bulacak güce sahip, kapsamlı bir endüstri eğitimi kurulları sistemine sahipti. Bunlar büyük ölçüde 1980'lerde ortadan kalktı ve şimdi sadece iki sektörde (mühendislik ve inşaat) bu yetkiler korunmaktadır.

³¹ Örgütsüz sektör, mal ve hizmetlerin satışı ve üretimi ile uğraşan bireyler veya hane halklarının sahip olduğu yerleşik olmayan özel teşebbüslerden oluşmaktadır. Bunlar özel veya ortaklık temelinde çalışırlar ve 10'dan az işçi çalıştırırlar.

Kutucuk 3. Arjantin’de KOBİ’lerin vergi kredileri yoluyla katılımının sağlanması

Arjantin’de, çoğu ülkede olduğu gibi, KOBİ’ler istihdamda baskın bir rol oynamaktadır: dört çalışanın üçte biri KOBİ’ler için çalışmaktadır (Dünya Bankası, 2006, s. 21). Kayıt dışı sektör istihdamı da önemli olup, istihdamın yaklaşık % 60’ını oluşturmaktadır (Dünya Bankası, 2006, s. 1). Kayıtlı sektörde çalışanlar işbaşı eğitim fırsatlarına daha iyi erişebilmektedir. Genellikle bu grupta halk eğitim kaynakları hedeflenmektedir. 1990’larda, ulusal hükümet beceri eğitimini teşvik etmek için mali kredi rejimini uygulamaya koydu. Bu, bir vergi kredisi sertifikası yoluyla, insan kaynakları eğitimi harcamalarının belirli bir yüzdesini geri ödeyerek KOBİ’lere mali destek sağlamaktadır. İşbaşı eğitimini ve katılımcı kuruluşların ekipman alımını birbirine bağlayan eğitim projelerini destekler. Güvenlik açığı olan çalışan gruplarındaki insanları eğitmek için özel avantajlar da mevcuttur. 2007’den beri yaklaşık 900 şirketten 70 000 çalışan eğitim almıştır. Bu şirketlerin üçte ikisi KOBİ’dir (Çalışma, İstihdam ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Arjantin, 2011).

Sektörel beceri kuruluşlarının, çok sayıda ve çeşitli işverenleri kapsamaya önemlidir, böylece sadece birkaç kilit lobiciyi kapsamak yerine, tüm endüstrinin eğitim ve beceri ihtiyaçlarını temsil edebilirler. İşverenlerin, açık avantajlar sunabilecek ve kişisel ve ticari motivasyonlarını karşılayabilecek bir sisteme girme olasılıkları daha yüksektir. İşverenler, eğitim sisteminin çok karmaşık olduğu görüşünü sıklıkla dile getirirler, bu nedenle etkileşime girme ve onu etkileme yeteneğine değer verirler.

Sektörel yaklaşımlar eğitim ile etkileşimi teşvik etmek için bir dizi teşvik içerebilir. Eğitim için finansman sağlamanın yanı sıra (daha ayrıntılı bilgi için aşağıya bakınız), sektörel kurumlar, endüstri becerileri profilleri ve yeterlilik yolları oluşturmak için kullanılabilecek yetkinlik çerçevelerini tanımlamak üzere işverenlerle birlikte çalışabilirler. İşveren tarafından yönetilen yetkinlik çerçeveleri ve endüstri standartlarının akreditasyonu, eğitim kalitesi ve eğitim alanların gelecekteki istihdam edilebilirliği hakkındaki bilgi asimetrisini azaltabilir. Bu tür eğitimin tamamlanması, çalışanların yetkinlikleri konusunda işverenlere bilgi verir. Ulusal yeterlilikler sistemleri ve yeterlilik profilleri, sektördeki çeşitli işverenlerle istihdamı desteklediğinden, çalışanlar için yatırım getirişyle ilgili belirsizliklerin azaltılmasına yardımcı olabilir. Aynı zamanda, işverenler uygun nitelikli çalışanların bulunduğu daha büyük bir havuzunu değerlendirebilir.

Sektörel kuruluşlar, diğer sektörel faaliyetleri de kısmen finanse edebilir. Devlet memurlarının ücretleri için devlet ödenekleri (Birleşik Krallık’ın program kazanma programında olduğu gibi), eşleştirme finansmanı sağlanması (devletin eğitimin alınmasında kurumların eğitim maliyetlerini paylaştığı) ve tazminat (eğitim alanların ücretlerinin iadesi), eğitim sistemi ile etkileşimi arttırmak için de kullanılabilir. Sektörel kuruluşlar, çalışanların ulusal olarak tanınan niteliklere sahip olduğu bir önceki eğitimin akreditasyonunu finanse edebilir. Bu, şirketlerin akredite olmayan kurum içi eğitim sağladığı alanlar ile daha alakalı olabilir. Çalışanların eğitime ve beceri edinmeye olan ilgisi, önceki eğitimlerin tanınması ve deneyimleri yoluyla artırılabilir. Bu da personelin yıpranmasını azaltabilir (Sung ve diğ. 2006).

Sektörel kuruluşlar, eğitim ve işgücü gelişimi için en iyi uygulamaları sağlayarak işverenleri de dahil edebilir. Singapur’da, daha büyük işverenler, işbaşı eğitiminde en iyi uygulamalar için bir model sağlamak amacıyla bir dizi sektörde kullanılmıştır. Bu “planlar”, en iyi şirketlerden öğrenerek eğitimin kalitesini arttırmayı amaçlamıştır. Ayrıca, Singapur Ulusal Becerileri Tanıma Sistemi aracılığıyla, edinilen becerileri belgeleme aracı olarak hareket etmişlerdir.

Bangladeş'te, TVS reform projesi kapsamında ILO ve Avrupa Komisyonu'nun yardımı ile beş ISC kurulmuştur³².

Bu konseyler, tarım-gıda işleme, nakliye ekipmanları (gemi yapımı gibi), deri ve deri ürünleri, bilgi teknolojisi ve turizm sektörlerine odaklanmaktadır. Bu projeden edinilen deneyimler, sektörel satın alma için mevcut endüstri liderliğindeki kurumların katılımının önemini göstermektedir. Başlangıçta, ISC'lerin, mevcut kurumların savunduğu geleneksel meseleler ile kesişen görevlerinden şüphe duyulmaktaydı. Bir başka ilginç bulgu da, ISC'lerin standartlara ve müfredat çalışmalarına (sektörel kurumların başlangıç odağı) ek olarak, endüstriye katma değer ve yatırım geri dönüşünün sağlanması görevleri olmuştur.

Sektörel bir yaklaşımda kullanılan teşvik türleri, eğitim pazarında ve daha geniş ekonomide piyasa mekanizmalarının önemine de bağlı olabilir. Birleşik Krallık ve ABD'de sektöre dayalı yaklaşımların geliştirilmesini desteklemek için piyasa mekanizmaları kullanılmıştır. Hükümetler, sektör beceri konseyleri ve ortaklık yaklaşımı oluşturmak için tohum teşvikleri sağlayarak istihdam ve beceri gelişimini desteklemek üzere müdahale etmiştir. Bundan beklenti, katılımın artmasıyla sonuçlanan ve diğer alanlarda benzer çözümler üreten başarılı bir sektörel yaklaşımı desteklemektir (Sparreboom ve Powell, 2009). Bu durum ayrıca Avustralya ve Yeni Zelanda gibi diğer ülkelerdeki deneyimleri de oluşturmaktadır.

3.3. Bir endüstri gündeminin geliştirilmesi

Sektöre katılım yoluyla sektörel kuruluşlar, işletmeleri bir araya getirmek ve sektörün geleceği için ortak bir gündem

oluşturmak için bir araç sağlayabilir. İkincisi, sektörel yaklaşımların başarısı için çok önemlidir. Organizasyonun seviyesi ülkeler ve sektörler arasında değişmektedir. İş federasyonları ve sosyal diyalog geleneğinin güçlü olduğu birçok ülkede, sosyal taraflar kendi sektörel kuruluşlarını oluşturmaya başlamış veya bazı işlevlerini üstlenmişlerdir. Almanya buna bir örnektir; diğerleri aşağıda tartışılmaktadır. Endüstrinin iyi organize edilmediği ve geleneksel endüstri kuruluşlarının mevcut olmadığı veya işlevsel olmadığı gelişmekte olan ülkelerde, sektörel kuruluşların bu kapasitesi özellikle önemlidir. Bu durumlarda sektörel kurumlar sektördeki işletmeler için liderlik sağlayabilir ve daha geniş bir işbirliği için hız yaratabilir.

Kanada'da, sendikalar, iş grupları ve derneklerin tarihi (1800'lerin sonlarına kadar) daha geçmişe dayansa da, 1980'lerden bu yana beceri geliştirme sektörel yaklaşımı kullanılmıştır. İlk sektör konseyleri, sanayi dernekleri ve sendikaların kendileri tarafından başlatılmıştır. Örneğin Kanada Çelik Ticareti ve İstihdam Kongresi, Kanada'nın çelik üreticisi şirketleri ve Birleşik Çelik İşçileri Sendikası'nın ortak girişimi olarak 1985'te kurulmuştur. Diğer sektörler, Madencilik Endüstrisi İnsan Kaynakları Konseyi ve Kanada Otomotiv Tamir ve Hizmet Konseyi (Cardozo, 2010) dahil olmak üzere benzer kurumlar kurmuştur. Bu girişimlere dayanarak, şu anki sektör konseyleri ağı, Kanada Hükümeti tarafından 1993 yılında Sektör Konseyi Programının bir parçası olarak başlatılmıştır.

Arjantin'de sendika ve inşaat sektörü, ticaret odası UOCRA Vakfı'nı kurdu. Bu kurum, eğitim ve öğretimi teşvik etmek ve inşaat işçilerinin istihdamını desteklemek için kapsamlı eğitim hizmetleri sunmaktadır. UOCRA kendi eğitim kurumları ağını geliştirmiştir.

³² TVET reformu projesi, ILO ve Avrupa Komisyonu tarafından finanse edilmiştir ve Bangladeş'te öncelikli sektörlerin belirlenmesine yardımcı olmuştur (detaylar için bakınız Ek 3).

Kutucuk 4. UOCRA Vakfı, Arjantin

UOCRA Vakfı (inşaat işçilerine eğitim ve öğretim sağlayan bir kuruluş) 1993 yılında Arjantin Cumhuriyeti İnşaat İşçileri Sendikası (UOCRA) ve Arjantin İnşaat Odası (CAC) tarafından kurulmuştur. Vakıf, insan kaynaklarının gelişimini sistemli bir şekilde teşvik etmek için sektördeki paydaşları bir araya getirmektedir. UOCRA ve CAC'nin yanı sıra, kilit paydaşlar İstatistikler ve Kayıtlar Enstitüsü, Yetkinlikler Sertifikasyonu ve Mesleki Eğitim için Sektör Konseyi ve hükümeti de içerir.

Vakıf, Eğitim-İş Kurumları Ağını kurmuştur. Bu ağ, kamu eğitim sisteminde ve iki ortaöğretim kurumunda 30 mesleki eğitim merkezini içermektedir. Mesleki eğitim ile ortaokul ve ilkokul sistemi arasında bir koordinatör olarak görev yapar. Aynı zamanda ilk ve orta dereceli eğitimlerin tamamlanması üzerine odaklanmaktadır (ILO / Cinterfor, 2012). Eğitim programları, karşılıklı onaylanmış meslek profillerine ve yeterli standartlarına ve yeterlilik belgelendirmesine dayanmaktadır.

Vakıf, inşaat işçileri için 2004 yılında sektörde güvenli, vasıflı istihdam için eğitim sağlamak üzere bir ulusal beceri eğitimi programı başlatmıştır. Program, yerinde sağlık ve güvenlik eğitimi kapsamakta ve eğitim merkezleri ağını güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca inşaat sektöründe araştırma, eğitim ve güvenlik için bir fon oluşturmıştır. Görev alanı risk önleme ve iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitim vermektir (Daha güncel bir tartışma için bkz. Gallart, 2008 ve Anderson, 1997). Vakıf talep üzerine özel eğitim kursları sağlar ve eğitim kurumları, işletmeler ve işçiler için eğitim yardımı sağlar.

3.4. Eğitim sağlama finansmanı

Bir eğitim piyasasında bireyler, işverenler ve hükümetler eğitim hizmetlerini (doğrudan veya dolaylı) satın alırken, eğitim sağlayıcılar taleplerini karşılamak için çeşitli eğitim ürünleri sunmaktadırlar. Becerilerin son kullanıcıları şirketlerdir. Çalışanlarının, şirketin rekabet gücünü ve karlılığını korumak için doğru becerilere sahip olmasını sağlamalıdır. İşverenlerin kendi beceri kaynaklarının gelişimini finanse etmeleri gerektiği iddia edilebilir, ancak eğitime yeterince girememesi endişesi vardır. Klasik ekonomik argümanlar (Becker, 1964), işverenlerin yalnızca kendilerine doğrudan fayda sağlayan eğitim maliyetlerini karşılamaya hazır olacaklarını ve herhangi bir genel beceri gelişiminin birey ya da devlet tarafından ödenmesi gerektiğini ileri sürmektedir³³. Piyasadaki başarısızlıklar çoğu zaman, becerilere yapılan yatırım seviyelerinin optimal olmasını sağlamak için hükümet müdahalesinin gerektiği durumları gösterir. Bununla birlikte, yer değiştirme ve ölü ağırlık maliyetleri ile ilgili problemler, uygun

müdahalelerinin tasarlanmasını basit olmaktan uzak olduğu anlamına gelmektedir³⁴.

Eğitim masraflarının genel bir değerlendirmesi ve becerilerin önemi için, ILO'nun İnsan kaynakları geliştirme önerisi, 2004'ü (No. 195) inceleyiniz. (ILO, 2004).

Finansman, işletmelerin eğitime daha fazla katılmasını teşvik etmek için kilit bir mekanizmadır. Sektörel kuruluşlar, finansal teşviklerin sağlanmasının toplanması veya izlenmesinde çeşitli roller oynayabilir. Desteklenmiş eğitim programları yürütebilir veya belirli bir eğitim için ödenek sağlayabilirler. Birçok durumda, bu tür programların doğrudan yönetimi, özellikle gelişmekte olan ülkelerde sınırlı idari kapasite nedeniyle sorunlu olabilir. Sektörel eğitim fonları birçok ülkede alternatif olarak kurulmuştur. Finansmanı toplamak, tahsis etmek ve yönetmek için hükümet veya sanayinin kendileri tarafından kurulurlar.

³³ İşverenler tarafından eğitime az yatırım yapılmasının bir potansiyel nedeni, eğitim alan çalışanların daha iyi işler için işten ayrılabilmesidir. Bu durum, yalnızca eğitimi sağlayan kurum için geçerli çok özel bir eğitimden başka bir alanda geçerli olan klasik "kaçma" ikilemidir.

³⁴ Ölü ağırlık maliyetleri, Devletin yapılması gereken şeyler için fon sağlamasıyla ortaya çıkar. Yer değiştirme maliyetleri, Devlet müdahalesinin olumlu yönlerinin, gerçekleştirecek diğer faaliyetler üzerindeki olumsuz yönlerle dengelendiği durumlar ile ilgilidir.

Hükümetlerin çoğu, işgücü gelişimini desteklemek için ulusal eğitim fonları kurmuştur. Gana'daki Beceri Geliştirme Fonu, Hindistan'daki Ulusal Beceri Geliştirme Fonu, Avustralya'daki Ulusal İş Gücü Geliştirme Fonu, Singapur'daki Hayat Boyu Öğrenme Vakfı Fonu ve Botswana'daki Mesleki ve Yüksek Eğitim Fonu bunlara örnek olarak verilebilir. Diğer ülkelerin eşdeğer kurumları vardır. Sektörel kuruluşların bu kaynaklardan fon tahsis edilmesi ve fon yönetimiyle ilgili belirli sorumlulukları vardır (Hindistan'da durum böyle olmasa da).

Pek çok ülkede, yasal düzenleme, işverenlerin bir vergi ödemesini gerektirmekte, bu da çeşitli eğitim faaliyetlerini finanse etmek üzere yeniden dağıtılmaktadır. Bu harçlar normalde ulusal veya sektörel eğitim fonlarına katkıda bulunur. 1970'lerde, Hong Kong hükümeti, endüstrilerin kendi eğitim derneklerini oluşturmalarına ve işverenlere yasal bir vergi uygulamasına olanak sağlayan yasalar çıkardı. İnşaat eğitim ve tekstil gibi kilit ekonomik sektörlerde sanayi kuruluşları dernekleri oluşturuldu. Sektör eğitim dernekleri ve fon eğitim programlarını kurmak için vergi toplanan fonlar kullanıldı. Bu derneklerin kilit rolü, endüstri tarafından belirlenen stratejilerin eğitim yönlerini sunmaktır. Temel olarak endüstrilerindeki işveren derneklerinin "beceri dalları" (Sung ve diğ., 2010) olarak görülürler.

Aynı dönemde Birleşik Krallık ters yönde hareket etmekteydi. 1960'lı yıllarda kurulan endüstri eğitim kurullarının birçoğu, işverenlerin devlet müdahalesini azaltma baskısı nedeniyle kaldırıldı. Bu, binyılın sonuna kadar beceri gelişiminde sektörel katılım eksikliğine ve sonuç olarak SBKların yeni bir grup oluşturulmasına yol açmıştır. Bunlar, eski endüstri eğitim kurulları ile aynı hedefleri yerine getirmekle birlikte, genellikle sektörde eğitim finansmanı için harç toplayacak güce sahip değildiler³⁵. Eğitim için kimin ödeme yapması gerektiği sorusu (işveren, kişi veya Devlet) Birleşik Krallıkta hala gündemdedir.

Ücret tutarı genellikle işverenin ücret faturasının yüzdesi

olarak belirlenir. Brezilya ve Güney Afrika gibi bazı ülkelerde, tüm sektörlerle eşit şekilde uygulanır. Diğerlerinde, vergi sadece seçilen sektörlerde uygulanır. Örneğin, Hong Kong'da, eğitim vergileri sadece tekstil ve inşaat gibi sektörlerle uygulanmıştır. Avustralya'da, ulusal veya eyalet düzeyinde tekdüze bir eğitim vergisi uygulanmamaktadır, ancak belirli sektörlerde eğitim harçları bulunmaktadır. Bina ve inşaat sektörü, devletler genelinde farklı oranlarda ayarlanmış bir eğitim vergisi uygulamaktadır.

Eğitim için fon toplamaya ek olarak, harçlar da belirli davranışsal değişimleri tetiklemek için kullanılabilir. Singapur'da hükümet, düşük ücretli (ve düşük vasıflı) emeği içeren işlere, işverenler için katma değeri yüksek endüstrilere ve ürün pazarlarına yönelme konusunda bir teşvik olarak vergi uygular. Verginin gelirleri, farklı sektörlerdeki yaşlı işçilerin eğitimini veya yetişmesini sağlayan beceri geliştirme fonu içinde toplanır. Fonu tamamlamak için, Singapur hükümeti benzersiz ve bağlı tabanlı bir fonlama mekanizması tanıtmıştır. Bu, iş gücünün % 80'inden fazlasının ikinci ya da üçüncü eğitime sahip olduğu Singapur'da iyi bir fikir olsa da, işgücünün büyük bir kısmının sadece ilköğretim ya da daha az eğitime sahip olduğu gelişmekte olan ülkelere potansiyel olarak tehlikeli olabilir.

Diğer durumlarda, vergi yasaları ulusal mevzuata tabi değildir, ancak işverenlerin, normalde iş odaları ve dernekler tarafından başlatılan sektörel eğitim fonlarına eğitim için katkı sağlamaları gerekmektedir. Örneğin, Danimarka'da, yeni eğitim programlarının geliştirilmesi ve test edilmesi için finansman sağlamak için sosyal taraflar arasında gönüllü anlaşmalar yoluyla sektörel eğitim fonu kurulmuştur. Ayrıca, işgücü piyasası konuları üzerine araştırmalar da dahil olmak üzere araştırma faaliyetlerini finanse etmek için kullanılırlar. 'Danimarka'nın, birkaç tanesi sektörel eğitim fonları hakkında bir madde içeren, 1 000'den fazla toplu iş sözleşmesi vardır (Ecorys, 2010a, s. 48).

³⁵ Bu kuralın istisnaları, bu tür bazı yetkileri koruyan inşaat ve mühendislik sektörlerini temsil eden SBKlardır

Fransa’da, meslek düzeyindeki “onaylı ortak toplama kuruluşları” (OPCA), işverenlerin mali katkılarını toplamaktan sorumludur³⁶. OPCA’lar, sektörel düzeyde yasal eğitim vergisini toplamak için sosyal taraflarca kurulan ve yönetilen yatırım fonlarıdır. OPCA’lar vergiyi toplar ve eğitim fonunun odaklanacağı öncelikleri belirler. Eğitim önceliklerini belirlemek için gelecekteki beceri ihtiyaçlarını öngörüyorlar. Son olarak, OPCA’lar fonları

belirlenen önceliklere göre dağıtır.

Teşvik için fonlamanın nasıl kullanılabileceğine ilişkin diğer iyi örnekler; 2011’de Torino’da düzenlenen istihdam becerileri üzerine bilgi paylaşımı çalıştay (ILO, 2011d; özellikle de Oturum 2a’da Kosta Rika ve Hollanda’daki örnekler ve Oturum 2b’deki Bangladeş örneği) G20 eğitim stratejisinde bulunabilir.

Kutucuk 5. Yaşam boyu öğrenme vakfı fonu, Singapur

Singapur’daki sürekli eğitim ve öğretim (CET) sistemi, iki ana finansman kaynağı tarafından desteklenmektedir. Beceri Geliştirme Fonu 1979’dan beri mevcuttur ve tüm çalışanlar için ödenen yasal bir katkı olan, beceri geliştirme vergisi ile finanse edilmektedir. Bu harç yapısı orijinalinde, çalışanların becerilerini geliştirmeyi teşvik etmek için daha az vasıflı işçilere daha yüksek bir yük getirmektedir.

Singapur Hükümeti, 2001 yılında, yaşam boyu öğrenme fonu olan CET için benzersiz bir finansman mekanizması kurmuştur. Bu mekanizma beceri ve uzmanlık geliştirmek; bireylerin istihdam edilebilirliğini arttırmak ve beceri ve uzmanlığın kazanılması için daha fazla fon sağlamak amacıyla Yaşam boyu Öğrenme Yardımı Yasası 2001 kapsamında uygulamaya konulmuştur. Fonun başlangıç sermayesi 500 milyon SGD olmakla birlikte hükümet zaman zaman buna ek ödemeler yapmaktadır. Bağışlar kademeli olarak bir kenara bırakılmakta, eğitim için fon sağlamak üzere bu bağışlardan elde edilen faiz kullanılmaktadır. Bu fonun önemli bir özelliği, finansman için mevcut miktardan doğrudan sanayinin veya ekonominin performansıyla bağlantılı olmaması ve dolayısıyla daha istikrarlı bir finansman kaynağı olmasıdır. Bu fonu Singapur İşgücü Geliştirme Ajansı yönetmektedir.

Beceri geliştirme fonu 80-90 milyon SGD civarında bir yıllık bütçeye sahiptir. Yaşam boyu öğrenme bağış fonu, daha büyük bir finansman akışıdır: maddi desteklerinin 5 milyar SGD olduğu tahmin edilmektedir. İşverenler, kurs ücretlerinin yaklaşık % 90’ını geri talep edebilir ve devamsızlık masraflarını bu finansman kaynaklarından karşılayabilir.

Kutucuk 6. Hollanda’da sektörel eğitim fonları

Hollanda, yaklaşık 100 adet iki taraflı sektörel fonu eğitim ve gelişim için işletmektedir. Katkılar, bir şirketin ücret faturasının yüzdesi (normalde % 0,5 ile % 1 arasında) olarak belirlenir. Sektördeki sosyal taraflar arasındaki toplu sözleşmeye göre karar verilir. Belirli bir fonun büyüklüğü, sektörün büyüklüğü, araştırma ve geliştirme ihtiyaçları ve eğitim şirketlerine yönelik tazminat haklarındaki farklılıklar gibi bir takım faktörleri yansıtmaktadır. Bu, verginin büyüklüğünün sektörün özel ihtiyaçları tarafından belirlendiği ve sosyal tarafların ortak görüşü ve ortak sorumluluk gerektirdiği anlamına gelir. Zorunlu, tekdüze ulusal eğitim harcamasına karşı normal olarak karşı çıkılırken, işverenler sektörel düzeyde bir anlaşma yapılabilirdiğinde eğitime daha fazla yatırım yapmaktadırlar. Bu fonlar, eğitim katkısı sağlamayan şirketler için bile, sektörde eğitim için dayanışma fonları olarak hizmet etmektedir.

Fonlar eğitim maliyeti için tazminat sağlar ve inşaat sektörü gibi bazı durumlarda işverenler çalışanın verimli olmayan eğitim günleri için tazminat alabilirler. Finansman ayrıca eğilimleri ve yeni beceri ihtiyaçlarını araştırmak, bölgesel eğitim merkezleri ve okul tesislerini geliştirmek ve orta öğretimde kariyer rehberliği sağlamak için de kullanılabilir. Fonlar özellikle, eğitim ve işgücü gelişimi için özel personele sahip olmayan ve eğitim fonu desteğine bağlı olan KOBİ’ler için önemlidir.

Kaynak: Renique (2010).

³⁶ Bu, ülkeler arasında karşılaştırmalar yapmada önemli bir sorunu vurgulamaktadır. Mesleğe odaklanma, sektörel sınırlar ile kesişmektedir.

3.5. Sektörel kuruluşların finansmanı

Sektörel kuruluşların kurulması ile ilgili kilit bir soru kendi finansmanlarıdır. Ana finansman kaynakları, yukarıda belirtilen ulusal ve sektörel eğitim fonlarını

(harçlardan ve işveren katkılarından), merkezi bütçeyi ve bağış ve proje finansmanını içerir. Özellikle sonuncusu, gelişmekte olan ülkeler için önemlidir.

Kutucuk 7. Merkezi olarak finanse edilen kuruluş örnekleri

Avustralya'daki ISC'ler, temel ve proje finansmanı yoluyla Avustralya hükümeti tarafından desteklenmektedir. Her bir ISC'ye verilen fon miktarı, kapsanan sektörlerin, işletmelerin, işgücünün ve mesleklerin sayısı ve büyüklüğüne göre değişmektedir.

Benzer şekilde, Kanada'daki sektör konseyleri, federal hükümet tarafından çekirdek finansman (tekrarlanan harcamalar için) ve proje finansmanı yoluyla finanse edilmektedir. Fonlar, konseyler arasındaki faaliyet düzeyine göre ve hükümet politikalarının konseylere göre belirlendiği şekilde değişkenlik gösterir.

Yeni Zelanda'da, endüstri eğitim kuruluşları Yeni Zelanda hükümeti tarafından finanse edilmektedir, ancak büyük ölçüde doğrudan devlet kontrolünden bağımsız olarak faaliyet göstermektedirler. Yükseköğretim eğitim bütçesinin toplamda % 10'u doğrudan endüstri eğitim kurumları tarafından yürütülür; bunların finansmanı, eğitim miktarını kısmen yansıtır.

Birleşik Krallık'ta, SSC'ler UKCES aracılığıyla hükümet tarafından finanse edilmekte ve denetlenmektedir. Bu, benzer kuruluşların doğrudan ulusal hükümet departmanları tarafından düzenlenmesi veya finansmanı diğer birçok ülkeyle çelişmektedir. Bu nedenle, Birleşik Krallık sistemi, bazıları tarafından en sıkı biçimde düzenlenmiş ve Devlet yönelimli olarak görülmektedir.

Brezilya'da sektörel becerilerin geliştirilmesinin önemli bir özelliği, endüstri (SENAI), ticaret (SENAC), ulaşım (SENAT) ve kırsal (SENAR) sektörlerde eğitim hizmetleri sunan endüstri öncülüğündeki kurumların ağıdır. Bu kurumlar esas olarak zorunlu bir bordro vergisi ile finanse edilmekle birlikte, endüstri kuruluşları tarafından yönetilmekte ve mesleki eğitim ile işgücü piyasası ihtiyaçları arasında güçlü bir bağ kurulmaktadır.

Kapsamlı bir sektörel sistemin geliştirilmesi maliyetli olabilir. Sektörel kuruluşların oluşturulmasının yanı sıra, yüksek kalitede hizmet sunabilmek için uygun idari, yönetim, danışmanlık ve araştırma kapasitelerinin oluşturulması gerekmektedir. Finansman ihtiyaçları, üstlendikleri işlev ve faaliyetler tarafından belirlenir. Büyük bilet kalemlerinden biri eğitim temini olup, sektörel kurumların İPB ve araştırma kapasitesi de bütçe kısıtlamaları nedeniyle sınırlıdır.

Sektörel kurumların eğitim organizasyonlarını etkileyen politikalar ve öncelikler konusunda tavsiyelerde bulunduğu durumlarda bir çıkar çatışması ortaya çıkabilir. Aynı zamanda eğitim piyasasında da bulunuyorlarsa, bu alanda kendi planlarını destekleyen bir tavsiyede bulunma riskleri vardır; bu, hizmeti sunma, değerlendirme veya sertifikalandırma hizmetlerine uzanır. Bu nedenlerden dolayı, birçok gelişmekte olan ülke, ekonominin öncelikli sektörlerini tanımlamaya odaklanmakta ve sadece bu sektörlerde kurumlar oluşturmaktadır.

Kutucuk 8. Ortaya çıkan ve gelişmekte olan ekonomilerde sektörel beceri yapılarının kurulması

Botsvana’da, ekonomideki kilit ve stratejik sektörler için İnsan Kaynakları Geliştirme Konseyi (HRDC) bünyesinde sektörel komiteler kurulmuştur. Amaçları, paydaşların beceri ihtiyaçlarını tanımlamak ve bunlara yönelik eylemler geliştirmek için ortaklaşa bir platform sağlamaktır. Anahtar sektörler “sürücü” veya “kapasite sağlayıcı” sektörler olarak tanımlanmıştır. Mevcut sürücü sektörler arasında madencilik ve kaynaklar, turizm, finansal ve ticari hizmetler, ulaşım ve iletişim, üretim ve ticari tarım bulunmaktadır. ‘kapasite sağlayıcı’ sektörler sağlık, eğitim ve öğretim, BİT, araştırma ve yenilik ve bilim ve teknolojiyi içerir (Eğitim ve Beceri Geliştirme Bakanlığı, Botsvana, 2009, s. 25).

Gana’da, Teknik ve Mesleki Eğitim ve Öğretim Kurumu (COTVET), bir Endüstriyel Eğitim Danışma Komitesi ve çeşitli kilit beceri alanlarını temsil eden beş alt komiteye sahiptir. Bu kurumların kurulması ve kapasite oluşturulması, Dünya Bankası’nın Gana becerileri ve teknoloji geliştirme projesi de dahil olmak üzere proje finansmanı ve bağış örgütleri tarafından desteklenmektedir.

Bangladeş’te, TVET reform projesi öncelikli sektörlerin belirlenmesine yardımcı olmuştur. Sektör geliştirme komiteleri olarak bilinen benzer kurumlar, beceri geliştirme projesi kapsamında kurulmuştur. Asya Kalkınma Bankası ve Beceri Geliştirme Konseyi tarafından finanse edilen bu komiteler, inşaat, aydınlatma mühendisliği ve hazır giyim sektörlerinde ve kayıt dışı ekonomide aktiftir. Sektörün çalışma komiteleri için referans şartları, ISC’lerle aynıdır. Tam olarak faaliyete geçtikten sonra yasal olarak kurulmuş ISC’ler haline gelmeleri beklenir ve uygun sektörel temsilin sağlanması için üyelikler gözden geçirilir.

Hindistan’da, Ulusal Beceri Geliştirme Şirketi (NSDC) yönetim kurulu, tespit edilen yüksek büyüme sektörlerini kapsayan 18 SBK’nin kurulmasını onaylamıştır. Şu anda altı SBK önerisi göz önünde bulundurulmaktadır ve buna sekiz tane daha eklenecektir (Chenoy, 2012). SBKlar özerk organlar olarak çalışırlar. Endüstri, çalışanlar ve akademisyenler de dahil olmak üzere paydaşları bir araya getiren ulusal ortaklık örgütleridir. Finansman başlangıçta hükümet tarafından sağlanır, ancak SBKların zamanla kendi kendini finanse eden, kar amacı gütmeyen kuruluşlar olması beklenir. Bu, uzun vadeli sürdürülebilirliklerinin, büyük ölçüde diğer işlevlerinden para kazanma kapasitelerine bağlı olduğu anlamına gelir.

Hindistan’daki SBKlara yönelik iş modelinin bazı SBKların geliştirmekte olan endüstri ağlarının temel görevlerini yerine getirme ve politika tavsiyeleri oluşturma konusunda gelir artırıcı çabalara daha fazla odaklanmalarını gerektirdiğinden endişe duyulmuştur (daha fazla bilgi için bkz. Comyn ve Verick, 2012).

3.6. Sosyal diyalog platformları

3.6.1. Sektörel beceri kuruluşlarının yönetişimi

Sektörel kurumların önemli bir özelliği, sektör paydaşları için platformlar olarak faaliyet göstermeleridir. Sosyal ortakları bir araya getirerek, sektörel kurumlar geniş bir bilgi yelpazesini kapsayacak ve paydaşların taahhüdünü sağlamaya yönelik sorunları tanımlamaya ve karşılıklı olarak kararlaştırılan çözümler geliştirmeye yardımcı olabilir. Sektörel kuruluşlar, sosyal ortakların yönetim kurullarında temsil edilmesini sağlayarak Sosyal diyalog

platformları sağlarlar. Müzakereler, forumlar ve konferanslar düzenleyerek, sosyal diyalogun ilerletilmesine yardımcı olurlar.

Sektörel kuruluşlar, beceri ihtiyaçlarını açıkça ifade etmelerini sağlamak üzere işverenleri ve hükümet temsilcilerini de içerir; bunların birçoğu, gönüllü veya zorunlu düzenlemeler yoluyla kendi kurullarında, çalışma komitelerinde veya alt komisyon komitelerinde çalışmaktadır. İşverenler ve çalışanlar sıklıkla iş dernekleri ve federasyonlar, meslek örgütleri ve sendikalar aracılığıyla yönetim kurullarında temsil edilmektedir.

Çoğu Sektörel kuruluş kendi ülkelerindeki ulusal mutabakat geleneklerine bağlı olarak iki taraflı veya üç taraflı yapılara sahiptir: Avustralya'da sendika katılımı gönüllüdür, Kanada'da ise sektör sendikasına orantılı olarak zorunludur. Hollanda'da, sosyal taraflar arasındaki fikir birliği geleneksel olarak önemlidir, sendikalar sektörel kuruluşlarda eşit oranda temsil edilirler. Birleşik Krallık'ta, SBKlar büyük ölçüde işveren tarafından yönetilmektedir. Hükümetler ve düzenleyicilerin katılımı, sektörel kurumlar ve ülkeler arasında da değişmektedir. Örneğin, hükümet katılımı Hollanda ve Avustralya'da zorunludur ve Kanada'da gönüllüdür.

Sektörel yaklaşımlar, Hollanda'daki sektörel yaklaşımın 17 ulusal bilgi merkezini içerdiği gibi, kendi kurullarında başka ortakları da içerebilir.

Bunlar, inşaat, sağlık, mühendislik meslekleri, idari meslekler, lojistik, ulaştırma ve tarım gibi ekonominin ana sektörlerini kapsamaktadır. Merkezler, hükümet tarafından finanse edilir ve yönetim kurullarında eğitim sağlayıcıları, işverenler ve sendikalar eşit şekilde temsil edilir. Her merkezin nitelikleri konusunda bir danışma komitesi vardır; üyelerinin yarısı eğitim sağlayıcıları ve diğer yarısını da sosyal ortakları temsil etmektedir. Bu komiteler, sektör için gereken yeterlilik yapıları ve yeterlilik profilleri hakkında Eğitim Bakanlığı'na tavsiyelerde bulunur. Bu düzenlemeler yoluyla bilgi merkezleri işgücü piyasası ve eğitim arasındaki diyalog için temel platform sağlanır.

Botsvana'da, sektörün önemli stratejik alanlarında sektörel komiteler kurulmuştur. Paydaşların beceri ihtiyaçlarını belirleme ve bunları ele almak için eylemler geliştirme konusunda işbirliği yapmaları için bir platform oluşturulur. Komite üyeleri, işverenler, çalışanlar ve sendikaları, hükümet, eğitim ve öğretim organizasyonları, uzmanlar ve toplum örgütleri temsil edilir. HRDC, yüksek öğretimde iki uluslararası uzman ve insan kaynakları planlaması (İnsan Kaynakları Geliştirme Danışma Konseyi, Botsvana, 2010) dahil olmak üzere 15 ila 20 üyeden oluşan bir uzman kurul tarafından yönetilmektedir.

3.6.2. Sosyal diyalogun desteklenmesi

Yönetim organları ve alt komitelerinde paydaş temsilinin sağlanmasının yanı sıra sektörel kurumlar paydaşları bir araya getirerek forumlar ve istişareler gibi faaliyetler gerçekleştirir. Beceri eşleştirme işlevlerinin bir parçası olarak, eğitim çıktıları ve işgücü piyasası ihtiyaçları arasında daha iyi bir eşleşme sağlamak için genellikle iş ve eğitim sağlayıcılarını bir araya getirirler.

Mesleki öngörülerle alanında faal olan gözlemcileri ağı, Fransız sektörel yaklaşımının kilit unsurlarından biridir. Gözlemcileri, paydaşları bir "ortak tanıya" ulaşmak amacıyla bir araya getiren kurumları izlemektedir (Guégnard, 2007). Bunlar, meslek ve yeterlilik gözlem evleri (OPMQ'lar) veya bölgesel istihdam ve eğitim gözlemcileri (OREF'ler) gibi bölgesel düzeyde öngörüldüğü gibi, sektörler çapında ulusal düzeyde organize edilebilir.

Hong Kong'da, 21 mesleki eğitim kurulu, ekonominin tüm sektörlerini kapsayan Mesleki Eğitim Konseyi altında faaliyet göstermektedir. Bu kurullar üçlü yönetim yapılarına sahiptir. Referans ifadeleri, sektördeki mesleki eğitim ve öğretimin geliştirilmesi ve tanıtımı konusunda ilgili kurumlarla bağlantı kurmalarını gerektirir. Bu organlar arasında işverenler, işveren dernekleri, sendikalar, mesleki kurumlar, eğitim ve öğretim kurumları ve devlet daireleri bulunur.

Brezilya'da SENAI Ulusal Bölümü'nün öngörü modelleme ve senaryo planlama süreci bir yönetici grup tarafından yönetilmektedir. Grup, üretilen bilginin hem üreticileri hem de kullanıcıları olan teknik uzmanlardan, akademisyenlerden ve iş temsilcilerinden oluşmaktadır. Yürütme grubu, grubun mesleki eğitim ve sektör için teknik ve teknolojik hizmetlerin sunulması konularında tavsiyelerde bulunduğu, çalıştay benzeri bir etkinlik olan Antenas Temáticas'da sonuçları tartışır ve analiz eder.

3.7. Sektör kapsamı

Bir ülkedeki sektörel kuruluşlar, ülkenin belirli sosyal ve ekonomik koşullarını yansıtan farklı ekonomik alan gruplarını kapsar. Sektörün tanımı Bölüm 4.3'te ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Sektörel kuruluşlar genellikle aşağıdaki alanlarda düzenlenir:

- (a) Avustralya'da (ana sanayi grupları) ve Yeni Zelanda'da (daha dar gruplamalar) olduğu gibi, reel ekonominin daha dar veya daha geniş endüstri grupları vardır, bunlar genellikle, standart katı endüstriyel sınıflandırma (SIC) sınırlarını benimsemezler (Birleşik Krallık SBKlarının ve Hindistan SBKlarının ilk versiyonlarında olduğu gibi) çünkü resmi verilerin genellikle ekonomik aktiviteyi sınıflandıran bu sistemleri izlemesi sorunlara neden olabilir; meslek ve ticaret grupları ve pek çok meslek endüstriye özgü değildir ancak, Fransa'daki OPMQ'lar ve Danimarka'daki ticaret komiteleri gibi sektörler arası aktarılabilir³⁷;
- (b) Her ikisinin bir karışımı olabilir, mesela bir sektördeki bütün çalışanları, yani bütün meslekleri kapsayan Güney Afrika Sektörel kuruluşları (SETA) örneğinde olduğu gibi; bu, bazı sektörel kuruluşların sektörler arası olduğunun etkili bir örneğidir;
- (c) Sektörel yaklaşım tüm sektörlerde kapsamlı olabilir veya sadece seçilmiş sektörlerle odaklanabilir.

Danimarka'da yaklaşık 120 ticaret komitesi bulunmaktadır (Eğitim Bakanlığı, Danimarka, 2008).

Avustralya'da ekonominin tüm sektörlerini kapsayan sadece 11 ISC bulunmaktadır. Ayrıca Birleşik Krallık SBKlarının sayısını azaltmaya çalışmaktadır: şu anda sayıları sadece 19'dur ve ayak izleri SIC sınırlarını daha yakından takip etmektedir. Yeni Zelanda'da 38 endüstri eğitim kurumu vardır ve hükümet, gereken kuruluş sayısını tam olarak tanımlamamasına karar vermiş, ancak endüstrinin ihtiyaç duyduğu sayı ve yapıyı yaratmasına izin vermiştir³⁸.

Sektörel kuruluşların sayısı zaman içinde değişebilir; çünkü gruplaşmaları ekonomik, politik ve sosyal bağlamdaki değişikliklere uyum sağlamak için esnek olmalıdır. Ayrıca yeni sektörlerin ortaya çıkmasına da izin vermeleri gerekiyor. Yapılarını değiştirebilmeleri ve reel ekonomideki farklı beceri ihtiyaçlarını temsil etmeye devam edebilmeleri için yeniden gruplaşabilmeleri gerekir. Örneğin, Birleşik Krallık'ta sektörel kuruluşların sayısı dramatik olarak rasyonel hale getirilmiş ve mevcut 19 SSC'nin 70'in üzerinde ulusal eğitim kuruluşunun yerini alması sağlanmıştır. Kore Cumhuriyeti'nde, 2008 yılında başlatılan hükümetin yeşil bünyeye girişi karşısında yeşil finans, yenilenebilir enerji ve otomotiv sektörlerinde insan kaynakları gelişimi için yeni sektör konseyleri kurulmuştur.

Hükümetler öncelikli alanlarda kaynakları yoğunlaştırmak için sektörel yaklaşımın uygulanmasında seçici olabilirler (Kutucuk 9). Bangladeş örneği, gelişmekte olan ülkeler bağlamında öncelikli sektörlerin nasıl tanımlanabileceğini göstermektedir.

³⁷ Bu, kesinlikle, Sektörel kuruluşlar olup olmadıklarına dair sorular doğurmaktadır.

³⁸ Günlük kullanımda, "sektör" ve "endüstri" kelimeleri sıklıkla birbirinin yerine kullanılır. "Sektör" bazen daha geniş çaplı kategorileri veya daha ayrıntılı endüstri kategorilerini ifade etmek için kullanılır, ancak yerleşik ve üzerinde uzlaşılmış bir tanım yoktur.

Kutucuk 9. Bangladeş'te öncelikli sektörlerin belirlenmesi

Bangladeş'teki TVET reform projesi becerilere odaklanmış ve ILO ve Avrupa Komisyonu tarafından finanse edilmiştir. İki aşamalı bir metodoloji kullanılan projenin ilk aşamasında Bangladeş'te öncelikli alt sektörler ve beceri alanları, belirlenmiştir (daha fazla bilgi için Ek 3'e bakın) (Rahman ve diğ., 2012). İlk olarak, alt sektörlerin performansı; alt sektörün toplam katma değer payı; toplam imalat istihdamındaki pay; işgücü verimliliğindeki artışlar, ihracat artışı, varlıkların değerinin artması, beceri yoğunluğu ve kadınlar için istihdam potansiyeli gibi çeşitli kriterler kullanılarak analiz edilmiştir. Bu kriterler temelinde bir dizi alt sektör seçilmiştir. Verimlilikteki büyüme, toplam faktör verimliliğinin hesaplanmasıyla da analiz edilmiştir. Analiz, Bangladeş İstatistik Bürosu'ndan (imalat sanayi sayımı için), İhracat Teşvik Bürosu, Yatırım Kurulu ve iş odalarından gelen bilgileri içeren bir dizi ikincil veriyi kullanmıştır. Bu süreçte seçilen alt sektörler için, gelecekteki beceri ihtiyaçları başlangıçta küçük ölçekli bir işletme araştırması kullanılarak tespit edilmiş ve daha sonra sektör stratejik planları kullanılarak geliştirilmiştir.

Bu sektörlerde beceri gelişimini desteklemek için; beceri talebini tanımlamak; arz ile eşleştirme talebi; TVET kurumlarının endüstrinin istediği dersleri sunmasını sağlamak; endüstrinin TVET'e girdi sağlayabileceği mekanizmalar kurmak; endüstri ve TVET kurumları arasındaki bağlantıların güçlendirilmesi gibi bir dizi önlem önerilmiştir. Sanayi katılımını desteklemek için proje, bu sektörlerdeki beş endüstri becerileri konseyinin kurulmasına ve işletilmesine yardımcı olmuştur.

Sektörel yaklaşım, genellikle kesişen konseyler olarak adlandırılan ulusal veya federal çatı kurumları da içerebilir. Birçok büyük AB Üye Devletinde, Sektörel kuruluşlar ve bir çatı kuruluş olarak ulusal düzeyde faaliyet göstermektedir: ortak sektörler arası konular, bu yapı içerisinde tartışılmakta ve kararlaştırılmaktadır. Birçok küçük Üye Devlet, sadece bir kesişen enstitü ulusal düzeyde faaliyet göstermektedir. Belirli sektörler bir dizi sektörel çalışma grubu atanmıştır (Ecorys, 2010b, s. 24). Aynı yaklaşım Gana ve Botsvana gibi gelişmekte olan ülkelerde de uygulanmaktadır.

Kanada'da, Sektör Konseyleri İttifakı (TASC) ulusal sektör konseyleri ve benzer kuruluşlar için koordinasyon organıdır. TASC, en iyi uygulamaları paylaşmak; sektör konseyleri arasındaki işbirliğini desteklemek ve ortak önceliklerin belirlenmesi; geliştirmekte olan konseylere danışmanlık yapmak; ve sektör konseyleri için ortak bir gündemi desteklemek üzere araştırma yapmak yoluyla liderlik sunarak ve sektör konseyi yaklaşımını teşvik ederek sektör konseylerinin çalışmalarını desteklemektedir (TASC, n.d.). Avustralya, Yeni Zelanda ve Birleşik Krallıkta benzer ağ düzenlemeleri bulunmaktadır.

3.8. Daha geniş ekonomik kalkınma hedefleri

Beceri gelişimi daha geniş ekonomik kalkınma gündeminin ayrılmaz bir parçası olduğundan, sektörel yaklaşımlar çeşitli uzun vadeli hedeflere ulaşmak için de kullanılabilir. Hükümetler genellikle, üretkenliği ve yüksek vasıflı ve yaşam boyu öğrenme dahil olmak üzere katma değeri yüksek üretimleri desteklemek için becerilere yönelik eğitimleri teşvik etmek için sektörel kurumları kullanırlar. Öncelikli ve geliştirmekte olan sektörleri desteklemek için sektörel kurumlar da oluşturulabilir. Endüstrinin geliştirilmesi için gereken beceri ve yeterlikleri belirleyebilir ve bu alanlarda eğitim düzenleyebilir ve destekleyebilirler. Hükümetler, hedeflerine ulaşıldığından emin olmak için fonlamayı bir kaldıraç olarak kullanabilirler.

Kanada'daki sektör konseyleri başlangıçta hükümet tarafından ağır sanayideki yapısal değişime yardımcı olmak ve işgücünü yeniden işleyerek özel bir rol üstlenmiştir. Üç yıl sonra hükümet fonlarından bağımsız olmaları, kısmen işverenlerin gerçek satın almalarını sağlamaları ve konseylerin hükümetin bir uzantısı olduğu algısını azaltmaları gerekmiştir. Bununla birlikte, hükümet sektör konseylerini korumaya ve sektördeki eğitim ve beceri gelişimi üzerindeki kaldıraçları sürdürmek için onlara fon sağlamaya devam etmiştir.

Singapur'daki deneyim, sektörel beceri kurumlarının ekonomik kalkınmada oynayabileceği rolü de ortaya koymaktadır. Hükümetin ekonomik kalkınma stratejisi, ekonominin hangi sektörlerinin büyümesini istediğini açıkça belirtmektedir ve Ekonomik Kalkınma Kurulu'nun faaliyetleri ile yeni sanayi sektörlerinin ortaya çıkışına sponsor olmuştur. Yeni büyüme alanları, nanoteknoloji, optik ve ses bilimleri içerilmektedir, çünkü bunlar ulusal ekonomiye stratejik olarak faydalıdır. Ekonominin bu yukarıdan aşağıya yönetilmesi, ancak devletin bir dizi ekonomik ve işgücü piyasası meselesi üzerinde önemli ölçüde kontrol sahibi olduğu durumlarda mümkündür.

Daha kapsamlı ekonomik kalkınma hedeflerine destek, sektörel yaklaşımların başlatılmasına yönelik finansman ve idari ve koordinasyon kapasitelerinin sınırlı olduğu gelişmekte olan ülkelerde özellikle önemlidir. Bu gibi durumlarda, hükümetlerin ekonominin temel sektörlerini belirleme konusunda seçici olmaları ve bu alanlarda işgücü geliştirme çabalarını yoğunlaştırmaları gerekmektedir. Örneğin, bu yaklaşım Bangladeş, Botsvana, Gana ve Hindistan'da uygulanmaktadır. (Kutucuk 8).

3.9. Eğitim sistemi ile paralellik sağlama

Sektörel ihtiyaçlara göre eğitim sunulmasını arttırmak için sektörel kurumlar endüstri ve eğitim sağlayıcılarını bir araya getirerek uygun eğitim sonuçlarını araştırırlar. Eğitim sağlayıcıları ve sektörel kurumlar arasındaki ilişki, işbirlikçi veya rekabetçi olarak nitelendirilebilir. İşbirliği, zaman içinde eğitim sistemi ile birlikte var olan ve birlikte evrimleşen sektörel kuruluşlar durumunda daha olasıdır (Sung ve diğ., 2006). Sektörel ve eğitim kurumları Hollanda'da birbirlerini yansıtır:

Özel eğitim sağlayıcıları, belirli işveren ihtiyaçlarına göre eğitim ürünleri geliştirmek için her sektördeki bilgi merkezleri ile birlikte çalışırlar.

Rekabet, sektörel kuruluşların hükümet tarafından daha yakın zamanda eğitim sistemine sokulduğu durumlarda ortaya çıkabilir. Örneğin Avustralya'daki ISC'ler, eğitim sağlayıcıların pozisyonlarının zaten belirlendiği bir sistemde kurulmuştur. ISC'ler eğitim paketlerinin yaratılmasından ve sürdürülmesinden sorumlu iken (yeterlilik standartları), bunlar eğitim sağlayıcıları için zorunlu değildir. Eğitim sağlayıcılar ayrıca ulusal veya devlet standartlarına göre akredite edilmiş kendi kurslarını sunabilmektedirler.

Endüstri eğitim danışma kuruluşları (ITAB'ler) ulusal düzeyde mevcuttur ve belirli sektörlerde eğitim konseyleri tarafından önceleri vardı. 1970'lerde Avustralya'daki eğitim sisteminin bir özelliği idi. Avustralya'daki eğitim sağlayıcıları ile ITAB'lar veya ISC'ler arasındaki artan gerilim, eğitim sistemindeki kilit nokta olarak müfredata göre beceri standartları ve "eğitim paketleri" önceliği verildiğinde ortaya çıktı.

Sektörel kurumlar eğitim sağlayabilir ve bu nedenle eğitim sağlayıcıları ile doğrudan rekabet edebilir. Bu, Sektörel kuruluşların da eğitim politikasına ilişkin tavsiyelerde bulunması durumunda çıkar çatışması potansiyelini ortaya koymaktadır. Eğitim çoğu sektörel kurum için merkezi bir faaliyet olmamasına rağmen, işgücü piyasası odaklı eğitimin eksikliği gibi konuları ele almak için bunu üstlenebilir. Bu, gelişmekte olan beceri ihtiyaçları ve ince pazarların olduğu durumlarda sıkça görülür.

Kutucuk 10. Eğitimlerin sağlanmasına sektörel yapıların katılımı (Arjantin, Brezilya, Hong Kong, Hollanda, Singapur ve Güney Afrika)

Brezilya'daki SENAI çıracılık, kalifikasyon kursları, teknik kurslar, lisans eğitimi ve yüksek lisans eğitimi de dahil olmak üzere bir dizi teknik eğitim ve mesleki eğitim ürünü sunmaktadır.

Arjantin'deki UOCRA Vakfı (inşaat işçilerine eğitim ve öğretim hizmeti veren), kamu eğitim sistemi ve iki orta dereceli enstitüde 30 mesleki eğitim merkezi içeren kendi eğitim-öğretim kurumlarını oluşturur. Mesleki eğitim sistemi ile ikincil ve ilköğretim arasında bir koordinatör olarak görev yapar. Aynı zamanda ilk ve orta dereceli öğretimin tamamlanması üzerine odaklanmaktadır (Kutucuk 4).

Hollanda'da, bilgi merkezlerinin de yasal olarak eğitim sunumuna doğrudan girmelerine izin verilmektedir. Singapur'da, sektöre özel eğitim, sektörler çapında organize edilen halk eğitim sağlayıcıları olan CET merkezleri tarafından sağlanmaktadır. Merkezler, iş arayan, iş arayan ve eğitim alan kişilerle iş arayanlar için entegre bir çözüm sunmaktadır. Eğitim sürecinin başlangıcından istihdama kadar bir dizi hizmetten sorumludurlar: işe alma, danışmanlık, kariyer rehberliği, eğitim sağlama, değerlendirme ve kurs sonrası izleme. Endüstrinin güncelliğini sağlamak ve programların ve sunulan hizmetlerin uygunluğundan emin olmak için, birçok merkez kendi endüstri danışma kurullarını kurmuştur. Perakende, turizm, konaklama, havacılık, güvenlik, finans, dijital animasyon, süreç mühendisliği, mutfak becerileri, temel okuryazarlık, aritmetik ve hizmet becerileri dahil olmak üzere ekonominin 23 sektörünün kapsayan 49 CET merkezi kurulmuştur. Bu yapıda, sektörel kuruluşların mı eğitim sunduğu ya da eğitim kurumlarının mı sektörel bir yaklaşıma benimsediği tartışmaya açıktır.

Hong Kong'da, becerilerin öngörülmesi, eşleştirme ve eğitim sağlama işlevleri, aynı zamanda en büyük eğitim sağlayıcısı olan Mesleki Eğitim Konseyi (VTC) altında bünyesinde entegre edilmiştir (VTC hakkında daha fazla bilgi için bkz. Kutucuk 11).

Doğrudan eğitim sağlanmasına ek olarak, sektörel kurumlar belirli konuları, geçici bir temelde ele almak için özel eğitim kursları da verebilir. Örneğin, Güney Afrika'daki SETA'lar, öncelikli olarak, ilgili sektörün beceri ihtiyaçlarını karşılamak adına özel eğitim sağlayıcıları ile sözleşme yaparak bir dizi eğitim programı sunmaktadır.

Diğer örnekler, sektörel kurumların eğitim girişimlerini yönetmeye doğrudan dahil olduğu yerlerdir. Bu girişimlerde, eğitim sağlayıcıları belirli bir sektörde eğitim vermek için fon alırlar. Bunun bir örneği, Avustralya'da mevcut ve gelecekteki sanayi taleplerini karşılamak için becerilerin geliştirilmesini desteklemek amacıyla hedeflenen eğitimi sağlayan verimlilik yerleri programıdır. ISC'ler, 2007'den 2012'ye kadar beş yıl boyunca 711.000'e kadar yeterlilik başlangıcına erişim sağlayan programın yönetimine doğrudan dahil olmuşlardır. Programın hedef kitlesi, işgücüne girmek isteyenler kişilere ve becerilerini geliştirmek isteyen mevcut çalışanlardır.

Arjantin'deki (UTHGRA) turizm sektöründeki işçi sendikası, ülke çapında 20'den fazla mesleki eğitim kurumuyla yapılan anlaşmalarla kendi eğitim programlarını kurmuştur. Sektördeki iş birliği (FEGHRA), başta şirketlerdeki KOBİ'ler ve gıda sektörleri olmak üzere üye şirketler için iş başında eğitim vermektedir. Sektörde eğitim, karşılıklı onaylanmış yetkinlik standartlarına dayanmaktadır.

3.10. İşgücü piyasası bilgilerinin kullanımı

Becerilerin öngörülmesi ve eşleştirmeyi mümkün kılmak için birçok sektörel kurum İPB toplar, üretir ve kullanır. Sektörel sistemlerde İPB'nin temel işlevleri şunlardır: (Bewick, 2011):

- (a) Hükümetlerin sektörel ve ulusal stratejiler geliştirmesine ve öğrencileri sektörden haberdar etmelerine olanak sağlamak için mevcut ve yeni ortaya çıkan beceri ihtiyaçları ve iş fırsatları hakkında endüstri tavsiyelerinin şekillendirilmesi;
- (b) İstihdam kaynaklı finansman yollarının gelişimini istihdam ve beceri sonuçlarını ölçerek desteklemek;
- (c) İşgücü piyasası talebini karşılamak için özel eğitim ürünleri geliştirmek.

Sektörel kuruluşlar bir dizi yaklaşımı uygular ve becerilerin öngörülmesi için çeşitli veri kaynaklarını kullanırlar³⁹. Birçoğu, işveren anketlerini kullanır ve çeşitli resmi ve daha az resmi nitel yöntemlerle mevcut ve kısa vadeli beceriler ihtiyaçları hakkında işverenlerden nitel bilgi toplar. Bu bağlamda sektörel kurumların belirgin bir gücü, işverenlerle sürekli doğrudan temas halinde olmaları ve onlardan birincil bilgi toplayabilmeleridir. Becerilerin öngörülmesi için birçoğu sektör düzeyinde uygulanabilen veya kullanılabilen nicel ve nitel yöntemler, 2. ciltte açıklanmıştır.

Birçok sektörel kuruluş kendi düzenli nitel verilerini ve kamuya açık istatistiklerini bir araya getiren sektörel çalışmalarla sektörlerinin derinlemesine analizini sağlar. Sektöre, mesleğe ve kalifikasyona göre istihdam için uzun vadeli tahminler sağlamak üzere sayısal yöntemler ve ekonometrik modellemeyi içeren daha gelişmiş çalışmalar da yapılmaktadır. Sektörel kurumlar sektör çapında bilgi toplamak için iyi bir konuma sahip olmakla birlikte, tüm sektörel kurumlar kendi bünyesinde daha üst düzey modelleme ve analiz görevlerini yerine getirme kaynaklarına sahip değildir.

Bazı sektörel kurumlar, sektördeki daha geniş makroekonomik bağlam ve istihdamdaki gelecekteki eğilimleri modellemek için harici araştırmalar kullanırlar. Bu, endüstri becerileri ihtiyaçlarını değerlendirmek için daha titiz bir yaklaşım sağlar ve nitel endüstri bilgilerinin doğrulanmasına yardımcı olur.

Sektörel kurumların İPB rollerini yerine getirmelerinin başarısı için kritik olan, diğer kaynaklardan elde edilen veri, İPB ve modelleme bilgilerini kullanma kapasiteleri ile kendi çabaları yoluyla toplanan veri ve bilgileri yayma ve iletme kapasitesidir.

Birçok ülkede, hükümetler sektörlerde işgücü planlaması için kullanılabilecek temel İPB ve tahminleri, merkezi olarak sunmaktadır. Merkezi koordinasyon kuruluşları aşağıdaki araştırma ve bilgi işlevlerini üstlenebilir (Sung ve diğ., 2010):

- (a) Ulusal rekabet üstünlüğünün uluslararası eğilimlerini ve alanlarını belirlemek ve buna göre ulusal politika önceliklerini uyumlu hale getirmek;
- (b) Nicel tahminlerin üretilmesi de dahil olmak üzere ulusal eğilimler hakkında sektör konseylerine bilgi sağlamak;
- (c) Sektörler arası araştırmanın karşılaştırılabilirliğini sağlamak, örneğin, tutarlı istihdam kategorilerinin ve metodolojilerinin kullanımını teşvik etmek ve sektörler arasında ortak araştırma çıkarlarını belirlemek.

Ayrıca, sektörel kurumlar tarafından oluşturulan veya toplanan İPB'nin daha geniş ulusal ve sektörel beceri geliştirme stratejilerine beslenmesini sağlamak için süreçler oluşturmalı ve koordinasyon ve kalite güvencesi sağlamalıdır.

Hong Kong'daki VTC, becerilerin öngörülmesi ve eşleştirilmesine entegre olarak, merkezden yönlendirilen bir sektörel yaklaşım örneği sunmaktadır (Kutucuk 11). Birleşik Krallık'taki SBKlar komisyonlarını aldıktan sonra oldukça bağımsız olsa da, UKCES Birleşik Krallık'ta benzer bir role sahiptir.

³⁹ Becerilerin öngörülmesi ile ilgili veri kaynaklarını incelemek için bkz. Cilt 1.

Kutucuk 11. Mesleki eğitime göre becerilerin öngörülmesi ve eşleştirilmesi, Hong Kong

VTC, Hong Kong'daki en büyük TVET sağlayıcı ve profesyonel beceri geliştirme grubudur. Konsey çalışmalarında beş işlevsel komite, 21 eğitim kurulu ve beş genel kurul tarafından desteklenmektedir.

Eğitim ve İşgücü Bürosu, ekonominin gelişimi için stratejik olan sektörlerde beceri talebi ve arzına yönelik tahminler sağlamak üzere VTC ile birlikte çalışmaktadır. Ekonomik Kalkınma ve Çalışma Bürosu tarafından belirlenen stratejik sektörler finansal hizmetler, ticaret ve lojistik, turizm, profesyonel hizmetler, yaratıcı endüstriler, bilgi teknolojisi ve bilgi hizmetleridir. Eğitim ve İnsan Kaynakları Bürosu, belli sektörlerde geniş meslek gruplarına yönelik talebi öngören bir dizi nicel projeksiyon kullanarak, orta vadede geniş beceri alanlarını tanımlamak için makroekonomik çerçeveyi sunmaktadır. Tahmin, mesleklerin sayıları veya türleri hakkında özel detaylar sağlamayı değil genel eğilimleri işaret etmeyi amaçlamaktadır. Mesleki eğitim kurulları, her sektördeki kısa vadeli beceri ihtiyaçları hakkında özel ayrıntılar sağlar. Bu detaylar, değişim sürücüler hakkında daha fazla nitel bilgi sağlamak için yapılan anketler ve çalışmalardan elde edilmiştir (Sparreboom ve Powell, 2009).

Eğitim ve İş Gücü Bürosu, kayıtlar ve tamamlanma eğilimleri hakkındaki verileri kullanarak, yetenekli mezunların potansiyel arzını ve sektörler arası eğitime erişim yoluyla arz ve talep arasındaki dengesizlikleri belirler. Mesleki eğitim kurulları aynı zamanda mezunlarının sanayilerindeki muhtemel arzını tespit eder ve dengesizlikleri karşılamak için öneriler geliştirir.

VTC en büyük beceri sağlayıcısı olduğundan, yeni eğitim ürünleri geliştirerek ya da teşvikler ve kariyer rehberliği yoluyla öğrenci seçimini etkileyerek becerilerin arzını etkiler ve tavsiyeler temelinde hareket edebilir.

Becerilerin öngörülmesi yönelik başka bir yaklaşım, öngörü ve senaryo planlaması dahil olmak üzere ileriye dönük çalışmaların kullanılmasıdır. Bu yaklaşımlar, paydaşların bilgilendirilmiş ve yapılandırılmış tartışmaları teşvik etmeleri için makul bir alternatif

geleceğe sahiptir. Ortaklaşa kararlaştırılan çözümler potansiyel riskleri ele almak için geliştirilebilir. SENAI tarafından Brezilya'da yürütülen ileriye dönük çalışmalar bunun iyi bir örneğidir. (Kutucuk 12).

Kutucuk 12. SENAI tarafından yapılan ileriye yönelik çalışmalar, Brezilya

SENAI Ulusal Bölümü, öngörü modelleme ve senaryo planlaması kullanarak bir çerçeve geliştirmiştir. İlk SENAI öngörü çalışması 2004 yılında hazırlanmıştır. SENAI modeli, sektördeki teknolojik ve organizasyonel değişimi ve gelecekteki eğitim ve yeterlilik ihtiyaçları üzerindeki olası etkilerini yakalar. Öngörü modeli, teknoloji öngörüsü modülleri, örgütsel öngörü, gelişmekte olan mesleklerin analizi, meslek eğilimlerinin analizi ve mesleki eğitim müdahaleleri ile ulusal düzeyde sektörel beklentiler geliştirir.

Süreç, hem üreticilerin hem de üretilen bilginin kullanıcıları olan teknik uzmanları, akademisyenleri ve iş temsilcilerini içeren bir yönetici grubu tarafından yönetilmektedir. Çeşitli modüllerin sonuçları Antenas Temáticas'a iletilir. Bu, yürütme grubunun sonuçları tartıştığı ve analiz ettiği çalıştay benzeri bir olaydır. Daha sonra mesleki eğitim ve söz konusu sektör için teknik ve teknolojik hizmetlerin sağlanması ile ilgili olarak SENAI için öneriler üretir. Öneriler de dahil olmak üzere öngörü çalışmasının sonuçları SENAI web sitesinde çeşitli yayınlarda yayınlanmaktadır. Öğrenciler, araştırmacılar ve endüstriye bilgi sağlamanın yanı sıra, beceri geliştirme stratejilerini geliştirmekte SENAI'yi desteklemek için mesleklerin sürekli olarak izlenmesiyle sonuçlanmaktadır.

Sektörel eğitim kurumları dışındaki sektör kurumları da İPB oluşturabilir ve kullanabilir. Örneğin, bazı eğitim fonları mevcut ve yeni ortaya çıkan beceri ihtiyaçlarını tanımlar. Fransa'da, sektörel tahsilat ajansları, OPCA'lar, belirlenen öncelikli beceri ihtiyaçlarına dayalı olarak fon dağıtır. Fransız sektörel yaklaşımının bir diğer önemli özelliği, CEP olarak bilinen tahmin çalışmaları için sözleşmelerin kullanılmasıdır. CEP'ler, şirketleri ve meslek gruplarını, orta vadeli beceri ihtiyaçlarını tespit etmek için araştırma yapmak ve bunları karşılamak için gerekli tedbirleri almak üzere teşvik etmek amacıyla devlet finansmanını kullanmaktadır. Sözleşmeler ayrıca istihdam ve becerilerin geliştirilmesi için eylem ve taahhüt gerektirir. CEP'ler, hükümet ile meslek ve sendika örgütleri arasındaki bir anlaşmaya dayanmaktadır. CEP'ler sektörel veya bölgeler etrafında organize edilebilir.

3.11. Bölgesel beceri kuruluşları

Sektörel yaklaşımlar genellikle ulusal işgücü geliştirme sisteminin bir parçası olarak uygulanmaktadır.

Bununla birlikte, ulusal sistem başka, tipik olarak bölgesel yaklaşımları da kapsayabilir. Bu durumda sektörel yaklaşım bölgesel yaklaşımla bir arada bulunabilmekte ve sektörel kurumlar bölgesel becerilerin yanında faaliyet göstermektedir. Sektörel yaklaşım bölgesel düzeyde de uygulanabilir. Bölgesel beceri kurumlarının kurulmasına yardımcı olan çeşitli faktörler: ülkenin büyüklüğü; endüstrinin örgütlenme seviyesi; sosyal diyalog geleneği; bölgelerin gücü ve hükümetteki katlardır. Sanayi dernekleri ve sosyal diyalog için güçlü geleneklere sahip

büyük ülkelerde kurulma olasılıkları daha yüksektir. Ayrıca, hükümetin merkezi veya federal düzey ve devlet ya da bölgesel düzey (ya da eşdeğerleri) dahil olmak üzere iki kademede faaliyet gösterdiği ülkelerde daha fazladır. Yerel becerilerin konularının uygun bir şekilde temsil edilmesini sağlamak için, devletler veya bölgeler genellikle kendi beceri grupları kümelerini yaratırlar. Arjantin, Avustralya, Brezilya, Kanada, Danimarka, Fransa ve Birleşik Krallık gibi birçok ülke paralel sektörel ve bölgesel yaklaşımlar geliştirmiştir⁴⁰.

Avustralya'da 11 ISC, Commonwealth (ulusal) seviyesinde faaliyet gösterirken, çoğu Devlet kendi paralel sektörel beceri kurumlarına sahiptir. Yeni Güney Galler, 10 endüstri eğitim danışma kuruluna sahiptir; Güney Avustralya'nın 9 endüstri beceri birimi vardır; Queensland'in 14 endüstri beceri birimi vardır ve Batı Avustralya'da 10 eğitim konseyi vardır.

Brezilya'da, Rio de Janeiro Eyaletindeki sektörel teknik komitelerin cesaret verici sonuçları, ülke genelinde genişlemelerine yol açmıştır. Bölgesel faaliyet, bölgesel organlar ağı olarak çalışan ulusal sistemin gelişmesine yardımcı olmuştur (Kutucuk 13).

Yerel yönetimlerin sorunlarını temsil eden devlet düzeyindeki kurumlar ile federal hükümetin önceliklerini tanımlayan federal kurumlar arasında çatışma ortaya çıkabilir. Bazı iki kademeli ülkelerde, Devletler TVET sistemi üzerinden yönetir ve yetki sahibidir. Federal düzeydeki sektörel kuruluşlar etkin koordinasyondan yoksun olduğundan etki seviyeleri sınırlıdır ve iki düzey arasında koordine edilmemiş kopyalamayı önlemek için iletişim esastır.

⁴⁰ Yerel ve bölgesel tanımların, ilgili ülkelerin büyüklüğüne bağlı olarak büyük ölçüde değiştiğini unutmayınız. Bazı ülkelerin federal, eyalet ya da bölgesel düzey olarak gördükleri, birçok küçük ülkeden daha büyük alanları kapsayabilir.

Kutucuk 13. Rio de Janeiro, Brezilya’da SENAI sektörel teknik komiteleri

SENAI, bölgesel endüstri federasyon eğitim hizmetlerinin Brezilya ağıdır. Brezilya’nın endüstriyel gelişimini desteklemek için 1942’de kurulan ağın misyonu, mesleki eğitim ve teknik eğitimi teşvik etmek, endüstriyel teknolojilerde yeniliği teşvik etmek ve Brezilya endüstrisinin rekabet gücünü arttırmaktır. Bölgesel SENAI bölümleri kendi araştırma faaliyetleri üzerinde özerkliğe sahiptir ve geçici olarak araştırma üzerinde işbirliği yapmaktadırlar. Örgütün ağ karakteri, başarılı bölgesel faaliyetlerin diğer bölgelere aktarılmasını teşvik eder.

Sektörel teknik komiteler, 2000 yılında kurulmuştur. Görevleri, bu ihtiyaçları karşılayacak eğitim için eğitim ihtiyaçlarını belirlemeye ve eğitimler için profil oluşturmaya yardımcı olmaktır. Bu komiteler Rio de Janeiro Eyaletinde faaliyet göstermeye başlamış ancak olumlu sonuçlar ülke geneline yayılmışlardır. Komite üyeleri, iş uzmanları, işveren dernekleri ve sendikaları temsilcileri, akademisyenler ve kamu kurumlarının eğitim ve iş gücü mensuplarıdır. Yetkinlik profilleri üretmek için kullanılan veri ve bilgiyi paylaşırlar, bu da eğitim programı tasarımına girer. Sonuç, piyasa trendleriyle uyumlu ve talebe göre düzenlenmiş bir eğitim türüdür.

3.12. Uluslararası iyi uygulamalardan alınan dersler

Birçok hükümet, genellikle TVET sisteminin daha geniş kapsamlı bir reformunun parçası olarak kendi sektörel yaklaşımlarının gelişimini bilgilendirmek için uluslararası iyi uygulamaları kullanmıştır. İşlem şunları içerebilir:

- (a) Ülkeler arası sektörel yaklaşımların kapsamlı ve eleştirel bir incelemesini yapmak;
- (b) Yabancı uzmanları iyi uygulama konusunda tavsiyelerde bulunmak;
- (c) Diğer ülkelerden veya uluslararası kurumlardan sektörel kurumlarla işbirliği yapmak;
- (d) Bulguları yerel koşullara uyarlamak.

Singapur’da CET’e yönelik yeni sektör temelli yaklaşımın tasarımı, başta Birleşik Krallık ve Avustralya olmak üzere diğer gelişmiş ülkelerin sektörel modelleri tarafından bilgilendirilmiş ve bunlar daha sonra Singapur’a uyarlanmıştır. Hindistan hükümeti, ulusal beceri geliştirme misyonu kapsamında beceri eğitim sistemi konusunda büyük bir reform başlatmıştır: yeni ulusal beceri geliştirme politikası, 2009 yılında onaylandı ve becerilerin öngörülmesi ve eşleştirmeye yönelik sektörel bir yaklaşıma dayanır. Uluslararası iyi

uygulamalarla bilgilendirilmekte, reformu sistematik, kapsamlı ve sürdürülebilir bir şekilde ele almaktadır. Bununla birlikte, ulusal beceri geliştirme politikası, sürdürülebilirlik konularını açıkça ele almamaktadır.

Çok taraflı ve iki taraflı uluslararası kuruluşlar, teknik yardım ve teknik işbirliği programları aracılığıyla sektörel yaklaşımların benimsenmesini etkilemede yardımcı olabilirler. Bu tür programlar ILO, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), Cedefop ve ETF tarafından desteklenmektedir. Bu belge gibi kılavuzlar da yararlı olabilir. Bu bölümde ele alınan sektörel yaklaşımların örnekleri, başarılı sektörel yaklaşımların paylaştığı bazı özellikleri göstermektedir⁴¹:

- (a) İşverenlerin beceri gereksinimlerini belirlemede ve sektörlerinde ihtiyaç duydukları yeterlikleri ve nitelikleri tanımlarken kilit bir rol oynamasını sağlamak;
- (b) Beceri ihtiyaçlarının belirlenmesinde çalışanların dahil edilmesi: sendikaların, meslek örgütlerinin veya çalışan temsilcilerinin katılımı, onların daha geniş alanda için aktarılabilir beceriler elde etmelerini ve tanınmalarını sağlar;
- (c) Bir dizi finansal teşvikten yararlanmayı maksimize etmek;

⁴¹ Bu sonuçlar ağırlıklı olarak Sung ve diğ., 2006’dan alınmıştır.

- (d) Sektörel kurumların, yeniden yapılanması (çalışanların daha yüksek katma değerli işlere taşınması), büyüme beklentilerinin iyileştirilmesi veya eşitlik hedeflerinin karşılanması gibi uzun vadeli sosyal hedefleri dikkate aldığından emin olmak için devlet finansmanını kullanmak;
- (e) İşveren tarafından yönetilen sektörel kurumlar aracılığıyla yönlendirilen kamu eğitiminin sağlanması için bazı finansmanları içerir; kamu fonlarının sistem üzerinden akışı, sistemin çeşitli unsurları arasında pozitif bir sinerji yaratabilir;
- (f) Hükümet ve devletlerin ya da bölgelerin katmanları arasındaki gerilimleri kabul eder ve yönetir;
- (g) Mevcut verileri yansıtan nitel ve nicel metodların bir kombinasyonunu içerir.

3.13. Hükümet için öneriler

Bu özelliklerin sektörel yaklaşımlarında bir dizi pratik Hükümet için önerileri vardır ⁴²:

- (a) İdeal olarak sistemin endüstri tarafından yönlendirilmesi gerekir ve çeşitli kurumlar ve paydaşlar aynı hedeflere doğru yürümeye teşvik edilmelidir;
- (b) Sektörel yaklaşımın ekonominin tüm sektörlerini kapsamaması gerekmez; seçilen öncelikli sektörler odaklanabilir. Farklı sektörel yaklaşımlar farklı sektörlerde uygulanabilir;
- (c) Sektörel birimlerin, ekonominin gerçek bölümleri boyunca organize edilmeleri ve böylece sektörler arasındaki farklılıkları anlamlı bir şekilde temsil etmeleri gerekmektedir. Sektörde ortak bir gündem geliştirmeye yardımcı olmalıdır;
- (d) Sektörel kuruluşların eğitim sunumu ve sektör geliştirme hedefleri için öncelikler de dahil olmak üzere açıkça tanımlanmış fonksiyonlara sahip olması gerekir;
- (e) Sektörel kurumların araştırma ve İPB fonksiyonları ile herhangi bir ilgili koordinasyon kurumunun birbirini tamamlaması gerekir. Bu, becerilerin öngörülmesiyle ilgili herhangi bir çalışmayı içerir;
- (f) Hesap verebilirliği sağlamak ve verimlilik hakkında geri bildirim sağlamak için sektörel kuruluşların performansının izlenmesi gerekir;

- (g) Devletin, kamu yararı olarak temel istatistiksel bilgileri sağlamada önemli bir rolü vardır. Bu, genel ekonomik verileri ve İPB'yi içerir.

Sektörel kuruluşlar, sadece araştırma ve İPB üretmekle kalmayıp, aynı zamanda sonuçları kullanmaları ve bunları farklı düzeylerde pratik politikalara, programlara ve önlemlere dönüştürmek için kurumsal kapasiteye sahip olmalıdır. Hükümet ve ortakları için kapasite geliştirme zorluğu göz ardı edilmemelidir.

Hükümetler, sektörden tüm işverenlerin ve alt sektörlerin katılımıyla sektörel kurumların geniş ölçüde temsil edilmelerini sağlamalıdır. Sektörel kurumların, ilgili paydaşlarla birlikte ortaklaşa belirlediği konuları belirleyerek becerilerin öngörülmesi ve eşleştirmeleri, eşit derecede önemlidir. Bu paylaşılan tanımlar daha sonra zorlukları ele almak için ortaklaşa kararlaştırılmış çözümler geliştirmek için kullanılabilir. Bu nedenle sektörel kurumların sektörle ilişki kurma ve paydaşlara platform oluşturma kapasitesi başarılarının merkezi konumundadır.

Hükümetler aynı zamanda sektörel yaklaşımlar için açık şekilde destek ve taahhütlerini göstermelidir. Daha az iyi organize olmuş endüstriler söz konusu olduğunda, sektörün geleceği için ortak bir vizyon geliştirmeye de öncülük etmelidirler. Eğer bir ülkenin bu yeteneklere sahip sektörel kuruluşları yoksa, bunlar olgunlaşana kadar, hükümetin sektörün ihtiyaçlarını ve sektör odaklı olarak beceri ihtiyaçlarını karşılanması gerekir.

Endüstrinin önderliğindeki kuruluşlar, sektörel stratejileri hükümetin daha genel kalkınma stratejisiyle hizalamayı zorlaştırabilir. Endüstri proaktif bir rol oynamalı, ancak genel liderlik devlet ellerinde kalmalıdır.

Kurumsal çerçevelerin oluşturulmasındaki bazı problemler ve tuzaklar vurgulanmıştır. Bunlar, çok parçalı (her bir sektör kendi işini yapan) bir yaklaşımdan kaçınmayı ve bazı yaklaşımların kafa karıştırıcı teknik karmaşıklıklarına maruz kalmamayı içerir. Bu tür konular, yönetim kurulu genelinde tutarlılığı sağlamaya çalışmayı ve tüm kullanıcılar için sistemlerin anlaşılabilir hale getirilmesini gerektirmektedir.

⁴² Bu sonuçlar ağırlıklı olarak Sung ve diğ., 2010'dan alınmıştır

Bölüm 4.

Sektörel Beceri Analizinde Göz Önüne Alınacak Konular

Bu bölümde bazı pratik adımlar atılmakta ve sektörel düzeyde becerilerin öngörülmesi ve eşleştirmeyle ilgili hususlar ele alınmaktadır. Bundan böyle, bunlar sektörel beceri analizi adı ile anılacaktır.

Geniş anlamda, sektörel beceri analizi aşağıdaki soruları cevaplamayı amaçlamaktadır:

- (a) Kilit hedefler nelerdir ve sorulması gereken temel sorular nelerdir;
- (b) Bağlam nedir ve dikkate alınacak temel kısıtlamalar nelerdir?
- (c) Nicel ve nitel yöntemler ile toplanacak ve kullanılacak olan verilerin niteliği arasındaki dengeyi de göz önünde bulundurarak hangi teknik kullanılabilir?

4.1. Amaçlar ve hedefler

Çeşitli vaka çalışmalarından, sektörel seviyedeki becerilerin beklenti ve eşleştirilmesinin çoklu hedeflere sahip olabileceği açıktır. Bu, çoğu zaman çatışan amaçlara sahip olabilen çok sayıda paydaşın varlığıyla karmaşılaşır. Başlangıçta egzersizin gerçekleştirmeye çalıştığı şeyin netleşmesi önemlidir.

Bazı sektörel beceri analizleri, sektörün beceri taleplerini (Gürcistan) karşılayacak şekilde çok dar tanımlanmış hedeflere sahiptir. Diğerleri çok daha geniş bir şekilde tanımlanmıştır ve genel ekonomik performansı içerebilir. Göz önünde bulundurulacak en geniş örnekler arasında sektör, ekonomi ve içindeki bireysel katılımcılar dahil, farklı seviyelerdeki performanslarla ilgili genel amaçlar yer almaktadır (Avustralya, Güney Afrika ve Birleşik Krallık). Bu, sektöre yalnızca dış güçlere cevap vermek yerine gelecekteki seyrini belirlemeye yardımcı olacak büyük bir “vizyon” geliştirmeyi içerebilir.

Başlangıçta, analizin cevap vermeye çalıştığı soruları ve kim için cevapladığını belirlemek iyi bir fikirdir. Sektör bazlı öngörü ve eşleştirme çalışmaları şu şekilde gerçekleştirilebilir:

- (a) Genel eğitim ve öğretim politikalarına bilgi sağlamak⁴³;
- (b) İşgücü piyasası katılımcılarına daha genel olarak yararlı İPB ve tavsiyelerde bulunmaya yardımcı olmak;
- (c) Desteklenecek, gözden geçirilecek veya indirilecek eğitim programları ve girişimleri ile ilgili özel seçenekleri bildirmek;
- (d) TVET işgücünün mesleki gelişimi için önceliklerin belirlenmesi;
- (e) Müfredat geliştirmek ve önceliklerini gözden geçirmek;
- (f) Teşvik ihtiyacını içeren finansman modellerini belirlemek;
- (g) Bütçe seçeneklerini belirlemek;
- (h) Ekonomik kalkınma, verimlilik, büyüme ve sanayi politikaları için hükümetin ve diğer paydaş hedefleri için genel amaç ve hedefleri belirlemek.

Hedeflere bağlı olarak, bir dizi spesifik politika ya da politika ile ilgili sorular hazırlanabilir. Bunlar şunları içerebilir:

- (a) Gelecekte mevcut olması beklenen belirli tipteki işlerin sayısı;
- (b) Emeklilik, istifa veya işten ayrılma nedeniyle ortaya çıkan değiştirme ihtiyaçları dahil olmak üzere, boş pozisyonların sayısı;
- (c) İnsanların bu işlerde başarılı olması için ihtiyaç duyacakları beceri türleri.

⁴³ Burada, tüm ülkelerin makro düzeyde ve muhtemelen aynı zamanda sektörel düzeyde yerleşik bir eğitim ve öğretim politikasına sahip olduğu yönünde örtük bir varsayım vardır. Ancak, bu, bazı gelişmekte olan ülkeler için zor olabilecek bu tür politikaların geliştirilmesini desteklemek için kaynakların mevcut olduğunu göstermektedir.

Sektörel beceri analizlerinde ele alınan diğer genel sorular şunlardır:

- (a) Verimlilik;
- (b) Ekonomik büyüme;
- (c) İş kalitesi;
- (d) Beceriler ve ekonomik performans arasındaki bağlantılar;
- (e) Eşitlik ve denklik sorunları;
- (f) Beceri talebi ve arzındaki uyumsuzluklar.

Son madde, piyasa başarısızlığı dahil çeşitli biçimler alabilen döngüsel (kısa vadeli) ve yapısal (uzun vadeli) uyumsuzluklar ile ilişkili olabilir.

4.2. Bağlam: fırsatlar ve kısıtlılıklar

4.2.1. Mevcut genel politik ve sosyal bağlam

Örnek çalışmalardan, sektörel beceri analizinin hem beklentilerini hem de fizibilitesini belirlemek için politik ve sosyal bağlamın çok önemli olduğu açıktır. Bu, mevcut Analiz Çerçevesinde, böyle bir analizi yürütenlerin faaliyet göstermesi gereken bir etkiye sahiptir. Ayrıca çalışmak zorunda oldukları veri ve bilgileri de etkiler.

Piyasa güçleri faaliyete geçtiğinde gerilimler ortaya çıkabilir, ancak aynı zamanda belirli hedeflere ulaşmaya çalışmak için müdahaleler yapılır. Hükümetler, kazanımları seçmeye çalışırken sıkıntı yaşıyor ve ekonomileri yukarıdan aşağıya planlamak için başarısız girişim örneği fazladır. Aynı zamanda, açık ya da örtülü hükümet müdahalelerinin, ekonominin yönünü şekillendirmeye ve daha geniş sosyal ve ekonomik hedeflere ulaşmaya yardımcı olabileceği de açıktır.

Ne politik ve ekonomik bağlam, ne de kararların alındığı kurumsal çerçeveler sonsuza kadar sabit kalır: politik yenilikler her ikisini de değiştirebilir.

Birçok ülke, hükümetlerin ekonomik büyümenin nasıl sağlanacağı ve yoksulluğun azaltılması gibi sorunların anahtarını araştırdığı gibi neredeyse sürekli bir akış yaşamıştır.

4.2.2. Kurumsal çerçeve

Beceri konusunun herhangi bir sektörel açıdan değerlendirilmesi, beceri talebinde veya arzında payı veya ilgisi olan tüm kurum ve kuruluşlar dahil olmak üzere mevcut kurumsal düzenlemeleri dikkate almalıdır. Bu altyapı, hem güçlü hem de zayıf olabilen uzun ve karmaşık bir geçmişe sahip olabilir. Örneğin, bazı ülkelerde, köklü kuruluşlar hem işverenleri hem de sendikaları temsil eder ve değişime yardımcı olabilir. İkili bir eğitim sistemi veya başka bir çiraklık sistemi uygulanıyor olabilir. Paydaşların katılımı söz konusu olduğunda bunlar dikkate alınmalıdır.

4.2.3. İstatistiksel altyapı

İstatistikler ekonomik ve politik analizlerin can damarıdır. Hükümetler ve diğer kurumlar tarafından öncelikle mevcut durumu izlemek ve anlamak için toplanır, çoğu istatistik gelecekteki beceri ihtiyaçlarını veya beceri uyumsuzluklarını ele almaz. Bireylerin ve kuruluşların vergi yükümlülüklerini değerlendirmek için birçok resmi istatistik toplanmaktadır, bu nedenle daha analitik amaçlar için kullanılması nispeten yeni bir olgudur.

Herhangi bir sektörel beceri analizinde, diğer ilgili analizler de dahil olmak üzere mevcut verilerin ve bilgilerin doğru bir şekilde denetlenmesi önemlidir. Beceri analizi ve öngörüler için verilerin denetimi hakkında daha fazla bilgi için Cilt 1'i inceleyiniz.

4.2.4. Kaynaklar

Becerilerin öngörülmesi ve eşleştirme analizi için kaynaklar yoğunudur. Birincil verileri toplamak, analiz etmek ve modellemek ve geleceği öngörmek için diğer yöntemleri kullanmak, başarılı bir şekilde gerçekleştirilecekse, önemli kaynaklara ihtiyaç duyulur.

Ölçek ekonomileri, bu türden analizler ile mümkündür ve bunlar bir çeşit “kamu yararı” temsil ettiğinden, merkezi hükümler için güçlü bir durumun var olduğunu öne sürer. Bu, ABD’deki bu tür çalışmalara yapılan büyük yatırımların mantığının altındadır (Ek 22’ye bakınız). Ayrıca, Birleşik Krallık, Avustralya ve diğer ülkelerin, sektör becerileri konseylerinin faydalanması için merkezi yapıları kapsamlı veri ve analiz sağlamasının nedeni de budur.

Ancak, yararlı sektörel beceri analizi çok daha mütevazı bütçeler içinde gerçekleştirilebilir. ABD’nin O*NET ve ilgili sistemlerde yürüttüğü çalışmaları çoğaltmak milyonlarca dolar gerektirse de, Gürcistan örnek olay çalışması, daha az maliyetle (sadece birkaç bin Euro) bir projeye değer katmanın mümkün olduğunu göstermektedir. Diğer vakalar bu uç noktalar arasındaki dizi olasılığı göstermektedir.

Gelişmekte olan ülkeler, geliştirmekte olan politikaların, bunları uygulamaktan genellikle daha kolay olduğu konusunda belirli bir zorlukla karşı karşıyadır. Finansman genellikle politika geliştirme için bulunabilir, ancak sürekli politika uygulaması için kullanılamaz.

4.3. Sektörün tanımlanması

4.3.1. Göz önüne alınacak hususlar

Sektörün tanımlanması ve seçiminde iki farklı yönün ele alınması gerekir:

- Hangi sektörün analiz edilmesi gerektiğine dair stratejik seçim; Bu büyük ölçüde analizin genel Amaçlar ve hedefler ile ilgilidir;
- Sektörü ve sınırlarını nasıl tanımlayacak, sınıflandırılacak ve ölçecek teknik seçimler.

4.3.2. Sektörün stratejik seçimi

Kapsamlı ve ayrıntılı bir sektörel çalışma kümesi yürütmek pahalı (AB) olmakla birlikte, tüm ekonomiyi kapsamak her zaman gerekli değildir.

Belirli bir sektöre analiz için seçmek için kullanılan kriterler şunları içerebilir:

- Gayri safi yurtiçi hasıla (GSYİH), istihdam, ihracat açısından büyüme potansiyeli;
- Sektördeki beceriler üzerinde güçlü bir etkiye sahip olan teknolojiye ilişkin değişiklikler;
- Kullanıcılar ve kurumsal bağlam: Öncelikli olarak, sektörel beceri analizinden elde edilen sonuçları ve öngörülerini kullanan ve uygulayan bir kurumsal platformun bulunduğu sektörlerle öncelik verilebilir.

Öncelikli sektörlerin seçimi, hükümetin kalkınma stratejisinden ayrı olamaz, ancak belirlenen ekonomik kalkınma genel öncelikleriyle bilgilendirilmelidir. Örneğin, belirli bir sektör Hindistan’daki imalat sanayiinde olduğu gibi diğer hükümet gelişmelerinin veya ekonomi politikalarının odak noktası olabilir.

Sektörün stratejik amacı aynı zamanda amaç ve hedef belirleme sürecinin bir parçası olabilir ve ilgili sektör için daha uzun vadeli bir geleceğe dair, rekabet avantajının değerlendirilmesi; yabancı rekabetten kaynaklanan tehditler; sektörün stratejik kalkınma perspektifinden konumu; ve bölgeler açısından önemi gibi daha ayrıntılı bir vizyon geliştirmenin yönlerini içerebilir.

4.3.3. Sektörlerin tanımlanması ve ölçülmesi

İstatistikçiler ekonominin farklı bölgelerindeki faaliyet düzeylerini tanımlamak ve ölçmek için çaba sarf etmişlerdir. Araştırmacıların belirli bir sektör için mevcut resmi istatistik verileriyle çalışmasını ve sonuçlarının ülkeler arası karşılaştırmalar da dahil olmak üzere diğer analizlerle karşılaştırılmasını kolaylaştırmak için SIC’ler geliştirmişlerdir. SIC’lerin kullanımı, farklı veri kaynaklarının uyumlaştırılmasında ve veri paylaşımına yardımcı olmasında önemli bir unsurdur.

Sınıflandırmalar genellikle kuruluşları başlıca ekonomik faaliyetlerine göre sınıflandırır. Bu, üretilen ana metalara dayanan organizasyonların sınıflandırmasına benzer, ancak aynı değildir. Bu tür istatistiksel ölçümler ilk kez kullanıldığında, ekonomik faaliyetlerin büyük kısmı fiziki mallar ve üretime odaklanmış, ancak hizmet sektörünün artan önemi ve bilgi ekonomisi konuları daha karmaşık hale gelmiştir.

Bazı sektörel analistler, belirli sektörleri anlamaya çalışırken SIC'lerin sınırlamalarına odaklanmışlardır. Belki de onları çok hızlı bir şekilde “eski ve uygunsuz” olarak reddetmişler ve mevcut gerçekleri yansıtmadıklarından, bunun yerine geçici alternatifler önermişlerdir. Bu, banyo suyuyla beraber bebeği de fırlatma riski gibidir.

SIC'lerin hiç kuşkusuz sınırlamaları olsa da, istatistikilerin - bu tür konuları titizlikle ele alarak uzun saatler geçirmiş olmaları - genellikle, bunları kısa sürede alternatifler oluşturmaya çalışanlardan çok daha fazla farkındalar. Çoğu ülkede, SIC'ler, uluslararası standartlara uyum sağlamak ve ülkeler arası karşılaştırmalara yardımcı olmak için aşamalı olarak uyumlaştırılmaktadır.

Birçok sektörel beceri analizinde gündeme getirilen önemli bir konu, tedarik zinciri veya değer zinciri ile ilgilidir. Genellikle tedarik zincirine bağlı belirli bir sektördeki faaliyet seviyelerinin yukarı veya aşağı akıma bağlı kilit faktörlerini iyi bir şekilde anlama ihtiyacı vardır.

Yukarı akış, sektörün ana çıktısını (ürün veya hizmetleri) üretmek için kullandığı hammadde ve diğer girdilerin tedarikçileridir. Bu çıkışları satın alan müşteriler aşağı yönlüdür. Bu ürünleri veya hizmetleri satın alan son tüketiciler veya diğer sektörler olabilir ve bunları satmadan önce onlara daha fazla değer katarlar.

İstatistikçiler ve ekonomistler, bu bağlantıları sektörler arasındaki işlemleri kapsayan girdi-çıkı tablolarını kullanarak ölçmektedir. İşlemler uygun SIC kullanılarak tanımlanır. Eğer bu tür tablolar mevcut değilse, analistler nicel yaklaşımlardan ziyade niteliklerin benimsenmesiyle bağlantıların anlaşılması için daha geçici araçlara güvenirlir. Bunu yaparak, SIC sınırlarını,

kesen yeni bir “sektör” olarak topluca görülen farklı SIC kategorileri arasındaki genel ilişkilere odaklanırlar. Bu yararlı olsa da, bazı açılardan, neler olup bittiğini anlamak ve özellikle de ölçeğini ölçerken suları çamurlu hale getirebilir.

Çoğu resmi istatistik, bazılarının eskimiş ve çok dar olduğu görülen SIC tanımlarına dayanmaktadır. Bu, meslekleri sınıflandırmak için kullanılan sistemlere de (standart mesleki sınıflandırma, SOC) veya niteliklere⁴⁴ uygulanır. SIC veya SOC kategorileri kaçınılmaz olarak geriye doğru bakma eğilimindedir. Tanım olarak, yeni ve gelişen kategoriler başlangıçta küçüktür ve bu nedenle bunlara büyük bir vurgu yapılmaz, büyük kategoriler genellikle öğelerin düşüşte olduğu bölgelerdir. Çoğu istatistikçi bu sorunların farkındadır ve bu öğeleri dikkate almak için sınıflandırma sistemlerini düzenli olarak yenilemekte ve revize etmektedir⁴⁵.

Cilt 1’de, sektörlerin, mesleklerin ve eğitimin uluslararası standart sınıflandırmalarının kullanımı ile ilgili başka metodolojik hususlar açıklanmaktadır.

4.3.4. Bir sektörün daha geniş tanımları

Bazı ülkeler, sektörün resmi sınıflandırmasının temeli olan temel ekonomik faaliyetlere odaklanmayan, sektörün daha geniş tanımlarını geliştirmiştir. Mesleki sektörler ve gözlemleri (Fransa) ve çapraz sektörler (Kanada) ile ilgili fikirleri içermektedir.

İşgücü talebi, bu faaliyetten kaynaklandığından sektörlerin genellikle temel ekonomik faaliyete dayalı olarak tanımlanması mantıklıdır. Bununla birlikte, “beceri” sektörlerinin analizine odaklanmak da mümkündür. Bu özellikle, uygulamanın temel amacı eğitim çıktılarını işgücü piyasası ihtiyaçlarına uyacak şekilde değiştirmekse faydalıdır. Örneğin, Hırvatistan’da bir beceri sektörü, belirli bir bilgi alanını kullanan bir nitelikler grubu ve iş dünyasında bu eğitim çıktılarını kullanan meslekler olarak tanımlanmaktadır. (Kutucuk 14).

⁴⁴ Ulusal sistemleri geliştirmek üzere meslekleri sınıflandırmak için uluslararası sistem (ISCO) veya eğitim verilerini sınıflandırmak için uluslararası sistem (ISCED) kullanılabilir.

⁴⁵ ABD’deki O*NET sistemi, özellikle mevcut küçük başlangıçlardan önemli ölçüde büyümenin beklendiği bazı gelişmekte olan mesleklere odaklanmaktadır.

4.1.1. Daha geniş bir bakış açısı

Bazı durumlarda dar odaklı bir sektörel yaklaşımın sınırlamaları vardır. Sektörler birbirlerinden ayrılmış değildir, ancak daha büyük bir ekonomik sistemin parçası olarak faaliyet göstermektedir. Böyle durumlarda, bir tedarik zinciri, katma değerli analiz ve / veya kümelenmeye dayalı bir yaklaşımla temsil edilen daha yakın bağlantıların ötesine geçen daha geniş bir bakış açısı gerekli olabilir.

Belirli bir sektöre odaklanmak yararlı ve bilgilendirici olsa

da, bazı durumlarda yanıltıcı olabilir. Böyle durumlarda, daha genel ekonomik bağlamı göz önünde bulundurarak daha geniş bir bakış açısı gerekli olabilir. Bu, bireysel sektörü kendi bağlamında belirleyen tamamlayıcı çalışma ile başarılabilir ve tipik olarak bir tür genel çok sektörlü makroekonomik modelin kullanılmasını gerektirir. Ancak, bir sektörü çok dar bir şekilde tanımlama ve Hindistan'daki sıhhi tesisat için SSC örneğinde olduğu gibi, birkaç meslek veya iş alanı ile sınırlama riski de vardır.

Kutucuk 14. Sektörlerin tanımlanmasında göz önüne alınacak hususlar, Hırvatistan

Hırvatistan'da, bir beceri sektörü, belirli bir bilgi alanını kullanan bir nitelikler grubu olarak tanımlanmaktadır. Terim ayrıca, bu eğitim sonuçlarını iş dünyasında kullanan mesleklerle de atıfta bulunmaktadır. Çoğu ülke, genellikle doğal, sosyal ve teknik bilimler gibi dallarda, eğitim ve araştırma alanlarını sınıflandırmaktadır. Bu disiplinler ayrıntılı alanlar ve alt alanları içerir. Hırvatistan'da, tüm akredite eğitim programları buna göre kodlanmıştır. Bu kodlar, ISCO-08'e dayanan meslekler ile bağlantı kurar (beceri konseyleri ile istişare sürecini takiben), böylece bilgi alanına dayanan nitelikler ve meslekler arasında bir bağlantı kurulabilir.

Fransa ve Almanya'da da benzer bir yaklaşım benimsenmiştir. Almanya'da nitelikler, meslekler ve endüstriler arasında çok daha katı bir ilişki vardır. Bununla birlikte, burada bile, bu üç boyut arasında bire bir yazışmaların olmadığını anlamak için "geçiş matrisi yaklaşımı" adı verilen bir yöntemin geliştirilmesi gerekli olmuştur. Hırvatistan meslekleri, en basitinden (hiç bir nitelik gerektirmeyebilir) en karmaşık olana kadar, uzun yıllar okula gitme ve muhtemelen çok özel iş tecrübesi gerektiren gruplara ayrılır.

Meslek gruplarının Hırvat ekonomisine yayılması da bir geçiş matrisi yaklaşımı kullanılarak analiz edilmiştir. Bu, bilginin farklı ortamlarda nasıl kullanıldığının anlaşılmasına yardımcı olabilir. Buradan, hangi sektörlerin belirli beceri ve meslek dallarına yoğunlaştığını gösteren özel bir endeks geliştirilmiştir. Endeks, belirli bir beceri grubu için temel endüstrileri tanımlar. Düşük konsantrasyon veya sektörler arası becerilerin yüksek dağılımı, bu beceri alanları için inceleme gerektiren belirli sektörlerin olmadığını gösterir. Bilgi teknolojisi endüstrileri, ekonomideki beceriler için toplam talebin sadece % 30'unu karşılayan bir örnektir.

Bu, aynı merkezi beceri alanına sahip ancak çok çeşitli kullanımları olan eğitim çıktılarının tasarlanması için birçok etkiye sahiptir. Modüler eğitimin, işçilerin bir endüstriden diğerine hareketliliğinden yararlanmak için ana çekirdek becerilere bağlanabilecek yapı taşları sağlaması gerektiğini göstermektedir. Tarım ve ormancılık becerileri gibi diğer durumlarda, birkaç ekonomik sektörde çok yüksek konsantrasyon indeksi vardır. Hareketlilik sınırlıdır, bu da eğitim sistemindeki uzmanlığın birkaç endüstrinin ihtiyaçlarını takip etmesi gerektiği anlamına gelir. Veri kaynaklarının elde edilebilir olduğu durumlarda (örneğin OECD'nin verileri iyileştirmek için çalıştığı Batı Balkan ülkeleri gibi), sektörel bir yaklaşımın geliştirilmesinde bu önemli bir unsur olabilir.

Hem sektör bazında talep değerlendirmesi hem de beklenti ve meslek temelli yaklaşımlar, endüstrinin resmi sınıflandırmalarına (uluslararası standart endüstriyel sınıflandırma (ISIC) ve Avrupa Topluluğunda ekonomik faaliyetlerin istatistiksel sınıflandırması (Fransızca kısaltması NACE ile bilinir)) ve mesleklerin sınıflandırılmasına (ISCO gibi) çapraz atıfta bulunmayı gerektirebilir. Farklı paydaşların farklı çıkarları vardır. İşverenler için sanayi (temel ekonomik odak) birincil öneme sahiptir. Mesleğe odaklanmak, eğitim yetkilileri için genellikle daha önemlidir. Ancak, ABD ve Almanya için yapılan çalışmalarda da görüldüğü gibi, mesleklerle odaklanmak, ekonomik sektörlerde ilgi eksikliği anlamına gelmemektedir. Bu yaklaşım, hem ekonomik sektörlerde hem de ekonomide bir bütün olarak bilgi ve beceri kullanımını en önemli unsur haline getirmektedir.

4.1. Veri denetimi

4.4.1. Bir denetimin gerçekleştirilmesi

Hangi bilgilerin gerekli olduğunu ve halihazırda var olan kaynaklardan nelerin mevcut olduğunu belirlemek ve sorulara cevap vermeye yardımcı olmak için bir doğrulama gereklidir. Ancak o zaman yeni bilgilerin hangilerinin toplanması gerektiğine dair bir değerlendirme yapılabilir.

Temel verilerin mevcut olmaması ve bu veriler mevcut olduğunda birincil verilerin toplanması ihtiyacı arasında bir ayırım yapılabilir, ancak ilgili özel sorulara cevap vermek için mevcut verilerin ilgili analizleri yapılmamıştır. Bunu elde etmenin farklı yolları daha sonra değerlendirilebilir ve mevcut kaynaklar dikkate alındığında bir seçim yapılabilir. Yine, çoğu kez birden fazla hedef vardır ve sorulan soruların bunu tanınması gerekir. Bu soruları cevaplamak için gereken veriler dikkatle değerlendirilmelidir.

4.4.2. Bilgi kaynakları

Mümkün olduğunda, mevcut verilerin kullanılması önemlidir. Bazı sektörler ve ülkeler bu açıdan diğerlerinden çok daha iyi hizmet görmektedir, ancak bir bütün olarak durum gelişmektedir. BİT'deki devrim, bilginin artık toplama, analiz etme ve "çığır açmanın" sayıları gibi katlanarak biriktirildiği anlamına gelmektedir.

Analitiği yapanlar, birincil verilerin toplanmasını sağlayabilir veya yönetebilir. Bu, aşağıdakiler dahil çeşitli şekillerde olabilir:

- (a) Resmi anketler:
 - (i) Gerçekler;
 - (ii) Fikir veya algılar;

- (b) Diğer bilgi ve fikir kaynakları:
 - (j) Görüşmeler;
 - (iii) Odak grupları;
 - (iv) Daha az resmi toplantılar ve ağlar.

Pek çok ülke nüfus sayımı veya düzenli işgücü anketleri gibi mevcut istihdam örüntüleri ve ilgili meseleleri değiştirmeye yardımcı olacak bilgiler sunmaktadır. Ancak, özellikle değişen bir istihdam yapısının ölçülmesi söz konusu olduğunda, onların sınırlamaları vardır.

Sayımlar genellikle nadiren yapılır ve zamanları çabuk geçer. İşgücü anketleri daha sık yürütülür, ancak genellikle oldukça küçük örneklerle dayanır ve önyargılı olabilecek bireysel yanıtlara dayanır. ABD'deki işgücü istihdam istatistikleri anketi gibi işveren anketleri çok daha sağlam bilgi sunarken, maliyetlidir. Kutucuk 15, farklı veri kaynaklarının artılarını ve eksilerini ortaya koymaktadır.

Kutucuk 15 ayrıca sektörel beceri analizlerini yürütme bağlamında bu potansiyel veri kaynaklarından bazılarına ilişkin diğer önemli soruları da vurgulamaktadır. Mevcut verilerin analizin gereksinimlerini karşılayıp karşılamadığını belirlemek için bunların yanıtlanması gerekir. Aksi takdirde, veri kaynaklarının ayarlanması gerekecektir ve yeni verilerin toplanması veya boşlukları doldurmak için diğer adımların atılması gerekecektir.

4.4.3. Verinin kullanılabilirliği ve kalitesi

Mevcut veri kaynaklarının kullanımı ve değeri göz önüne alındığında, aşağıdaki sorular uygundur:

- (a) Veri kaynağı düzenli olarak veri sağlıyor mu?
- (b) Gelecekteki sürdürülebilirliği sağlandı mı?
- (c) Sıklığı yeterli midir?
- (d) Zaman serileri ne kadardır?

- (a) Serilerde önemli aralar var mı?
- (b) Ulusal, bölgesel veya yerel veriler mi?
- (c) Alt kırımları var mı?
- (d) Ekonomi çapında mı yoksa sektöre özel mi?
- (e) Hangi sektörel alt kırımlar kullanılabilir?
- (f) Veriler, bunlarla çalışması gereken insanlar için uygun bir formatta mı? Örneğin: gerekli alt kırımlar var mı; mikro veri setlerine erişiliyor mu; kişisel verilerin korunması ile ilgili yasalar erişilebilirliği nasıl etkiliyor?

Bazı işveren anketleri istihdam yapısından ziyade beceri eksikliklerine ve açıklarına odaklanmaktadır (Birleşik Krallık'ın ulusal işveren becerileri anketinde olduğu gibi). Bazı durumlarda, İtalyan talaş anketinde görüldüğü gibi, ileriye dönük bir öge de olabilir. İşverenlerin mevcut ve gelecekteki becerilerle doğrudan ilgili olarak sordukları bu genel yaklaşım, uzun vadeli yapısal değişimden ziyade marjinal ve geçici sorunlara odaklanan sınırlamalara sahiptir (Birleşik Krallık anketlerinin eleştirel bir incelemesi için bkz. Wilson, 2009).

İlgili veriler, KİH'ler, emeklilik sistemleri ve vergilendirme sistemleri ile daha genel ulusal hesaplar ve ticaret istatistikleri de dahil olmak üzere çeşitli başka kaynaklardan da elde edilebilir. Mezunların eğitimlerini tamamlama hedeflerine odaklanan özelleşmiş yüksek lisans anketleri de bazı ülkelerde mevcuttur. Bu tür anketler, arz tarafına ve beceri kullanımına dair yararlı bilgiler ekleyebilir.

Bir, bazen unutulmuş veri kaynağı, KİH'lerin, özellikle idari kayıtların topladığı bilgidir. Daha yoksul ekonomilerde, özellikle bu, kullanılmayan ama potansiyel olarak yararlı bir bilgi kaynağıdır. Diğer kaynaklarla birlikte, KİH'ler tarafından toplanan bilgiler, işgücü piyasasının belirli bölümleri için proje eğilimlerine temel oluşturabilir (Kutucuk 16). Veriler, eğitim ve öğretim kurumlarından ve genel iş dünyasından da elde edilebilir. Bu tür organizasyonlar genellikle kurumlarındaki olağan iş süreçleri hakkında zımnî bilgi söz konusu olduğunda güçlüdür.

Kutucuk 15. Sektörel analiz için muhtemel veri kaynakları⁴⁶**Nüfusu sayımı**

Çoğu ülke, genellikle her 10 yılda bir, genellikle ilgili verileri içeren bir nüfus sayımı yapar:

- nüfus sayımı eğitim ve işgücü piyasası bilgilerini (meslekler, sektörler, eğitim seviyesi ve eğitim alanı) içerir;
- Ekonomide nitel olarak gözlenen değişiklikler bakımından en son nüfus sayımı verileri ne kadar önemlidir?

İşgücü (hane) anketi

İşgücü anketleri genellikle yılda bir defa veya daha sık yürütülür. Kontrol edilecek şeyler şunlardır:

- Bütün işgücü yeterince kapsıyor mu? İşgücü (hanehalkı) anketleri kayıt dışı istihdamı yakalama potansiyeline sahiptir. Kimi zaman, kırsal nüfusları, uzak bölgeleri ve sıradan hanelerde yaşamayan kişileri (örneğin, kurumlarda yaşayanlar, göçmenler) kapsamamaktadır;
- Yaşa, cinsiyete, eğitim düzeyine ya da eğitim alanına göre mevcut işgücünün alt grupları var mıdır?
- Meslek ve endüstriye göre istihdamın alt grupları var mıdır; hangi sınıflandırmalar kullanılır ve hangi detaylar kullanılabilir?
- Maaş veya ücretle ilgili veriler var mıdır?

Kuruluş (işveren) beceri anketi

• Ekonominin hangi bölümünü kapsıyor (özel veya kamusal, kurumların büyüklüğü, seçilmiş sektörler)? Kurumsal anketler genellikle kayıt dışı istihdamı kapsamamaktadır. Bazen sadece asgari sayıda çalışanın üzerindeki kurumları kapsarlar;

- Sektör veya bölgelere göre bir alt kırım var mı?
- Anket hangi bilgileri sağlıyor?
 - beceri eksikliği ile karşılaşan işverenlerin payı;
 - Doldurulması zor kadrolar; bunun sebepleri;
 - Doldurulması zor olan meslekler ve beceri eksiklikleri;
 - İşverenlerin bulamadığı beceriler;
 - eğitim ihtiyaçları;
 - ücret ve çalışma koşulları.

Kuruluş becerileri anketlerinin uygulanması ile ilgili detaylar için Cilt 5'e bakınız.

KİH istatistikleri:

- Bu istatistikler, iş arayanların hangi kesimini ya da ne kadarını kapsıyor ve hangi kesimler kapsamıyor?
- İstatistikler boş pozisyonlar ve iş arayanlar ile ilgili hangi bilgileri içerir?
- İstatistikler mesleklerin standart sınıflandırmasını kullanıyor mu?
- Daha genel olarak, hangi ilgili kodlama sistemleri ve sayı sıralama yöntemleri kullanılır? (veri karşılaştırmak önemlidir);
- Bireysel istihdam ofislerinin kayıtları tek bir veritabanında birleştiriliyor mu? Entegre bir bilgi sistemi kullanıyorlar mı?
- KİH'lerin, kendi alanlarındaki endüstri türlerine ilişkin güncel veriler, kendi bölgelerindeki belirli meslekler için normal piyasa ödeme oranları ve çalışma koşulları da dahil olmak üzere, işverenlerdeki diğer veri türlerini de toplayebileceği unutulmamalıdır;
- Toplanan verilerle çalışmanın mümkün olup olmadığının bir zaman serisi içinde kontrol etmek de önemlidir, çünkü idari verilerin zaman serileri KİH'lerin belirli meslek türleri için işveren talebindeki eğilimleri tanımlamasını mümkün hale getirmektedir. Bununla birlikte, idari prosedürlerdeki ve operasyonel kurallardaki değişiklikler, KİH'lerin veri serilerini uzun süre boyunca tutarlı kalmasını zorlaştırmaktadır.

KİH tarafından toplanan verilerin toplanması ve kullanılması ile ilgili ayrıntılar için Cilt 4'e bakınız.

⁴⁶ Beceri arzı, talep ve uyumsuzluk analizi için çeşitli veri kaynaklarının doğrulanması, Cilt 1'de daha ayrıntılı olarak açıklanmıştır

Kutucuk 16.**KİH ve diğer idari kaynakların sağladığı verilerin kullanımı**

Hırvat İstihdam Servisi, şu anda beceri ihtiyaçlarının daha iyi anlaşılması için aracılık ve kariyer rehberlik hizmetlerinden yerel iş bilgilerini toplamaktadır. KİH'lerin bu süreçteki rolü hakkında daha fazla bilgi 4. ciltte bulunabilir. Özellikle amaç için tasarlanmış işveren anketleri gibi açık veri kaynaklarına ek olarak, diğer yollar becerilerin kullanımını anlamada son derece yardımcı olabilir. Örneğin, eski Yugoslav cumhuriyetlerinin hepsi, sosyal güvenlik finansmanı için, yaşlılık, hastalık ve işsizlik ödemelerinde brüt ve net ücretlerden yapılan katkılara dayalı olarak aynı mekanizmaya sahipti. Bireysel ödemelere ilişkin veriler, emekli maaşlarından sorumlu kuruluştaki bulunabilir. Aktif sigortalar, bu ödemeler için uygun olan tüm çalışanlar ve serbest meslek sahiplerine aittir. Toplanan veriler, bireyin (NACE'ye göre kodlanmış) çalışmalarının ve işin türünün (ISCO-08'e göre şirket içinde kodlanan meslek) bulunduğu işletmenin ekonomik faaliyeti hakkında bilgi içerir. Ekonomik sektörün ve mesleğin bu çapraz referansı, Hırvatistan gibi ülkelerde becerilerin nasıl uygulandığını anlamak için çok önemlidir. (Bkz. <http://www.asoo.hr/default.aspx?id=702>, 13 beceri sektörüne yönelik metodoloji, veri kaynakları ve sonuçların detaylı bir tanımını sağlar). Bu, belirli bir sektörde kullanılan meslek gruplarının payını istihdam örüntülerinin yansıttığı ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu tarafından kullanılan metodolojiye çok yakındır.

Faydalı ve ilgili veriler başka şekillerde elde edilebilir. Bunlar arasında röportajlar ve diğer teknikler kullanılarak yapılan derinlemesine vaka çalışmalarının hazırlanması yer almaktadır (bunların metodolojisi ve kullanımı Cilt 2'de açıklanmıştır).

Bazı durumlarda, benzer örüntü ve sorunların geçerli olduğunu varsayarak, diğer ülkelerden veri kullanmak da uygun olabilir. Genel CGE tipi modeller, mevcut verideki boşlukları doldurmak için bu yaklaşımı sıklıkla benimserler.

Birincil veri toplama ihtiyacına ilişkin soru da, bu verilerin merkezi olarak toplanıp toplanamayacağı sorununu ortaya çıkarmaktadır. Merkezi olarak temin edilen bir veri kaynağı, ölçek ekonomileri ve dolayısıyla maliyet tasarrufları ile tutarlılık ve karşılaştırılabilirliğin diğer avantajlarını sunar.

Ayrıca, güçlü verilerin nasıl elde edilebileceğiyle ilgili çeşitli teknik sorunları da gündeme getirir:

- (a) Kullanılacak tanımlar ve sınıflamalar;
- (b) Örneklem sorunları;
- (c) Güçlü anketler geliştirmek⁴⁷:
 - (i.) Mümkünse gerçeklere odaklanmak;
 - (ii.) Sıradan sorulardan kaçınmak;
 - (iii.) Detaylara inmeye çalışmak;
- (d) Kimin sorgulanması gerektiğine karar vermek.

Son madde, daha geniş anlamda danışılması gereken kişiler hakkında sorular sormaktadır.

4.5. Anahtar paydaşlarla istişare ve onların katılımını sağlama

Sektörel beceri analizinin çeşitli aşamalarında veya herhangi bir bileşeni içinde uygun insanlar yer almalıdır. Başlangıçta, bu iki yön göz önünde bulundurulmalıdır:

- (a) Analizin tasarlanması ve gerçekleştirilmesinde aktif olarak yer alması gereken kimdir?
- (b) Son çıktı için hedef kitle kimdir; bu genellikle çok yönlü mü olacaktır?

İlk soru şunları da içerebilir:

- (a) Üst düzey politik alım ihtiyacı;
- (b) Sosyal diyalogun önemi ve eğitim ortakları, kararlar ve planlamada özel ortaklar da dahil olmak üzere sosyal tarafların katılımı.

Bu nedenle, kilit paydaşlar ve kilit kitleler kurulmalıdır. Bunlar üst üste gelebilir ve şunları içerebilir:

- (a) Hükümet, devlet, bakanlıklar (ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde);
- (b) Akademik ve diğer araştırma kuruluşları;
- (c) İşveren;

⁴⁷ Bu kılavuz, sorulması gereken sorular veya araştırmanın, anketin ve örnek tasarımın teknik yönleri hakkında ayrıntılı bilgi almak için uygun bir yer değildir. Okuyucu, bibliyografyadaki çeşitli referanslarda bu konulardaki daha teknik tartışmalara yönlendirilmektedir.

- (d) Sektörel kuruluşlar (işveren dernekleri ve ticaret odaları dahil);
- (e) Sendikalar;
- (f) Eğitim ve öğretim sağlayıcıları (TVET sağlayıcıları dahil);
- (g) KiH'ler;
- (h) Özel istihdam kuruluşları;
- (i) Kariyer rehberliği profesyonelleri;
- (j) Kariyer seçimlerini ve kararlarını alan bireyler (ve onların danışmanları);
- (k) Genel halk.

Süreç üzerindeki sorumluluk, güç ve sahiplenme konularını da dikkate alınmalıdır. Sektörel beceri analizlerinin başarısı, ilgili kilit aktörlerin hem finansal hem de diğer desteklerinin güvence altına alınmasına bağlıdır.

Çeşitli hedef grupların ihtiyaçları ve çıkarları dikkate alınmalıdır. Bu, belirli bir proje veya çalışma için belirlenen genel amaçlar ve hedefler, ele alınacak konu ve tatbikat sonunda verilen nihai çıktılar ve sonuçlar için geçerlidir.

4.6. Anahtar soruların netleştirilmesi

Ayrıntılı araştırma soruları sektörel beceri analizinin daha genel amaç ve hedefler ile yakından ilgilidir (Bölüm 4.1'de belirtildiği gibi). Çoğu analiz aşağıda listelenen konulardan bir veya daha fazlasını ele alır. Bu konuların her birinin incelendiği kapsam ve derinlik, ele alınacak temel politika sorularına bağlıdır. Bunlar, birkaç geniş kategoriye ayrılabilirler.

4.6.1. Sektör bağlamının anlaşılması

Sektörel beceri analizlerinin çoğu, sektörler için ekonomik bağlamın sistematik ve kapsamlı bir analizini içerir. Bu, nicel, çok sektörlü bir model (Birleşik Krallık veya ABD'de olduğu gibi) ya da bireysel bir sektörün özel ihtiyaçlarına odaklanan daha kısmi bir analizinden (Portekiz veya AB sektörel çalışmaları gibi) alınan genel ekonomik durumun daha geniş bir anlayışına dayanabilir.

Her iki durumda da, şunlar hakkında net bir görüş elde etmek önemlidir:

- (a) Ekonomideki değişimin temel unsurları: yükselen gelirler; tüketim alışkanlıklarındaki değişim; küreselleşme; uluslararası ticaret ve rekabet; demografik değişimler (yaşlanan nüfus, göç); teknolojik değişim; iklim değişikliği;
- (b) Ekonominin diğer bölümlerine bağlantılar: tedarik zinciri veya katma değer sorunları; girdi-çıktı tabloları ve ilişkileri; mal ve hizmetlerin teslim edildiği ve üretildiği yerler; resmi ve kayıt dışı ekonomi arasındaki geçişler.

4.6.2. Sektör pozisyonu ve genel bakış

Sektör pozisyonu ve genel bakış açısından ele alınırken aşağıdaki hususlar incelenmelidir:

- (a) Eğilimlerin ve gelecekteki gelişmelerin analizleri;
- (b) Teknoloji dahil olmak üzere, sektördeki değişimin itici güçleri (yıkıcı olma potansiyelinin farkında olarak), şirketlerin mülkiyeti ve rekabet;
- (c) Uluslararası rekabet gücü, tedarik zinciri, kümeler;
- (d) Senaryolar.

4.6.3. İşler ve beceri taleplerine yönelik tavsiyeler

Etkileri bir dizi faktör belirleyecektir:

- (a) Talep edilen işlerin sayısı;
- (b) Beceri gereksinimleriyle ilgili değişiklikler;
- (c) Beceri talebindeki değişimin ardındaki güçler (teknolojik değişim; sektör içindeki örgütsel değişim);
- (d) Yeterlilikler ve beceri gereksinimleri açısından çıkarımlar.

4.6.4. Beceri arzı

Çoğu sektörel beceri analizi, genellikle ayrı bir egzersiz olmasına rağmen, (göçün olası payı dahil olmak üzere) beceri arzının bir değerlendirmesini de içerir. Bu tür sonuçlar genellikle, talep tarafındaki çalışmalar ile karşılaştırmalar yapıldıktan sonra, sonuçlar çıkarmak ve öncelikler hakkında tavsiyelerde bulunmak için kullanılır. Ayrıca, ilgili eğitime sahip mezunların sayıları ve farklı sektörlerdeki dağılımları da dahil edilmiştir. Genel stoklar da tahmin edilmektedir: ekonomik olarak aktif nüfusun eğitim yapısındaki değişiklikler özellikle önemlidir.

Çoğu sektörel beceri kuruluşu, raporlarında TVET sisteminin performansı da dahil olmak üzere tedarik tarafı sorunlarını ele almaktadır. Yer sayısı, kayıtlar, tamamlamalar, sertifikasyon sonuçları, ilerleyiş ve diğer sonuçlara ilişkin veriler de geçerlidir.

4.6.5. Sentez ve önerilen yanıtlar

Bu, beceri talebi ve arz görünümünün bir değerlendirmesine ulaşmak için Bölüm 4.6.1'den 4.6.4'e kadar olan sonuçları bir araya getirmeyi gerektirir. Uygun yanıtlar, politikadaki değişiklikler ve farklı paydaşlar arasında eylem için öncelikler açısından hazırlanır. Amaç, hem beceri talebini hem de arzını etkilemek ve ikisi arasında daha iyi bir denge sağlamaktır.

4.7. Yeterlilik çerçeveleri ve beceriler ile ilgili beklentiler

Nitelikler standartları üzerinde çalışmak ve yeterlilikler çerçevelerinin geliştirilmesi giderek daha popüler hale gelmektedir. Avrupa'da, bu, ESCO girişimi içinde resmileştirilmiştir⁴⁸. Beceri ihtiyaçlarını öngörmek için sistemleri uygulamaya koyan ülkeler, bu faaliyeti nitelik çerçevesindeki giriş ile birleştirmeyi faydalı bulabilirler. Çoğunlukla bu faaliyetler tamamen bağlantısızdır ve kaynakların boşaltılması gibidir. Ayrıca, tek bir beceri geliştirme veya politika girişimi olarak bakıldığında bu sistemlerin sahip olabileceği sinerjileri de önler.

Hırvatistan'da iki süreç entegre edilmiştir. Hırvat İstihdam Hizmeti, yetkinlikler ve meslekler hakkında bilgi toplar ve zaman içinde meydana gelen değişiklikleri izler. İstihdam standartlarını tanımlamaktan sorumlu olan beceri konseyleri için sonuçlar elde edilmektedir. Bunlardan, işgücü piyasası ihtiyaçlarına cevap vermek için yeterlilik standartları önerilebilir. Tüm süreç, Ulusal İnsan Kaynakları Konseyi tarafından izlenir ve etkilenir, bu da bu bulguların bölgesel kalkınma, eğitim ve istihdamda hükümet politikalarına yansıtılmasını sağlar. Sektörel kurumlar, belirli meslek grupları için belirli becerileri hedefleyen geniş ulusal mesleki yeterlilikler çerçevesi (NQF) seviyelerinde öncelikli programlara referansla beceri ihtiyaçlarının ifade edilmesine yardımcı olabilir.

⁴⁸ Detaylı bilgi için bkz. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catid=1042&langid=en>

Kutucuk 17. Becerilerin ölçümü

Endüstrilerde olduğu gibi, uygun yer ve zamanda, becerilere yönelik standart sınıflandırma sistemleri benimsenerek önemli faydalar elde edilir. Ancak, problem daha karmaşıktır çünkü becerileri ölçmenin en iyi yolu üzerinde fikir birliği yoktur.

En çok kullanılan iki önlem yeterlilikler ve mesleklerdir. Bunların ölçülmesi nispeten kolaydır ve sınıflandırmak için iyi kurulmuş sistemler mevcuttur. Bununla birlikte, bazıları, işverenlerin ve bireylerin işlerinde kullandıkları gerçek beceriler için zayıf vekiller olarak kabul edilmektedir. Beceri mevcudiyeti ve beceri gereksinimleri sorulduğunda, işverenler bireylerin ve mesleklerin nitelikler veya meslekler yerine diğer yönlerine odaklanma eğilimindedir. Yeni çalışanları işe alırken, işverenler genellikle iletişim becerileri, problem çözme yetenekleri, teknik beceriler (bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik dahil) gibi genel becerilerin yanı sıra aritmetik ve okuryazarlık gibi temel becerilerle ilgilidir. Aynı şey beceri eksikliklerini açıklamaya gelince de geçerlidir. İşverenler, çalışanları arasında herhangi bir özel yeterlilik olmaması yerine bu genel becerileri listeleme eğilimindedir. ILO bu temel istihdam edilebilirlik becerilerini dikkate almaktadır (Brewer, 2013).

Çoğu ülkede bu tür becerilere yönelik kapsamlı önlemler bulunmamaktadır. Bu, değişen beceri ihtiyaçlarının niteliğinin nicel bir değerlendirmesinin mümkün olup olmadığı sorusunu gündeme getirmiştir. Bu sadece belirli mesleklerde çalışan kişilerin sayısını değil, aynı zamanda mesleklerin beceri içeriğinin nasıl değiştiğini de içerir. Ancak, OECD liderliğindeki yetişkin yetkinliklerin (PIACC) uluslararası değerlendirmesi için gelecek program dahil olmak üzere hem nicel hem de nitel yaklaşımların bir kombinasyonunu içeren bazı ilerlemeler kaydedilmiştir.

En önemli yerleşik örnek ABD’de bulunabilir. O*NET sistemi, 1 100 farklı ABD mesleği içinde yaklaşık 250 farklı beceri, yetenek, çalışma faaliyeti, eğitim, çalışma ortamı ve iş karakteristikleri sunar. (detaylar için Ek 22’deki Tablo A2’ye bakınız). Buna, işten alınan kişilerden ve profesyonel iş analistleri tarafından yapılan değerlendirmelerden elde edilen bilgiler dahildir (Tippins ve Hilton, 2010, O*NET hakkında kapsamlı bir açıklama ve gözden geçirme). Bu bilgi aynı zamanda mevcut istihdam seviyeleri, ücret oranları ve gelecekteki istihdam beklentileri hakkındaki bilgilerle de bağlantılıdır.

Veriler, becerileri tanımlamak ve ölçmek için en az altı farklı yolu belirlemede kullanılabilir: yeterlilikler ve / veya eğitim kazanımı; eğitim süresi; meslek; testler; öz değerlendirme ve iş gereksinimleri veya aktiviteleri. Bu farklı kavramsallaştırmaların ve becerilerin ölçütlerinin her biri ile ilgili çeşitli avantaj ve dezavantajlar vardır. Beceriler çok boyutlu, sosyal olarak yapılandırılmış, maddi olmayan ve çoğu kez gözlenemeyen niteliktedir. Farklı becerilerden her birinin, bazı göreceli değerler ve dezavantajları olduğu iddia edilebilir.

Bireylerin edindikleri nitelikler ve gerçekleştirdikleri meslekler ya da yeterlilikler, en yaygın kullanımda becerilerin ölçütüdür. Bunlar, uluslararası sınıflama sistemleri kullanıldığında, uluslararası olarak karşılaştırılabilir. Uluslararası standart eğitim sınıflandırması (ISCED), UNESCO¹ tarafından yapılmaktadır ve ISCO da ILO¹ tarafından derlenmiştir. Çoğu ülke, kendi sistemlerini yavaş yavaş bu uluslararası standartlara uygun hale getirmektedir. Yeni Avrupa ESCO girişimi de dahil olmak üzere nitelikler çerçeveleri de birçok ülkede giderek daha popüler hale gelmektedir. Meslekleri sınıflandırmak için kullanılan çoğu sistem, işi yapmak için gerekli beceri düzeylerinin bazılarını dayanmaktadır. Ancak, yeterlilikler istihdamda kullanılan becerilerin bir ölçüsü olarak daha az tatmin edici olabilir. Genellikle bireyler söz konusu işe girmeden önce kazanılır ve edinebilecekleri becerilerin bu işte kullanıldığının garantisi yoktur. Belirli bir yeterliliği kazanırken elde edilen herhangi bir beceri, kullanılmaz ise yakın zamanda yitirilebilir.

İstihdamda kazanılan beceriler - öğrenme - yapma yoluyla, resmi ve gayri resmi işbaşı eğitimi veya daha sonra işte kullanılan iş dışı eğitim yoluyla edinilir ve bunlar bireyler ve işverenler için öncelikli olanlardır. Aynı zamanda kamu politikası için en uygun olanlarıdır. İşlerini taşımak isteyen bireyler, yeni çalışan arayışında olan firmalar, insanların işe geri dönmelerine yardımcı olan kurumlar, eğitim sağlayıcıları, insan kaynakları yöneticileri ve beceri eksikliklerini, trendleri ve gelecekteki gereksinimlerini tanımlamaktan sorumlu politika belirleyicileri, kullanılan, değerlendirilen ve istihdamda ödüllendirilen tüm yetenekleri gerektirir. Yeterlilikler, en iyi ihtimalle, bireylerin işlerinde edindikleri veya işlerinde kullandıkları beceriler için zayıf bir ikamedir. Ayrıca bireylerin sahip oldukları ve işgücü piyasasında ödüllendirilen niteliklerin zayıf bir ölçüsüdür.

Meslekler, bireylerin istihdamda kullandıkları becerilerin daha anlamlı bir özeti sunmaktadır. Bu özellikle meslek sınıflandırmasının hiyerarşik olması ve daha yüksek meslek düzeylerinin, daha yüksek düzeydeki becerilerle ilişkilendirilebilmesi durumudur. Bununla birlikte, meslek sınıflandırmaları kullanılan gerçek becerileri kaydetmez ya da işlerin tipik olarak beceri kümeleri olduğunu etkili bir şekilde tanımazlar: herhangi bir işte kullanılan beceriler SOC kodu gibi tek boyutlu bir gösterge ile yakalanamaz. Beceriler meslekler içinde bile farklılık gösterebilir; Uluslararası sınıflandırma ISCO-08, mesleklerin beceri seviyelerini ölçmek için eski, daha geleneksel yaklaşımlara kıyasla farklı bir yaklaşım önermektedir.

Yakın zamanda, “iş gereksinimleri” yaklaşımının becerileri ölçme ile ilgili avantajlarının giderek artmakta olduğu görülmüştür. Bu yaklaşım, bireylerin işlerinde kullandıkları becerileri ölçmektedir; bu bilgiler, kendi işlerinin belirli görevleri yerine getirmelerini gerektirdiği dereceye (ve bazen yoğunluğa) ilişkin sorulara (kendi kendilerine bildirilen) verilen cevaplardan elde edilen bilgileri ölçmektedir. Örnekler; Birleşik Krallık beceri anketleri (Felstead ve diğ., 2007) ve Singapur beceri kullanımı projesidir (Sung ve diğ., 2010). Ancak, bu türden beceri araştırmalarının göreceli olarak küçük olmasından dolayı - temel maliyetlerinden dolayı - bilgileri yalnızca toplam düzeyde (1-haneli SSOC (Singapur Standart Mesleki Sınıflandırma)) değerlendirmek için kullanmak mümkündür. Böylelikle, beceri araştırmaları, işlerin içindeki ve arasındaki heterojenliği çoğunu yakalayamazken, kaydedilen iş becerileri, belirli bir iş veya görev için listelenen sorular tarafından ele alınan boyutlarla sınırlıdır¹.

Çoğu ülkede becerilere ilişkin göreceli bilgi eksikliğinin aksine ABD, istihdama yönelik becerilerin ölçülmesi ve kaydedilmesi için uzun zamandır kayda değer kaynak ayırmıştır. İlk olarak 1939’da yayımlanan Mesleki Unvanlar Sözlüğü (DOT) zaman içinde önemli ölçüde gelişmiştir. O*NET, DOT’un yerini almak üzere 20 yıldır geliştirilmektedir ve bu yeni sistemin tam versiyonu ilk olarak Haziran 2008’de yayınlanmıştır. O*NET, şu anda ABD’deki temel mesleki yeterlilik bilgisidir. Altı farklı alanda yaklaşık 100 farklı meslek hakkında bilgi kaydetmek için ABD, SOC’nin değiştirilmiş bir versiyonunu kullanır: işçi özellikleri; işçi gereksinimleri; tecrübe gereksinimleri; meslek gereksinimleri; mesleğe özgü bilgiler; ve işgücü özellikleri. O*NET “içerik modeli” bilgilerinin çoğu, iş sahibi tarafından bildirilen değerlendirmelerden toplanmıştır. Bunlar, iş değerlendirme analistleri tarafından profesyonel değerlendirmelerle desteklenen standart anketlere dayanmaktadır. Ek 22’deki Tablo A2, toplanan bilgilerin bir özeti sunmaktadır.

Cilt 1’de beceri ölçütlerine ve standart sınıflamanın kullanımına ilişkin farklı yaklaşımlar da tartışılmaktadır.

Kaynak: Bu bölümdeki tartışmalar çoğunlukla Dickerson ve diğ., 2012; Dickerson ve Wilson; 2012’ya dayanmaktadır.

4.8. Metodoloji, araç ve tekniklerin seçimi

Bu alt bölüm, metodoloji seçimini ve bu tanımlamalar yapıldıktan sonra soruları en iyi nasıl yanıtlayacağını ele almaktadır. Bu konular ayrıca 1, 2, 5 ve 6 numaralı ciltlerde daha ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

4.8.1. Araç ve yöntemler

Beceri analizine sektörel bir yaklaşım, çok sayıda farklı nicel ve nitel bileşenleri kapsayabilir (Bölüm 2). Bazı durumlarda, bunlar analizin kendisinin ayrılmaz bir parçasını oluşturur; diğerlerinde, ayrı olarak (ve muhtemelen bağımsız olarak) tamamlayıcı unsurlar olarak bulunurlar.

İdeal bir dünyada bütün öğeler koordineli ve uyumludur ancak genellikle gerçekte böyle olmaz. Ancak Avustralya ve Birleşik Krallık dahil bazı ülkeler, bu yönde ilerliyor gibi görünmektedir.

Daha küçük ülkelerde farklı kuruluşların gerçekleştirdiği beceri öngörü faaliyetlerini izlemek ve bunlara katılmak muhtemelen daha kolaydır.

Bu faaliyetlerin birçoğuyla ölçek ekonomileri ortaya çıkar ve daha büyük ülkelerin birçok farklı sektör tarafından kullanılacak genel kaynaklar üretmesine yardımcı olur. Bir örnek UKCES tarafından SBKlara sağlanan bilgidir.

Ancak, ülkeler büyüdükçe kurumsal düzenlemeler, veri kaynakları ve veri akışları daha karmaşık olur ve bunları koordine etmek zorlaşır. İlgili olanlar daha büyük ve daha karmaşık olma eğilimindedir ve koordine etmek daha da zorlaşır.

En serbest piyasa odaklı ekonomilerden biri olan ABD, İş İstatistikleri Bürosu'ndan İPB'nin en merkezi şekilde tedarikini sağlamaktadır.

4.8.2. Koordinasyon ve uyumluluk

Sektörel beceri analizinin, becerilerin öngörülmesi sisteminin ve ilgili İPB'nin diğer yönleriyle, örneğin nicel, çok sektörlü, makroekonomik modellerle nasıl bağlantılı olduğunu ele almak önemlidir. Birleşik Krallık gibi bazı ülkelerde, bu sistem yapısında yerleşiktir. Güney Afrika gibi başka kaynaklarda da, böyle bir şey yapmanın fizibilitesi belirlenmiş olsa da, bu tür yöntemleri geliştirmek için kaynaklar mevcut değildir. (bkz. Wilson ve diğ., 2004).

4.8.3. Gelecekle ilgili görüşlerin geliştirilmesi

Geleceğe yönelik tahminler için kullanılan araç ve tekniklerin çoğu şunları (Bölüm 2) içerir:

(a) Şunlar aracılığıyla insanlara soru sormak:

- (i) Açık anketler (işverenler ve diğer gruplar arasında);
- (ii) Delphi yöntemi (uzman görüşlerinin sistematik toplanması);

(b) Diğer öngörü teknikleri şöyledir:

- (i) Formal, nicel modelleme:
 - Farklı modern teknikler;
 - General genel x kısmi analiz;
 - Ekonometrik x hesaplanabilir teknikler;
- (ii) Çeşitli senaryo geliştirme teknikleri de dahil olmak üzere olası gelecekler hakkında yeni bilgi ve anlayış üretmenin diğer yolları.

Farklı yöntemlerin artıları ve eksileri şartlara ve kesin amaçlara ve hedeflere bağlıdır. Basit, tek bedenli bir çözüm yoktur. Her bir yaklaşımın güçlü ve zayıf yönleri vardır. Bunlar Kısım 2.2'deki Tablo 1'de kısaca özetlenmiştir.

Detaylı nicel sonuçlar genellikle gereklidir ve bu nedenle bir çeşit Nicel model gereklidir. Diğer durumlarda, bir dizi farklı koşulda sağlam olan daha geniş stratejilerin geliştirilmesine yardımcı olarak daha kalitatif yöntemler avantajlı olabilir.

4.8.4. Araştırmaların yapılmasında karşılaşılan istatistiksel problemler

Sektörel analiz becerilerinin ikna edici olması, sağlam kanıtlara dayandırılmalıdır. Mevcut verilerin yokluğunda, elde edilen bilgilerin güvenilir ve sağlam olmasını sağlamak için soruların hazırlanması amacıyla sadece sistematik olmayan verilerin değil, birincil verilerin toplanması gerekebilir.

Birincil veri toplama, neredeyse anında memnuniyet sunan bir “hızlı düzeltme” olarak görünebilir. Anında sonuçlar basitçe şu şekilde elde edilebilir:

- (a) Bir anket taslağı hazırlamak;
- (b) Bunu göndererek ve cevapları geri almak;
- (c) Sonuçları analiz etmek ve yayınlamak.

Ancak, daha az deneyimli olan analistleri yakalayabilen çok sayıda tuzak vardır. Anket tekniklerinin, örnek tasarımının ve ilgili konuların detaylı olarak gözden geçirileceği alan burası değildir; teknik konular da dahil olmak üzere bu tür konular, literatürde kapsamlı olarak ele alınmaktadır. Bölgeye kapsamlı bir giriş için, örneğin, Kraliyet Coğrafi Topluluğu⁴⁹ tarafından sunulan önerilere bakınız. Bir başka bilgi kaynağı da Robson’un *Gerçek dünya araştırmaları: uygulamalı ortamlarda sosyal araştırma yöntemlerinin kullanıcıları için bir kaynak*’tır (Robson, 2011).

Hızlı bir bakış, şunlar gibi sorunların altını çizer:

- (a) Gerçek ile fikir veya algı soruları arasında ayırım yapma ihtiyacı. Odak, görüş ya da algılardan ziyade, gerçek veriler elde etmek üzerinde olmalıdır, ancak gerçek verilerin alınması diğerinden daha zordur;
- (b) Gelecekle ilgili görüşler sorulduğunda belirli kaygılar ortaya çıkar. Bu tür görüşler genellikle öznel ve çok güvenilir değildir;

- (c) Tarafsız araştırmaların yapılması için temsili araştırmalara duyulan ihtiyaç. İyi örnekleme çerçeveleri, ankete katılan örneklemin nüfusun gerçek bir temsilini sağladığından emin olmak için önemlidir. Bu, ilgili nüfusun neye benzediğini anlamak için, örneğin belirli bir sektördeki işverenlerin sayısı, organizasyonun büyüklüğündeki farklılıklar ve coğrafi konumun anlaşılması için belirli bir yatırım gerektirir (bkz.⁵⁰);
- (d) toplanan bilgilerin istatistiksel olarak sağlam olmasını sağlamak için yeterli örneklerle duyulan ihtiyaç. İyi kurulmuş istatistiksel ilkeler bu alanı yönetmektedir⁵¹;
- (e) Belirli türdeki bilgileri elde etmenin en iyi yolu hakkında ortaya çıkan teknik problemler. Örneğin, mesleki istihdam yapısı ile ilgili veriler en iyi şekilde iş arayanlara veya bireylere sorularak mı elde edilir?

Kritik değerlendirmeleri de dahil olmak üzere sonuçların analizi ve konsolidasyonu sürecin önemli bir parçasıdır.

Yapılacak en belirgin anket türü, işverenleri hedef alan ankettir, bunun için Cilt 5’i inceleyiniz. Bu tür anketler, Bölüm 2’de sunulan sektörel yaklaşımların birçoğunda yer almaktadır. Ayrıca, burada tek bir sektör için bir defalık anketler ile bütün sektörler için bilgi sağlamak için kapsamlı ulusal anketler de yer almaktadır.

Sektörel beceri analizinin kullanabileceği, örneğin mezunların anketleri, becerileri, istihdam edilebilirliği ve becerilerin kullanımı gibi yararlı bilgiler sağlayabilecek diğer anket türleri için Cilt 6’yı inceleyiniz.

⁴⁹ Örnek alma teknikleri. <http://www.rgs.org/OurWork/Schools/Fieldwork+and+local+learning/Fieldwork+techniques/Sampling+techniques.html>

⁵⁰ Bu bir “tavuk ve yumurta” durumudur. Bazı temel anket çalışmaları yapıncaya kadar, incelenen nüfusun neye benzediğini bilmek mümkün değildir. Vergi tahsilatı amaçları için sıklıkla geliştirilen idari kayıtlar, bu tür temel bilgileri sağlayabilir. Birçok ülkede ayrıca bir sektörün kompozisyonu hakkında bilgi veren bazı resmi nüfus sayımı veya anket verileri bulunmaktadır.

⁵¹ Bunlar, büyük firmalar gibi bazı kategorileri temsil eden verileri elde etme ihtiyacını tanımlayan kuralları içerir. Basit rastlantısal örnekler büyük firmaları özeleyebilir, böylece bazı sonuçları özeleyebilir.

4.9. Analizlerin yapılması

4.9.1. Başarı için gereken kaynaklar ve koşullar

Sınırlı kaynaklar, sektörel beceri analizinin temel kısıtlamalarından biri olarak vurgulanmıştır. Bazı ülkelerde, genel olarak becerilerin öngörülmesi alanına büyük miktarlarda yatırım yapılırken (ABD), bazılarında özellikle güçlü bir sektörel odaklanma görülür (Birleşik Krallıkta son deneyimler). Çoğu durumda, bunlar sadece belirli bir projeden ziyade sistemlere ve kurumlara daha geniş bir yatırımın parçasıdır. Ancak Gürcistan örneği incelemesi, daha sınırlı bütçeler üzerinde daha mütevazı alıştırmalar yapmanın mümkün olduğunu göstermektedir.

Önemli bir husus, çalışmanın ne kadarının “şirket içi”, yani sektörün kendisi ya da işi yürüten hükümet dairesi ya da birimi ve dış kuruluşlara ne kadar taşeronluk yapıldığıdır. Çalışmanın kurum içinde gerçekleştirildiği yerlerde bile, personel zamanı ve diğer değişkenler açısından hala bir fırsat maliyeti vardır.

Egzersizlerin amaçlarından biri, kurum içi yaklaşımı destekleyen belirli bir organizasyon içindeki verileri, analitik kapasiteyi ve bilgiyi artırmak olabilir. Bununla birlikte, daha düşük anlık maliyetler de dahil olmak üzere, dış danışmanların uzmanlaşmasını ve kullanılmasını sağlama avantajları da vardır.

Bir takım ilgili sektör oyuncularını olabilir ve bunlar farklı roller üstlenebilir. Birleşik Krallık'ta olduğu gibi, kurumsal düzenlemeler, ağ oluşturma, veri paylaşımı ve ortak sorumluluk tesis edilebilir: UKCES, her biri kendi sektöründeki işverenlere ve eğitim ve öğretim sağlayıcılarına bağlantı sağlayan bir SSC ağını denetler.

Bu tür düzenlemeler, maliyetlerin paylaşılması ve ölçek ekonomilerine izin verilmesi yoluyla yardımcı olabilir. Bu, örneğin UKCES'in ulusal işveren becerileri anketinde ve tüm SBKlara yönelik çalışma projeksiyonlarından veri sağladığında ortaya çıkar.

4.9.2. Önceki rehberlerden öğrendiklerimiz

ILO'nun ticaret ve ekonomik çeşitlendirme (STED) aracı becerileri, daha genel ekonomik kalkınma hedefleri bağlamında sektörel beceri analizinin nasıl organize edileceğine dair ilginç bir örnek sunmaktadır.

Gregg ve diğ. (2012), sektör seçimine ilişkin çeşitli ek hazırlık aşamaları hariç, Tablo 2'de belirtilen altı aşamalı bir süreci tanımlamaktadır. Temel aşamalar (1 ve 2) sektörün genel beklentilerine odaklanırken, 3. ve 5. aşamalar becerilerin etkilerini dikkate alır.

Tablo 2 aynı zamanda bir dizi başka hazırlık aşamasını da içerir (hazırlık aşaması 00'dan hazırlık aşaması 05'e kadar). Her aşamada daha ayrıntılı bir kontrol listesi, izlenecek ana adımları belirler. Örneğin STED rehberi, Tablo 3'te gösterildiği gibi aşama 1 için (Sektör pozisyonu ve genel bakış) ana adımları açıklar.

Bu unsurların çoğu, herhangi bir iyi sektörel beceri analizinde gereklidir. Özellikle 1, 3, 4 ve 5 numaralı aşamalar, becerilerin öngörülmesine veya eşleştirmeye odaklanır. Ancak, bu genel başlık altında gerçekleştirilebilecek geniş bir faaliyet yelpazesi göz önünde bulundurulduğunda, tam olarak neyin dahil edilmesi gerektiği konusunda çok belirleyici olmak zordur.

Tablo 2. Sektör çalışmalarının yapılmasında kilit aşamalar

Sayı	Aşama	Ayrıntılar
P aşama 00	Hedefler	Politikayı ve diğer Amaçları ve hedefleri netleştirin
P aşama 01	Sektörün tanımlanması	
P aşama 02	Bir Veri gerçekleştirme	Kullanılabilir verileri kontrol edin
P aşama 03	Kilit paydaşlara danışmanlık (kurumsal denetim)	Bütün ilgili paydaşları belirleyin ve sürece dahil edin
P aşama 04	Hedef kitle	Ana kitleyi / kitleleri tanımlayın
P aşama 05	Soruları netleştirin	Ele alınacak temel soruları netleştirin
P aşama 06	Metodoloji seçimi	Anahtar sorulara en iyi nasıl cevap verileceğine karar verin ve optimal yöntemlerin seçimine karar verin
Aşama 1	Sektör pozisyonu ve genel bakış	Sektör karakterizasyonu; iş çevresi; geleceği öngörmek
Aşama 2	İş yeteneği etkileri	Hedeflere ulaşmak için gerekli iş yeteneklerinde boşluk
Aşama 3	Ne tür beceriler?	Gerekli beceri türleri için çıkarımlar
Aşama 4	Yetenek türüne göre kaç işçi var?	İstihdam ve beceri taleplerinin modellenmesi
Aşama 5	Beceri arzı boşluğu	Beceri arzı ile gerekli beceri türleri arasındaki boşluk
Aşama 6	Önerilen yanıtlar	Gelecekte ihtiyaç duyulan becerilere önerilen cevap

Kaynak: Ticari ve ekonomik çeşitlendirme rehberi için ILO becerilerinden modifiye edilmiştir (Gregg ve diğerleri (2012)). Ana çalışmayı yürütmeden önce ön adımlar (P Aşama 00-05) yapılmalıdır. (aşama 1-5).

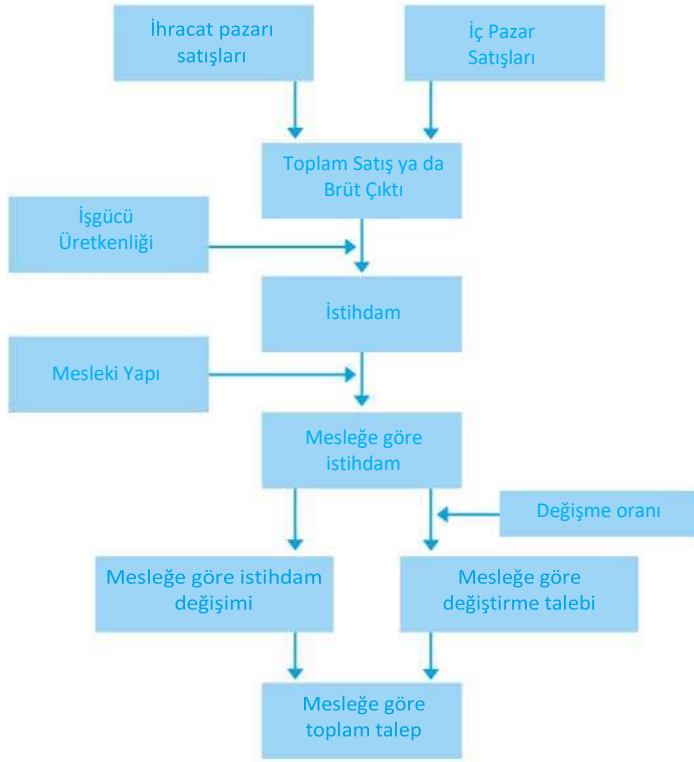
Tablo 3. STED rehberinden bir kontrol listesi örneği

Aşama1: Sektör pozisyonu ve genel bakış	
... aşağıdakileri yapmış olmak gerekir:	
Sektörün açık bir çalışma tanımının oluşturulması	Gerekli
Sektör profilinin, istatistiklere göre nicel olarak oluşturulması	Gerekli: elde edilebilir sınırlılıklar dahilinde
Sektörün nitel olarak araştırılması: endüstri değer zinciri; piyasalarda pozisyon; teknolojiler; ekonomik coğrafya ve karşılaştırmalı üstünlük kanıtı	Kapsamlı araştırma gerekli
	Önemli sorunların görüldüğü daha fazla derinlik
Sektörün iş ortamının taranması	Gerekli: ancak en önemli konulara odaklanır
Ticari veriler ve pazar araştırması verilerini kullanarak dünya piyasası trendlerinin analizi	Ticari veri analizi; Bilginin kolayca bulunabileceği pazar araştırması
Sektörün rekabetçi bir analizi	Kapsamlı araştırma gerekli; Önemli sorunların görüldüğü yerlerde daha fazla derinlik gerekir
Sektörün ana değişim faktörlerinin belirlenmesi	Gerekli: ancak en önemli konulara odaklanıldı
Sektörün gelecekteki gelişimi için geliştirilen senaryoların ve tercih edilen senaryoların seçimi	Gerekli
Sektörün geleceği için bir vizyon geliştirilmesi	Gerekli
... aşağıdaki ürünlerin üretilmiş olması gerekir:	
Sektörün istatistiksel profili	Gerekli: elde edilebilir sınırlılıklar dahilinde
Sektörün tanımlayıcı profile	Gerekli: ancak en önemli konulara odaklanır
... aşağıdaki çıktıların üretilmiş olması gerekir:	
Sektörün istatistiksel profili	Gerekli: elde edilebilir sınırlılıklar dahilinde
Sektörün tanımlayıcı profili	Gerekli: elde edilebilir sınırlılıklar dahilinde
İş ortamının ve sektörün çevredeki yerinin analizi	Gerekli: ancak en önemli konulara odaklanır
Sektörün karakterize edilmesinden ve iş ortamının analizinden kaynaklanan konuların özeti	Gerekli
Sektörün geleceği için vizyonun tanımı	Gerekli
Sektörün gelecekteki karşılaştırmalı avantajı	Gerekli
... aşağıdaki bilgi kaynaklarının kullanılmış olması gerekir:	
Bu aşama için belirlenen veri kaynakları üzerindeki detaylar	Gerekli: veri kullanılabilirliğine bağlı olarak kullanılan veri kaynakları

STED rehberi, beceri talebini düşünmek için bir talep modeli çerçevesi ortaya koymaktadır (Şekil 1). Cedefop ve diğerlerinin geliştirdiği daha genel çerçeveleri, nicel ekonometrik ve ilgili modelleme teknikleri kullanarak değişen beceri talebi ve arz modellerini göz önünde

bulundurarak yansıtır. Becerilere olan talep, mal ve hizmetlere olan talepten kaynaklanmaktadır. Çerçeveler arasındaki tek gerçek farklılıklar, Şekil 1'in belirli bir sektöre (ancak tanımlanmış) tanımlanan öğeleri daraltmaya çalışması ve kutuların birbiriyle bağlantı şeklidir.

Şekil 1. Talep modeli için STED çerçevesi



Kaynak: Gregg ve diğ., 2012..

Cedefop yaklaşımı, bir sektörün daha geniş bir ekonomik bağlamda faaliyet gösterdiğini açıkça kabul etmektedir. Aynı zamanda ilişkileri ölçmeye çalışır (kutular arasındaki bağlantılar) ve bu durumda, ekonometrik yöntemleri kullanarak yapar. Avustralya'da kullanılan Monash modeli gibi diğer durumlarda, çeşitli ilişkilerin boyutunu ve güçlü yönlerini belirtmek için bir CGE modeli kullanılır. CGE modelleri, özellikle politika yapıcıların iyi niyetlerini zayıflatabilecek çeşitli geri bildirimler ve dolaylı etkiler göz önünde bulundurulduğunda özellikle kullanışlıdır. Politika yapıcılar sıklıkla 'istenmeyen sonuçlar' yasasını unutabilirler⁵².

AB sektörel çalışmalarında (DG-EMPL tarafından yürütülen ve Bölüm 2'de tartışılan) daha da genişletilen Portekiz'de geliştirilen sektörel yaklaşım daha dar bir perspektif benimser. Sektörle tedarikçileri ve müşterileri arasındaki ana ilişki üzerine odaklanmaktadır. Bağların büyüklüğünü ve önemini değerlendirmek için nicel kanıttan ziyade nitelleri kullanır (ilgili ana adımların ayrıntıları için Tablo 3'e bakınız).

Gelecek göz önüne alındığında, niceliksel modeller aslında geçmiş davranış kalıplarının devam edeceği varsayımıyla başlar. Daha sonra, bazı harici sürücüler hakkında görüşlerini bir araya getirir ve bir kıyaslama görüşü ortaya koyar. Bununla birlikte, her iki durumda da, dışsal varsayımların ya da diğer model müdahalelerin karışımını değiştirerek, bu kıyaslama etrafında alternatif senaryolar geliştirmek mümkündür.

Portekiz ve AB sektörel çalışmaları yaklaşımında, sektörün karşılaştığı olası belirsizlikleri kapsamaya çalışan çeşitli senaryoların etkilerinin geliştirilmesi ve araştırılması üzerinde durulmaktadır.

Bu, belirli bir senaryo geliştirme yöntemi⁵³ örneği, önemli bağlantıların nitel bir anlayışına odaklanmaktadır.

ILO'nun STED yaklaşımı, olası gelecekleri belirlemek için senaryo analizini kullanır ve daha cazip olanları nasıl elde edeceğine veya en azından en kötüsünden nasıl kaçınacağına dair bir vizyon geliştirmeye çalışır.

Ekonometrik ve diğer ekonomik modellerin avantajı, sürücüler ve ilişkiler ve bunların güçlü yanları hakkında daha şeffaf olmalarıdır. Mantık haritaları gibi daha nitel yaklaşımlar bunu yapamaz. Ancak ekonometrik yöntemlerin kendi sorunları vardır (Saltelli, 2012).

Bütün modelleme, ister resmi ve nicel, ister resmi ve nitel olsun, gerçekliğin basitleştirilmesidir. Bunlar birçok farklı şekil alabilir:

- (a) Nicel veya nitel;
- (b) Kısmi veya bütüncül;
- (c) Ekonometrik veya CGE;
- (d) Toplu üretim veya özelleştirilmiş;
- (e) Arz veya talep:
 - (i.) Mevcut değerlendirme;
 - (ii.) Sonraki durak?

Anahtar şudur:

- (a) Somut kanıtlara dayanarak mevcut pozisyonu kurmak;
- (b) İşlerin nereye gittiğini, tutarlı ve şeffaf bir şekilde düşünmek.

⁵² İstenmeyen sonuçlar kanunu, en azından ahlaki duygular teorisinde Adam Smith'e kadar uzanmaktadır (Smith, 1800, s. 93). Sosyolog Robert K. Merton, bu kavramı, amaçsal sosyal eylemin beklenmeyen sonuçlarında popüler hale getirmiştir.

⁵³ Bazı yaklaşımlarda, vurgu, katılımcıların senaryoları geliştirmedeki katılımı üzerinde daha fazla durmaktadır. Bununla birlikte, bu çok zaman alıcı ve bu nedenle pahalıdır. AB sektörel çalışmaları, senaryoların geliştirilmesinde uzmanların ve paydaşların katılımını içermektedir. Yine de, bu tür bir teknolojinin ilk geliştirildiği petrol şirketi yöneticilerinde olduğu gibi, kilit aktörlerin aktif katılımından ziyade senaryoları hazırlamaya daha fazla odaklandılar.

Kutucuk 18. Avrupa sektörel öngörü yöntemlerinde kilit adımlar

Avrupa Komisyonu, kilit sektörlerde Avrupa seviyesinde beceri ihtiyaçlarının anlaşılmasını sağlamak için Avrupa öngörü metodolojisini geliştirmiştir. Bu metodoloji, üç ana bölümden oluşmaktadır.

- Bölüm I: Yenilik, beceri ve işlere ağırlık veren yeni sektör eğilimlerinin ve sürücülerinin analizi
- Bölüm II: Senaryo geliştirme teknikleri kullanarak özellikle beceri ve işlere odaklanan olası sektörel gelişmelerin geleceğe yönelik olarak incelenmesi
- Bölüm III: Eğitim ve öğretim için olası etkiler de dahil olmak üzere, gelecekteki muhtemel beceri ve bilgi ihtiyaçlarını karşılamak için bir dizi temel stratejik seçeneğin ("seçimler") araştırılması

Avrupa öngörü metodu 10 ana adımı içermektedir. Tüm çalışmalarda sekiz adım ortaktır:

3. Adım: Sektörün ana eğilimlerini ve yapılarını analiz edilmesi
 4. Adım: Değişimin ana unsurlarının tanımlanması (ekonomi, teknoloji, organizasyon)
 5. Adım: Gelişmekte olan ya da değişen sektördeki iş profillerinin, becerilerinin ve yetkinliklerinin tanımlanması.
 6. Adım: Olası senaryoların oluşturulması ve istihdam eğilimleri için sonuçların tespiti.
 7. Adım: Yetenekler ve meslek profilleri için bir senaryonun sonuçlarının analiz edilmesi.
 8. Adım: Şirketlerin beceri ihtiyaçlarını karşılamak için almaları gereken stratejik seçimlerin belirlenmesi.
 9. Adım: Eğitim ve öğretim için sonuçların belirlenmesi.
 10. Adım: Önemli bulguların ve ana önerilerin sunulması.
- 3 -5. adımlar, bölüm I'i oluşturur; 6. ve 7. adımlar bölüm II'yi oluşturur; 8. ve 9. adımlar bölüm III'ü oluşturur.

Çalışmalar için veriler aşağıdaki kaynaklardan toplanmıştır:

- Eurostat'taki resmi istatistikler, Avrupa işgücü anketi ve Cedefop
- Mevcut raporların, analizlerin, istatistiksel yayınların, politika belgelerinin ve sosyal tarafların, AB'nin ve diğerlerinin iletişiminin gözden geçirilmesi.
- Sosyal ortaklar ve diğer AB düzeyindeki paydaşlarla sektörel toplantılar ve istişareler.

Daha fazla bilgi için, Avrupa Komisyonu'nun DG-EMPL tarafından yürütülen sektörel çalışmalara ilişkin AB Ülke çalışmasına bakınız. (Ek 9) Ayrıca bkz. Bölüm 2.3.2.

Kutucuk 19. Yeşeren bir ekonomi için beceri ihtiyaçlarının öngörülmesinde ILO yaklaşımı

Sürdürülebilir kalkınma, kalkınmanın her seviyesindeki ülkeler için önemli bir politika konusu haline gelmiştir. Çevresel, sosyal ve ekonomik sonuçlarda sürdürülebilir kalkınma politikalarını başarılı kılmamanın anahtarlarından biri, ihtiyaç duyulduğunda doğru becerilerin elde edilmesini sağlamaktır.

ILO, yeşil işler için becerilerini belirlemeye yönelik çeşitli araştırma raporları hazırlamıştır (ILO, 2011a; ILO, 2011b; ILO, 2011c; Cedefop ve ILO, 2011)¹. Bu araştırma, yeşil işler için beceri ihtiyaçlarının tahmin edilmesi konusunda pratik bir rehber sağlamıştır (Gregg ve diğ., yakında yayınlanacaktır). Rehber, aşağıdaki araştırma sorularını ele almaktadır:

- Şimdi ve gelecekte olacak iş sayısı nedir;
- Şimdi ve gelecekte hangi becerilere ihtiyaç duyulur;
- Şimdi ve gelecekte hangi eğitim ve öğretim gereklidir?

Rehber daha sonra araştırma sorusu türüne (nitel veya nicel) ve analiz düzeyine bağlı olarak araştırma metodları geliştirir: makroekonomik seviye, sektörel seviye, bölgesel veya yerel düzey, şirket seviyesi veya eğitim sağlayıcı seviyesi. Araştırma yöntemleri, nicel modelleme, nitel araştırmalar ve paydaşlar ile yapılan Delphi benzeri görüşmeler arasında geniş ölçüde farklılık göstermektedir.

Yeşil işler yeşil bir sektörde ya da sürdürülebilir üretim yöntemlerini adapte etmeye çalışan kahverengi bir sektörde ortaya çıkabilir. Yeşil işler bu nedenle, tek bir sektörle sınırlı değildir ve doğaya göre sektörler arasıdır. Ancak, büyük politika ve yatırım kararları - karbondioksit emisyonlarının azaltılması, yenilenebilir enerji kaynaklarının ya da yeşil binaların desteklenmesi, ağaçlandırma projelerinin desteklenmesi ve benzerleri - belirli sektörleri etkilemektedir. Yeni işler yaratılır, belirli işler kaybolur, diğerleri değiştirilir veya iş içeriği değiştirilir. Bu gelişmeler sektörel seviyedeki becerilere olan talebi etkilemektedir, bu nedenle beceri ihtiyaçları değerlendirilmesi bu düzeyde özellikle yararlıdır.

Rehber, sektör analizi için aşağıdaki adımları sunar:

- Sektörü seçin;
- Sektörü haritalayın;
- İstihdam eğilimlerini analiz edin;
- Değişimin temel unsurlarını tanımlayın;
- Sektör görünümünü analiz edin;
- Beceri ihtiyaçlarını analiz edin (kalite ve miktar);
- Beceri boşluklarını veya eksikliklerini tanımlayın;
- Tavsiyelerde bulunun;

Kaynak: Gregg ve diğ., yayınlanacaktır

4.10. Çıkarımlar: raporlar, yayma ve eylem

Bir analiz ya da proje tamamlandıktan sonra, bulgularının kendilerinden yararlanabilecek herkese iletilmesi esastır.

“Sektörel” bulguların genel başlığı altında ele alınan yaklaşımların çeşitliliği göz önüne alındığında, birçok biçimi olabilir. Çıktılar, tek bir kısa rapordan karmaşık bir beton karışımına ve daha az somut biçimlere kadar değişebilir. Sadece sektörel beceri analizine katılma süreci önemli olabilir. Örneğin, senaryo geliştirme tekniklerine maruz kalma, (bu tür bir etki sadece bu tekniklerle sınırlı olmamasına rağmen) katılımcıların zihniyetini değiştirebilir. Bu, nicelleştirilmesi zor olan yollarla politika yapımcılar ve politika oluşturma üzerinde büyük bir etkiye sahip olabilir.

Yaygınlaştırma sorunu, katılım ve mülkiyet konuları ile bağlantılıdır. Bu tür egzersizlerden elde edilen bulguların yaygınlaştırılmasında iyi uygulama, kilit katılımcıların katılım duygularını ve sahipliklerini güçlendirmeye yardımcı olabilir. Bununla birlikte, ya analizi yürütürken ya da buna katılırken, doğrudan katılımda bulunanlardan çok daha geniş bir kitleye ulaşmak arzu edilir.

Ana kitleler şunları içerir:

- (a) Politika yapımcılar (ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde hükümet ve ajanslar);
- (b) Araştırmacılar ve analistler;
- (c) Sektörel kuruluşların kendileri;
- (d) İşveren;
- (e) Çalışanlar;
- (f) Yatırımcılar;
- (g) Eğitim ve öğretim sağlayıcıları;

(h) Bireyler ve danışmanları.

Bunların tamamı olmasa da bazıları, izlenmekte olan özel yaklaşımı tasarlamada yer alabilir. Diğerleri son dağıtım aşamasında döngü içine alınabilir. Birçok durumda, ilgili sektörel kurumların temel amaçlarından biri, analizden uygun bir hedef kitleye kadar ulaştırılırken gereken İPB akışını sağlamaktır; Birleşik Krallık'taki SBKlar buna örnektir. Bu kitle, özellikle eğitim ve öğretim alanında faaliyet gösteren politika yapımcılar ve uygulayıcılar olmak üzere çeşitli TVET kurumlarını içerebilir.

Sektöre dayalı yaklaşımlardan farklı bulgular kullanıcıları farklı önceliklere sahiptir. Politika yapımcılar, müdahale için öncelikler hakkında seçimler yapmalarına yardımcı olabilecek bilgiye ihtiyaç duyarlar. Eğitim ve öğretim sağlayıcıları, müfredat geliştirmeye ve farklı kurslarda yer alacak yerlerin sayılarına karar vermeye yardımcı olacak daha ayrıntılı bilgilere ihtiyaç duyarlar.

İşverenler, teknolojik değişimin ve diğer itici güçlerin piyasalarına olan etkisini anlamada yardımcı olmak isterler: Bu, onların ne tür beceriler için kullanılması gerektiğini bilmek ister. Kariyer seçimleri yapan bireyler, işgücü piyasasında neler olup bittiğini ve kişisel becerilerin yatırım kararları için ne anlama geldiğini bilmek isterler.

Bilgi, çalıştırılacak eğitim ve öğretim kursları hakkında düşünmeye rehberlik etmek için kullanılabilir. Meslek standartları ve müfredat detayları ile ilgili sorulara yardımcı olabilir ve bu tür derslerin sayısının, ihtiyaç duyulan yerler ve insanlar açısından da rehberlik edebilir. Bu, Singapur gibi birkaç ülkede yukarıdan aşağıya doğru doğrudan yönetilir. Ancak, çoğu durumda, böyle karmaşık süreçlerin en baştan planlanamayacağını farkına varılır:

Ulusal hükümetlerin kontrolünü kaybetme korkusuyla görevi atamaktan genellikle memnun olmalarına rağmen, kararların daha mikro düzeyde alınması gerekir ve bu da önemli gerilimlere yol açabilir. Bu, Birleşik Krallık gibi birçok gelişmiş ülkeye ve aynı zamanda merkezi bir planlama tarihinin hala bir gölge oluşturduğu bazı geçiş döneminde ve gelişmekte olan ülkelere de uygulanır. Botsvana ve Güney Afrika gibi bazı gelişmekte olan ülkeler de yukarıdan aşağıya planlamayı denemiştir, ancak vurgu daha çok piyasaya yönelik yaklaşımlara yönelmiştir.

İster ulusal ister sektörel düzeyde olsun, becerilerin öngörülmesi üzerine, her zaman hükümet adına çalışılmaktadır. Bu nedenle, yaygınlaştırma stratejisi, İPB'yi genel halk için yaygın olarak sunmak yerine, genellikle politika yapıcılara odaklanmaktadır. Almanya iyi bir örnektir, ancak KiH çalışmaları, mevcut işlerle iş arayan kişileri eşleştirmeye odaklanan daha genel bir kitleye sahiptir.

ABD ve Hollanda gibi bazı ülkelerin daha geniş bir hedef kitlesi vardır. Oluşturulan bilgiler, tüm işgücü piyasası katılımcılarına karşılaştıkları durum ve seçeneklerinin neler olduğu hakkında bilgi vermeyi amaçlamaktadır.

Elde edilen veriler için birçok kullanım alanı olabilir; odak noktası, eğilimlerin doğası ve becerilere olan talebin yapısındaki değişikliklerdir. Bunlar daha sonra beceri ihtiyaçlarının aşağıdaki amaçlarla anlaşılması için kullanılabilir:

- Sağlayıcılar tarafından eğitim ve öğretimdeki yatırımın niteliğini ve ölçeğini etkilemek;
- Hayat boyu bir ortamda kariyer rehberliği de dahil olmak üzere bireylerin kariyer tercihlerini etkilemek;
- Boş kadroların doldurulması ve işsizliğin azaltılması dahil olmak üzere arz ve talebin daha iyi eşleştirilmesi⁵⁴;
- İşgücü piyasası politikalarının daha iyi hedeflenmesi;
- Bölgesel kalkınma planlaması;
- Sanayi politikaları.

Beceri ile ilgili araştırmaları hiç yapmayan ülkeler, bu çalışmalardan toplanan verilerin, beceri kullanımının geçmişi, bugünü ve geleceği ile ilgili tüm çeşitli olasılıklarının farkında olmalıdırlar.

Kutucuk 20, dikkate alınan bazı vakalardan çeşitli çıktı örnekleri sunmaktadır.

⁵⁴ İyi işleyen ve sağlıklı bir piyasa ekonomisinde bazı boş kadroların bulunmasının ve işsizliğin kaçınılmaz olduğunu kabul etmek gerekir.

Kutucuk 20. Seçili vaka çalışmaları çıktılarından örnekler

Avrupa Birliği beceriler panoraması

Avrupa Birliği beceriler panoraması, aşağıdakileri amaçlayan Pan-Avrupa düzeyinde bilgiler sağlar:

- Beceri değerlendirme ve öngörüler için kapasiteyi geliştirmeye yardım etmek;
- Beceri ihtiyaçlarının öngörülmesi yoluyla beceri yönetimini bilgilendirmek;
- Eğitim ve öğretim sistemlerinin duyarlılığını arttırmak;
- Avrupa'da işgücü arz ve talebinin eşleştirilmesini iyileştirmek. Daha fazla bilgi için bkz. <http://euskillspanorama.ec.europa.eu/>

Avrupa Komisyonu, DG-EMPL tarafından yürütülen sektörel beceri çalışmalarının ayrıntıları için bkz. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?CatId=784&langId=tr>

İrlanda

İrlanda, becerilerin öngörülmesi için genel bir sisteme sahiptir. Pek çok açıdan Birleşik Krallık'a benzer. Sektörel çalışmalar, imalat, inşaat ve birçok hizmet sektörü dahil olmak üzere bir dizi sektör için üretilmektedir.

Daha fazla bilgi için bkz. <http://www.skillsireland.ie/publication/egfsnSearch.jsp?tp=Sectors>

Birleşik Krallık

Sektörel beceri analizleri, Birleşik Krallık genelinde beceri politikasının gelişimin konusunda bilgi sağlamak için tasarlanmış, yetkili ve odaklanmış sektörel işgücü piyasası bilgilerinin temel kaynaklarıdır. Ekonominin farklı sektörleri arasında tutarlı, karşılaştırılabilir ve zengin bir beceri önceliği sağlamak için resmi verilerin yukarıdan aşağıya analizini, aşağıdan yukarı zekâ ile birleştirirler. Veriler dört Birleşik Krallık ulusunu kapsamaktadır. Tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörü için sektör beceri değerlendirme raporu Lantra tarafından, karasal ve çevre endüstrileri için SSC tarafından üretilmiştir. Lantra, arazi tabanlı ve çevresel işletmelere iş başarısı için gerekli olan eğitime, yeterliliklere, becerilere ve işgücü gelişimine yardımcı olmaktadır.

Lantra tarım sektöründeki sektör becerileri değerlendirmelerinin örnekleri için bkz. <http://www.ukces.org.uk/assets/ukces/docs/publications/briefing-paper-ssa12-agriculture.pdf>

Güney Afrika

Beceri Geliştirme Yasası kapsamında, Ulusal Beceri Geliştirme Stratejisi çerçevesinde Kimya Sanayi Sektörü Eğitim ve Öğretim Kurumu (CHIETA) her beş yılda bir sektörel beceri planı hazırlamalıdır. Ulusal beceri geliştirme stratejisi III, CHIETA'nın planlama sürecini yönlendiren beş stratejik etki alanı vardır:

- Sınıf, ırk, cinsiyet, yaş, engellilik ve HIV/AIDS denklik etkisi;
- Erişim, başarı ve ilerlemeyi destekleyen programlar;
- Önemli programlar;
- Beceri programları ve diğer akredite olmayan kısa kurslar;
- Akademik mesleği oluşturan ve inovasyon yaratan programlar.

SETA sektör becerileri planı örneği için (kimyasallar), bkz. <http://www.chieta.org.za/chieta-downloads/viewcategory/16-sector-skills-plan.html>

Avustralya

ISC çevre taraması örneği için bkz. <http://www.isc.org.au/environmental-scans.php>

Çek Cumhuriyeti

Çek değerlendirmesi detayları için bkz. <http://www.nuv.cz/file/330/> (sadece Çekçe).

Bölüm 2’de incelenen çalışmalar, şunların önemini vurgulamaktadır:

- (a) Ekonomi türünde olduğu gibi kurumsal bağlam;
- (b) Kurumsal altyapı;
- (c) Diğer araştırmalar ve ilgili faaliyetlerin yanı sıra diğer anketler ve ilgili veri kaynakları da dahil olmak üzere mevcut olan eğitimsel altyapı.

Çalışmaların temel özellikleri şunlardır:

- (a) Kapsamı;
- (b) anahtar motivasyon;
- (c) Kitle;
- (d) Birincil veri toplama, modelleme veya diğer öngörü yöntemleri içermeleri dahil olmak üzere araştırma bileşenleri;
- (e) Sonuçların bildirilmesine yardımcı olabilecek tamamlayıcı araştırmalar.

İlgili adımların çoğu zorunlu değildir ve aynı anda ve paralel olarak gerçekleştirilebilir. Birçok durumda hedeflerden biri, “şirket içi” yetenek, kapasite, bilgi ve anlayış oluşturmaktır.

4.11. Kilit sektörel yaklaşım adımları

Herhangi bir sektörel beceri analizinde önemli adımlar şunları içerir:

- (a) Amaçlar ve hedefleri açıklığa kavuşturmak;
- (b) Sektörün tanımlanması veya dikkate alınması gereken sektörler;
- (c) Bir doğrulama yapmak;
- (d) Kilit paydaşlara danışmak;
- (e) Ana hedef kitleleri tanımlamak;
- (f) Sorulacak temel soruları belirlemek;
- (g) Bunlara cevap verme yöntemini belirlemek (metodoloji seçimi);
- (h) Analizi yürütmek;
- (i) Bulguları ve sonuçları yaymak.

Göz önüne alınması gereken diğer hususlar, genel politik ve ekonomik bağlamı ve çeşitli kısıtlamaları, finansal ve diğerlerini içerir. Bu hususlar şunlardır:

- (a) Genel ekonomik ve politik bağlam (piyasa ekonomisi, merkezi planlı, karma);
- (b) Ekonomik kalkınma durumu;
- (c) Temel siyasi ve kültürel bilgiler;
- (d) Sosyal tarafların katılımı;
- (e) Kurumsal altyapı, yetenekler ve kapasite;
- (f) Diğer araştırmalar ve ilgili faaliyetlerin yanı sıra diğer anketler ve ilgili veri kaynakları da dahil, mevcut eğitimsel altyapı.

Analizin yapılması, sektörel beceri analizlerinin bir kısmı olmakla birlikte, bazı farklı unsurları ve diğer özellikleri içerebilir. Temel özellikler şunlardır:

- (a) Birincil veri toplamanın varlığı veya yokluğu;
- (b) Modelleme veya diğer öngörü yöntemlerinin kullanımı;
- (c) İstişare ve diğer danışma biçimlerinin rolü;
- (d) Sektörün sınıflandırması ve tanımı (standartların sınıflandırma sistemlerinin kullanılmasıyla ilgili sınırlamalar ve faydalar);
- (e) Bir SWOT analizi;
- (f) Teknoloji taraması;
- (g) Kümeler;
- (h) Nitel profileme;
- (i) Yazılım (Excel, SPSS, STATA veya diğer özel yazılımlar gibi standart paketlerin kullanımı);
- (j) Sanayi değeri veya tedarik zinciri analizi;
- (k) Sonuçları iletmeye yardımcı olabilecek tamamlayıcı araştırmalar.

Bunlar, şu anlamlara gelir:

- (a) Beceri ihtiyaçları ile ilgili sektörün şu andaki pozisyonunu sağlam kanıtlara dayanarak belirlemek;
- (b) Değişen beceri ihtiyaçları açısından gelecekte nereye gideceği konusunda tutarlı ve şeffaf bir şekilde düşünmek.

REFERANSLAR VE KAYNAKLAR

Cedefop, ETF, ILO. (2015). *Guide to anticipating and matching skills and jobs:*

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.

Andersen, T; Feiler, L. (2015). *Guide to skills anticipation and matching - volume 4: What is the role of employment service providers*. 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.

Allison, M.; Kaye, J. (2005). *Strategic planning for non-profit organisations: a practical guide and workbook* (second edition). Hoboken: Wiley.

Anderson, D.L. (1997). *Developing the training market of the future*. Adelaide: NCVER.

Becker, G.S. (1964). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.

Bell, W. (2003). *Foundations of futures studies: history, purposes and knowledge*. New Brunswick: Transaction Publishers.

Bewick, T. (2011). INSSO responding to the global recovery: foreword by INSSO chair. In: Alliance of Sector Councils (Canada) (ed.). *International perspectives on labour market intelligence*. London: INSSO, p. 1. <http://www.tsscindia.com/download/International%20perspectives%20on%20Labour%20Market%20Intelligence.pdf>

Bishop, P et al. (2007). The current state of scenario development: an overview of techniques. *Foresight: the journal of future studies, strategic thinking and policy*, Vol. 9, No 1, pp. 5-25.

Brewer, L. (2013). *Enhancing youth employability: What? Why? And How? Guide to core work skills*. Geneva: ILO, International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_213452.pdf

Cardozo, A. (2010). The alliance of sector councils. In: Bewick, T; Abbott, P (eds). *Think global, act sectoral*. London: INSSO, pp. 14-28.

Cedefop (2010). *The skill matching challenge: analysing skill mismatch and policy implications*. Luxembourg: Publications Office.

Cedefop (2012). *Building on skills forecasts: comparing methods and applications. Conference proceedings*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 18. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5518_en.pdf

- Cedefop; ILO (2011). *Skills for green jobs: a global view: synthesis report based on 21 country studies*. Geneva: ILO, International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_156220.pdf
- Chenoy, D. (2011). National skills development corporation. In: *International perspectives on labour market intelligence*. London: INSSO, pp. 17-25.
- Chenoy, D. (2012). Interview: sector skill councils to deliver industry-led skills plan in India. *SkillingIndia*, 24 December 2012. <http://www.skillingindia.com/thought-tree/interviews/sector-skill-councils-to-deliver-industry-led-skills-plan-in-india>
- Ciccarone, G.; Tancioni, M. (2012). The FGB-LM model: structure and recent forecasts of the Italian labour market stocks and flows. In: Cedefop (ed.). *Building on skills forecasts: comparing methods and applications: conference proceedings*. Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper; No 18, pp. 147-168. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5518_en.pdf
- Comyn, P; Verick, S. (2012). Reaping the benefits of the demographic dividend: promoting youth employment in India through skills development. *Employment news*, Vol. 38, No 6, May 2012, pp. 1-8.
- Deqiraj, E.; Tancioni M. (2013). *The FGB-LM MKIII: detailing the labour market dynamics and foreign relations*. Rome: Economia e Lavoro.
- Dickerson, A.; Wilson, R. (2012). *Developing occupational skills profiles for Singapore: a methodological proposal*. Singapore: Civil Service College; Institute for Adult Learning.
- Dickerson, A. et al. (2012). *Developing occupational skills profiles for the UK*. London: UKCES evidence report; 44. <http://dera.ioe.ac.uk/13850/Vevidence-report-44-developing-occupational-skills-profiles-for-the-uk-a-feasibility-study.pdf>
- Ecorys (2010a). *Sector councils on employment and skills at EU level: country reports*. Rotterdam: Ecorys. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4768&langId=en>
- Ecorys (2010b). *Sector councils on employment and skills at EU level: a study into their feasibility and potential impact*. Rotterdam: Ecorys. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4763&langId=en>
- European Commission JRC (2010). The future of foresight and related forward-looking activities: shared visions and research agendas of the future and requirements. Paper presented at the *EFP-Kickoff Conference on foresight and forward looking activities: exploring new European perspective*, Vienna on 14 and 15 June 2010. <http://www.foresight-platform.eu/wp-content/uploads/2010/06/2.1-Scaapolo-Vienna-presentation1.pdf>
- Felstead, A. et al. (2007). *Skills at work, 1986 to 2006*. Cardiff: ESRC Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance. <http://www.cardiff.ac.uk/socsi/contactsandpeople/alanfelstead/SkillsatWork-1986to2006.pdf>
- Gallart, M.A. (2008). *Skills, productivity and employment growth: the case of Latin America*. Montevideo: ILO/ Cinterfor.

- Gregg, C. et al. (2012). *Skills for trade and export diversification (STED): a practical guide*. Geneva: ILO, International Labour Organization.
- Gregg, C. et al. (forthcoming). *Anticipating skill needs for green jobs: a practical guide*. Geneva: ILO, International Labour Organization.
- Guegnard, C. (2007). Skills identification in French regions: dream or reality? In: Cedefop (ed.). *Systems, institutional frameworks, and processes for early identification of skill needs*. Luxembourg: Publications Office, pp. 170-182.
- Heijke, H. (ed.) (1994). *Labour market forecasts by occupation and education: the forecasting activities of three European labour market institutes*. Massachusetts: Kluwer Academic.
- Human Resource Development Advisory Council, Botswana (2010). *Establishment of the human resource development Council: lay draft of the HRD bill*. Gaborone: BOTA, Botswana Training Authority. http://www.bota.org.bw/sites/default/files/HRDC%20Legal_0.pdf
- ILO (2004). *Human resources development recommendation, 2004 (No 195): recommendation concerning human resources development: education, training and lifelong learning*. Geneva: ILO, International Labour Organization. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312533
- 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 (2011a). *Comparative analysis of methods of identification of skill needs on the labour market in transition to the low carbon economy*. Geneva: ILO, International Labour Organization. http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_166824/lang-en/index.htm
- ILO (2011b). *Skills and occupational needs in renewable energy*. Geneva: ILO, International Labour Organization. http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_166823/lang-en/index.htm
- ILO (2011c). *Skills and occupational needs in green building*. Geneva: ILO, International Labour Organization. http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_166822/lang-en/index.htm
- ILO (2011d). *Meeting report: G20 training strategy knowledge-sharing workshop on skills for employment*. Geneva: ILO, International Labour Organization. Session 2: sector strategies for skills development and utilisation. http://www.ilo.org/skills/events/WCMS_162424/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/Cinterfor (2012). *Statistical indicators on trends in the demand for sectoral competencies in Latin America*. Montevideo: ILO/Cinterfor. Research, unpublished draft.
- Merton, R.K. (1936). The unanticipated consequences of purposive social action. *American sociological review*, Vol.1, No 6, pp. 894-904.

Ministry of Education and Skills Development, Botswana (2009). *National human resource development strategy: realising our potentials*. Gaborone: Ministry of Education and Skills Development.

Ministry of Education, Denmark (2008). An evolving system. In: Ministry of Education. *The Danish vocational education and training system (second edition)*. Copenhagen: Ministry of Education, pp. 15-22. [http://pub.uvm.dk/2008/VET2/The Danish VET System web.pdf](http://pub.uvm.dk/2008/VET2/The%20Danish%20VET%20System%20web.pdf)

Ministry of Labour, Employment and Social Security, Argentina (2011). *Tax credit 2011: incentives for companies that invest in employees' professional development and training*. Geneva: ILO, International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--ifp_skills/documents/presentation/wcms_162454.pdf

Rahman, R.I. et al. (2012). *Mapping and analysis of growth-oriented industry subsectors and their skill requirements in Bangladesh*. Geneva: ILO, International Labour Organization. Employment sector: employment report; No 17 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--ed_emp_msu/documents/publication/wcms_191171.pdf

Renique, C. (2010). Skills development in the Netherlands: the importance of sectoral involvement. Paper presented at the *High-level conference African private sector, Johannesburg, 8 to 10 April 2010*.

Robson, C. (2011). *Real world research: a resource for users of social research methods in applied settings*. Chichester, West Sussex: Wiley.

Saltelli, A. (2012). Foresight in uncertainty. Paper presented at the workshop *Foresight and policy and strategy development for vocational education and training*, European Training Foundation, Turin, 8 and 9 March 2012.

Smith, A. (1800). *The theory of moral sentiments*. London: Millar.

Sparreboom, T; Powell, M. (2009). *Labour market information and analysis for skills development*. Geneva: ILO, International Labour Organization. Employment working paper; No 27 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_108627.pdf

Sung, J. et al. (2006). *Skills abroad: a comparative assessment of international policy approaches to skills leading to the development of policy recommendations for the UK*. Wath-upon-Deane: Sector Skills Development Agency. Research report No 16.

Sung, J. et al. (2010). *Innovative approaches to skills reform: the move towards sector-based training, working draft*. Geneva: ILO, Skills and Employability Department.

TASC (n.d.). *Setting the standard: accepted principles and recommended practices for national occupational standards, certification programmes, and accreditation programmes*. Ottawa: TASC, the Alliance of Sector Councils. <http://www.unevoc.unesco.org/e-forum/Setting-the-Standard-EN.pdf>

Tippins, N.; Hilton, M.L. (eds) (2010). *A database for a changing economy: review of the occupational information network (O*NET)*. Washington DC: National Research Council; National Academies Press.

Wilson, R.A. (2001). *Projections of occupations and qualifications: 2000/01: research in support of the national skills taskforce*. Sheffield: Department for Education and Employment. <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2001/projections2001.zip>

Wilson, R.A. (2009). The extent to which employer data on employment and skill issues in the UK are fit for purpose (contributing to the debate: assessing the evidence base on skills and employment in the UK). Paper presented at the *Skillsnet workshop on what can we expect from employer skills surveys, organised by Cedefop, Milan, May 2009*. <http://www.ukces.org.uk/assets/ukces/docs/supporting-docs/lmi-thinkpiece-rob-wilson.pdf>

Wilson, R.A. (2013). Skills anticipation: the future of work and education. *International journal of educational research*, Vol. 61, pp. 101-110.

Wilson, R.A. et al. (2004). *Developing a national skills forecasting tool for Güney Afrika*. Pretoria: Güney Afrikan Department of Labour. <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2004/sa-finalreport.pdf>

World Bank (2006). *Arjantin: building a skilled labour force for sustained and equiTablo economic growth*.

Washington, DC: World Bank. Report No 31850-AR.

Web siteleri

[URLs accessed 10.7.2014]

Alliance of Sector Councils: *About TASC*. <http://acronymsandslang.com/definition/3973958/TASC-meaning.html>
Cinterfor: *Technical and vocational training council, Rosario, Arjantin*.
<http://www.oitcinterfor.org/>

ILO, International Labour Organization: *ISCO*. <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm>
O*NET Resource Center: *Generic questionnaires: skills*. <http://www.onetcenter.org/questionnaires.html>

Singapur Workforce Development Agency: *Continuing education and training centres*. <http://www.wda.gov.sg/content/wdaweb/L101-ForIndividuals/L220A-004CETFullList.html>

Skills Connect: *Skills development levy*.

<https://www.skillsconnect.gov.sg/web/guest/SDL> Undervisnings Ministeriet, Danimarka: *An involving system*. <http://pub.uvm.dk/2008/VET2/kap02.html> UNESCO: *ISCED*.

<http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/international-standard-classification-of-education.aspx>

EKLER:

ÜLKELER BAZINDA ÇALIŞMALAR

Bu ekler, incelemeyi göstermek ve inceleme hakkında bilgi sunmak için kullanılan vaka çalışmalarına genel bir bakış sağlar. Bunlar, gelişmiş, gelişmekte olan ve geçiş dönemindeki ülkelerden örnekler de dahil olmak üzere, tüm sektörel odaklarla farklı yaklaşımları kapsamaktadır.

Bazı durumlarda, odak doğrudan becerilerin öngörülmesi ve eşleştirilmesine yönelik (Portekiz sektörel çalışmalarda olduğu gibi) sektörel bir yaklaşım üzerindedir. Diğerlerinde odak, kurumsal yapılara ve bunların becerilerin öngörülmesi ve eşleştirmeyi nasıl desteklediği (Güney Afrika ve Birleşik Krallık'ta olduğu gibi) üzerindedir.

İncelemeyi gerçekleştirirken, birçok ülkede, becerilerin öngörülmesinde sektörün rolünün, tek başına sektörel beceri analizlerine örnek olmasa da, diğer ülkeler için bazı genel dersler içerdiği ortaya çıkmıştır (Almanya, İtalya ve Amerika Birleşik Devletleri).

Her durumda amaç, aşağıdaki gibi ortak bir şablon kullanarak anahtar dersleri vurgulamaktır:

- (a) Bağlam: bu bölüm referans olarak kilit paydaşları ve sosyal tarafların rolünü ve ayrıca çalışmaların veya yaklaşımların yürütüldüğü genel ekonomik ve politik bağlamı içerir;

- (b) Kilit paydaşlar ve yaklaşımlar: Bu bölüm, politikanın ve araştırma hedeflerinin açıklığa kavuşturulmasını ve yaklaşımın ele almayı amaçladığı temel sorunları ve ana soruları tanımlamayı içerir. Ayrıca gelecekteki beceri ihtiyaçlarını veya eşleşme problemlerini değerlendirmek için kullanılan metodolojileri veya bunların birleşimini de kapsar. Temel araştırma süreçlerini ve kabul edilen araçları ve bunların politika mesajlarını, öneriler ve eylemler oluşturmak için nasıl kullanıldığını içerir. Son olarak, belirli yöntem, çalışma ya da yaklaşımın, genel olarak beceri gereksinimlerini öngören genel ulusal sistemde nasıl tamamlandığını ele alır;
- (c) Alınan dersler: Bu bölüm, iyi uygulama ve kopyalama için öneriler anlamına gelir. Maliyetleri ve finansman sorunlarını; başarıyı sağlamak için kilit faktörleri ve uygulama adımlarını içerir;
- (d) Referanslar ve kaynaklar: Bu bölüm konuyla ilgili daha fazla materyal arayan okuyucu için detaylı kaynaklara atıf içermektedir.

Örnek ülke incelemeleri, ideal olarak yaklaşık üç sayfa uzunluğunda olacak şekilde tasarlanmıştır. Yararlı bilgiler ve öngörü sağladığının hissedildiği bazı durumlarda, daha fazla sayfa eklenmiştir. Ülke çalışmaları kendi içinde tutarlı ve açıklayıcı niteliktedir.

Ek 1. Arjantin

A1.1. Bağlam

Arjantin, 2001 yılında büyük bir ekonomik ve politik kriz yaşamıştır. İşsizlik oranı yaklaşık % 20'ye yükselmiş ve gelir eşitsizliği ve yoksulluk önemli ölçüde artmıştır (Gallart, 2008, s. 22). Ekonomi 2006 yılındaki düşüşten kurtulmuş ve son yıllarda iyi bir performans göstermiştir. Özellikle otomotiv, tekstil ve enerji endüstrileri rekor oranlarda büyümüştür.

İmalat ve hizmetler, sırasıyla istihdamın yaklaşık % 15 ve % 50'sinden sorumludur. KOBİ'ler istihdamda baskın bir rol oynamakta ve her dört çalışanın üçünü istihdam etmektedir (Dünya Bankası, 2006, s. 21). Kayıt dışı sektördeki istihdam da tüm istihdamın yaklaşık % 60'ını oluşturur (Dünya Bankası, 2006, s. 1). Resmi sektördeki çalışanlar işbaşı eğitim fırsatlarına daha iyi erişebilmektedir; halk eğitim kaynakları da bu gruba yönlendirilmektedir.

Hükümet, yoksulluğu azaltmak ve sürdürülebilir, istikrarlı ekonomik büyümeyi sağlamak için küresel düzeyde rekabetçi, yetenekli bir işgücü yaratmaya odaklanmıştır.

A1.2. Kilit paydaşlar ve yaklaşımlar

Arjantin'deki TVET sistemi merkezi değildir. İl hükümetlerinin, kamu ve özel sektördeki tüm üniversite dışı eğitim hizmetlerinin sunulması, finanse edilmesi ve denetlenmesi sorumluluğu bulunmaktadır. 1990'larda uygulamaya konulan mali kredi rejimi, beceri eğitimi teşvik etmek için tasarlanmış önemli bir ulusal hükümet girişimidir. Bir vergi kredisi sertifikası yoluyla insan kaynakları eğitimi harcamalarının bir yüzdesini geri ödeyerek KOBİ'lere mali destek sağlar. İşbaşı eğitimi ve katılımcı kuruluşların ekipman alımını birbirine bağlayan eğitim projelerini destekler. Savunmasız çalışan gruplarındaki insanları eğitmek için özel avantajlar mevcuttur. 2007'den beri yaklaşık 900 şirketten 70 000 işçiye eğitim verilmiştir.

Bu şirketlerin üçte ikisi küçük ve orta ölçekli işletmelerdir (KOBİ) (Çalışma Bakanlığı, İstihdam ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Arjantin, 2011).

Çalışma, İstihdam ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, sektörel kurumların kurulmasını teşvik ederek becerilerin öngörülmesi ve eşleştirmesi için, sektörel bir yaklaşım uygulamaktadır. Görevi, belirli sektörlerdeki beceri ihtiyaçlarını tespit etmek; bazı meslek alanlarında beceri profilleri geliştirmek ve eğitim yanıtlarını oluşturmak ve önceki öğrenme süreçlerinin tanınmasını sağlamaktır. Sektörel kurumlar sosyal diyalog yoluyla çalışır. Farklı paydaşlar arasında kısa ve orta vadeli beceri stratejileri geliştirmek ve uygulamak için fikir birliğine varılır⁵⁵:

- Sektördeki eğitim kurumlarını seçmek ve güçlendirmek;
- Çalışanların sertifikasyon ve sürekli eğitime katılmaları;
- Sektörel insan kaynakları geliştirme stratejilerini geliştirmek;
- Sektördeki vasıflı işçileri ve şirketleri eşleştirmek.

Bakanlık, işverenin ihtiyaçlarına daha uygun eğitim vermeyi amaçlayan bir iş gücü yeterlilik sertifikası programını 2004 yılında başlatmıştır. Bu bağlamda, üçlü endüstri, sendika ve hükümet temsilcileri, farklı sektörlerdeki çeşitli meslekler için temel becerileri belirler ve bunlar, eğitim kurumlarının müfredatının bir parçası haline gelir. Çalışanlar daha sonra bu yetkinlikler temelinde eğitim alır ve sertifikalandırılır. Süreçte ilgili sanayi kuruluşlarına ve federasyonlara danışılır. Son veriler, 23 sektörün kapandığını ve bu sayede 190 yeterlilik standardının ve ilgili değerlendirme araçlarının ortaya çıktığını göstermektedir (Gallart, 2008)

⁵⁵ Bkz. <http://www.trabajo.gov.ar/consejossectoriales/index.asp?cat=4> (in Spanish).

Ulusal Teknik-Mesleki Eğitim Enstitüsü, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bir TVET kurumudur. Çalışma, İstihdam ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile kısmen bağlantılı sektörel TVET ağları oluşturmak için bir girişim geliştirmişlerdir. Enstitü ayrıca, Arjantin genelinde teknik ve mesleki eğitim için ulusal yönergeler ve düzenleyici bir çerçeve oluşturmak için fon almıştır.

Bazı sektörler de beceri geliştirmek ve eğitimin endüstri ihtiyaçları ile ilgili olmasını sağlamak için kendi kurumlarını geliştirmiştir. UOCRA Vakfı, Arjantin Cumhuriyeti İnşaat İşçileri Sendikası (UOCRA) ve Arjantin İnşaat Odası (CAC) tarafından 1993 yılında kurulmuştur. Girişimin amacı, işgücü piyasasında inşaat işçileri için eğitim ve öğretimi teşvik etmektir. Vakıf, insan kaynaklarının gelişimini desteklemek için sektördeki paydaşları bir araya getirir. UOCRA ve CAC'nin yanı sıra, kilit paydaşlar arasında İstatistikler ve Kayıtlar Enstitüsü, Yetkinlikler Sertifikasyonu ve Mesleki Eğitim için Sektör Konseyi ve hükümet de vardır. Vakıf, kamu eğitim sistemi ve iki orta dereceli enstitüde 30 mesleki eğitim merkezi içeren Eğitim-İş Kurumları Ağını kurmuştur. Mesleki eğitim ile ortaokul ve ilkokul arasında bir koordinatör olarak görev yapar. Aynı zamanda ilk ve orta dereceli okul bitirme üzerine odaklanmaktadır (ILO / Cinterfor, 2012). Eğitim programları, karşılıklı onaylanmış meslek profillerine ve yeterli standartlarına ve yeterlilik belgelendirmesine dayanmaktadır. Vakıf, inşaat işçileri için 2004 yılında sektörde güvenli, vasıflı istihdam için eğitim sağlamak üzere bir ulusal beceri eğitimi programı başlatmıştır. Program, yerinde sağlık ve güvenlik eğitimi ve eğitim merkezlerinin ağıнын güçlendirilmesini içermektedir.

Ayrıca, inşaat sektörünün risk önleme ve sağlık ve iş güvenliği konusunda eğitim vermesini sağlayacak araştırma, eğitim ve güvenlik için bir fon oluşturmuştur (Gallart, 2008). Vakıf, talep üzerine özel eğitim kursları sunar ve eğitim kurumlarına, işletmelere ve işçilere yardım sağlar.

Turizm sektörü ayrıca insan kaynaklarını geliştirmek için kendi kurumlarını kurmuştur. UCLG Vakfı gibi, işçi sendikası UTHGRA, ülke çapında 20'den fazla mesleki eğitim kurumu ile anlaşmalar yaparak kendi eğitim programlarını kurmuştur (ILO / Cinterfor, 2012). Otel ve yemek hizmeti sektörü için iş birliği federasyonu olan FEGHRA, başta KOBİ'ler olmak üzere, üye firmalara ve gıda sektörüne hizmet vermektedir. Sektörde eğitim, karşılıklı onaylanmış yetkinlik standartlarına dayanmaktadır.

Beceri gelişimi için ulusal girişimlerin yanı sıra, sektörel yaklaşımlar bölgesel düzeyde de uygulanmaktadır. Rosario'daki TVET Konseyi, Rosario şehrinin belediyesinde faaliyet göstermektedir⁵⁶. Bölgedeki sendikalar ve işverenler tarafından yerel TVET geliştirmek için kar amacı gütmeyen bir kuruluş olarak kurulmuştur. Rosario'daki TVET Konseyi'nin genel hedefleri, çalışanların beceri kazanmalarına, maliyetleri azaltmalarına ve kurs kalitesini iyileştirmelerine yardımcı olmaktır. Konsey Kanadalı sektör beceri konseyi modelinin örneğinden ilham almıştır. Konsey, yerel TVET sorunlarını ele almak ve öğrenim sonuçlarını iyileştirmek için işletmeler ve sendikalar için bir platform sağlar. Yönetim organları, işverenlerin ve işçilerin eşit temsil edecek şekilde iki taraflıdır.

⁵⁶ Bu bölüm Cinterfor Teknik ve mesleki eğitim konseyi, Rosario, Arjantin'e dayanmaktadır: <http://www.oitcinterfor.org/en/>

Konsej, bir dizi meslek için temel yetkinlikleri belirlemiştir. Ayrıca sektörlerdeki ve bireysel şirketlerde eğitim ihtiyaçlarını tanımlamak ve bölgedeki önemli sanayi sektörlerindeki eğitim ihtiyaçlarını değerlendirmek için bir metodoloji geliştirmiştir. Belirlenen yetkinlikler için eğitmenler, eğitmenler ve çalışanlar için bir sertifikasyon süreci geliştirmiştir.

Konsej'in çalışmaları, işveren, çalışan ve eğitim kurumlarından oluşan sektörel eğitim komiteleri tarafından desteklenmektedir. Sektörel komiteler sektörel eğitim ihtiyaçlarını, endüstri ve eğitim enstitüleri arasındaki komisyoncu eğitim anlaşmalarını, sektörel ihtiyaçlar doğrultusunda tasarım kurslarını ve verimlilik ve kalitenin izlenmesi için izleme eğitimi çıktılarını belirler.

A1.3. Alınan dersler

Arjantin'de merkezi, tutarlı bir politika çerçevesi uygulanmadığından sektörel becerilerin öngörülmesi sistemini değerlendirmek zordur. TVET sistemi merkezi olmayan ve sektörel kurumların endüstri ve bölgelere dağıldığı bir sistemdir.

Sendikalar ve iş federasyonları, inşaat ve turizm sektörlerinde sektörel beceri gelişimi için iki taraflı veya üç taraflı platformlar kurmuştur. Eğitim kurumlarına veya eğitim programlarına sahip olmaları, sistemin işgücü piyasası ihtiyaçlarına cevap vermesini sağlar. Ulusal hükümet tarafından uygulanan vergi kredi rejimi, KO-Bi'leri TVET'e dahil etmek için güçlü bir teşvik sağlamaktadır.

Referanslar

Gallart, M.A. (2008). *Skills, productivity and employment growth: the case of Latin America*. Montevideo: ILO/Cinterfor.

ILO/Cinterfor (2012). *Statistical indicators on trends in the demand for sectoral competencies in Latin America*. Montevideo: ILO/Cinterfor [research, unpublished draft].

Ministry of Labour, Employment and Social Security, Arjantin (2011). *Tax credit 2011: incentives for companies that invest in employees' professional development and training*. Geneva: ILO, International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/presentation/wcms_162454.pdf

World Bank (2006). *Arjantin: building a skilled labour force for sustained and equitable economic growth*. Washington, DC: World Bank. Report No 31850-AR.

Web siteleri

[URLs accessed 10.7.2014]

Cinterfor: *Technical and vocational training council, Rosario, Arjantin*. <http://www.oitcinterfor.org/>

Ministry of Labour, Employment and Social Security, Arjantin: *Consejos Sectoriales de Certificación de Competencias y Formación Profesional [Skills Certification and Training Sector Councils]*

<http://www.trabajo.gov.ar/consejossectoriales/index.asp?cat=4>

Ek 2.

Avustralya

A2.1. Bağlam

Avustralya TVET sistemi iki yönetim katmanında faaliyet göstermektedir: Eyalet ve bölge hükümetleri eğitim politikası konusunda yargı yetkisine sahiptir ve eğitim uzmanları, kendi yetki alanlarında TVET'i yönetmektedir. Bu kurumlar, fon tahsis etmek, eğitim organizasyonlarını kaydetmek ve akreditasyon kurslarından sorumludur. Eğitim paketlerinin geliştirilmesinde ve onaylanmasında kilit rol oynarlar. Devlet eğitim yetkilileri, Avustralya Hükümetlerinin Üçüncül Eğitim, Beceriler ve İstihdam Daimi Konseyine üye olan bakanlarına karşı sorumludur. Sektörel yaklaşım, TVET sisteminin temel bir özelliğidir. Ulusal ve Eyalet ya da bölge seviyesinde endüstri becerileri konseyleri (ISC'ler) ve danışma kurulları, becerilerin öngörülmesi ve eşleştirilmesi konusunda merkezi bir rol oynamaktadır.

Yetenek ve işgücü eksikliği, Avustralya işgücü piyasasında birkaç yıldır yaygındır. Ticarete açık sektörlerdeki eksiklikler küresel ekonomideki son değişiklikler nedeniyle daha iyi durumdayken, diğer alanlarda hala hakimdir. İşgücü piyasasına yönelik uzun vadeli zorluklar, yaşanan bir nüfusu ve işgücü verimliliğinin büyümesindeki yavaşlamayı içermektedir. Bu konuları yüksek vasıflı, dünya standartlarında bir iş gücü yaratarak ele almak, hükümetin işgücü geliştirme politikalarının temel odağı olmuştur.

A2.2. Kilit paydaşlar ve yaklaşımlar

2012 yılında Avustralya hükümeti, Skills Avustralya'nın rolünü üstlenmek üzere Avustralya İşgücü ve Verimlilik Ajansı'nı (AWPA) kurmuştur. Skills Avustralya, beceri ve ilgili konularda tavsiyede bulunmak üzere bağımsız bir kurum olarak kurulmuş, akademi, eğitim ve öğretim hizmetleri, ekonomi ve endüstri temsilcilerinden oluşmuştur.

Bağımsız AWPA, Skills Avustralya'nın rolünü ve işlevlerini genişleterek, hem işveren hem de sendikalarda temsil edilmesini sağlamıştır. Endüstri ihtiyaçlarını karşılamak için beceri finansmanının yönetilmesinden sorumludur. AWPA, işgücü geliştirme konularında endüstri ile doğrudan ilişki içerisinde ve sektörel ve bölgesel endüstri ihtiyaçlarını ele almak için stratejiler geliştirmektedir. AWPA aşağıdakilerden sorumludur:

- Avustralya'daki işlerin kalitesi ve gelecekteki çalışma hayatı üzerine araştırmalar gibi beceri ve işgücü araştırması yapmak; bu, ulusal düzeyde işgücü geliştirme stratejisinde becerilerin öngörülmesi için bazı sorumlulukları içerir;
- İşgücü planlamasını desteklemek için sektörel ve bölgesel becerilere ilişkin ihtiyaçlar hakkında bağımsız tavsiyelerde bulunmak;
- Sanayi, eğitim sağlayıcıları ve hükümet arasında işgücü geliştirme, çıraklık eğitimi ve TVET reformu arasındaki katılımı teşvik etmek;
- Yeni ulusal işgücü geliştirme fonu yönetmek ve sanayi sektörlerini, bölgeleri ve grupları finanse etmek için önceliklendirme yapmak;
- ISC'ler ve endüstri ile bağlantılı sektörel beceri ve işgücü geliştirme planları geliştirmek;
- İşgücü verimliliğini teşvik etmek.

AWPA'nın kilit işlevlerinden biri, belirlenen iş ve işgücü geliştirme ihtiyacı olan alanlarda çalışanların eğitimini destekleyen Avustralya hükümet programı olan ulusal işgücü geliştirme fonudur. Harcamalardan ⁵⁷ finanse edilmek yerine fon, sanayi ve hükümet arasındaki ortaklığa dayanır; hükümet fonları, işverenlerin katkısı ile desteklenir. 50'den fazla insanı desteklemek ve yeniden eğitmek için ek finansman ayrılmıştır.

⁵⁷ Belirli sektörlerde eğitim vergileri olmasına rağmen, tek tip ulusal ya da devlet eğitim vergisi yoktur. Örneğin, inşaat ve inşaat sektörü bir eğitim vergisi uygulamaktadır, ancak oranı devletler arasında değişmektedir.

ISC'ler fonu yönetmeye, işletmelerin eğitim ihtiyaçlarını belirlemelerine, kayıtlı bir eğitim organizasyonunu seçmelerine ve projelerin uygulanışını izlemelerine yardımcı olur.

ISC'ler, beceri ve işgücü gelişimi için ortak, endüstri tarafından yönlendirilmiş ulusal bir gündem oluşturmak üzere endüstri, eğitim sağlayıcıları ve hükümetleri bir araya getirmektedir. En önemli rolü, sektörü TVET'in yönetiminde ve planlamasında, eğitim ürünlerinin geliştirilmesinde endüstrinin temsili ve ulusal, eyalet ve bölge hükümetleri için sektör becerileri konusunda tavsiyelerde bulunmaktır. ISC'ler bağımsız, endüstri liderliğindeki kurullar tarafından yönetilen kâr amacı gütmeyen şirketlerdir. Kurullarının üyeliği gereği sahiplikleri iki taraflıdır ancak eşit temsil gerektirmezler. ISC'ler Avustralya hükümeti tarafından temel ve proje finansmanı yoluyla desteklenmektedir. Her bir ISC tarafından alınan fon miktarı, kapsadığı sektörlerin, işletmelerin, işgücünün ve mesleklerin sayısı ve büyüklüğüne göre değişmektedir.

Başlangıçta Skills Avustralya'nın himayesinde kurulan 11 ISC şunlardır:

- (a) AgroFood Skills Avustralya;
- (b) Toplum Hizmetleri ve Sağlık Sektörü Becerileri Konseyi;
- (c) İnşaat ve Gayrimenkul Hizmetleri Sanayi Becerileri Konseyi;
- (d) ElectroComms ve Enerji Araçları Sanayi Becerileri Konseyi;
- (e) ForestWorks Sanayi Becerileri Konseyi;
- (f) Devlet Becerileri Avustralya;
- (g) İnovasyon ve İş Becerileri Avustralya;
- (h) Üretim Becerileri Avustralya;
- (i) Beceriler DMC (sondaj, madencilik ve inşaat altyapısı);

- (j) Hizmet Becerileri Avustralya;
- (k) Ulaştırma ve Lojistik Sanayi Becerileri Konseyi.

ISC'lerin resmi rolleri şunları içerir:

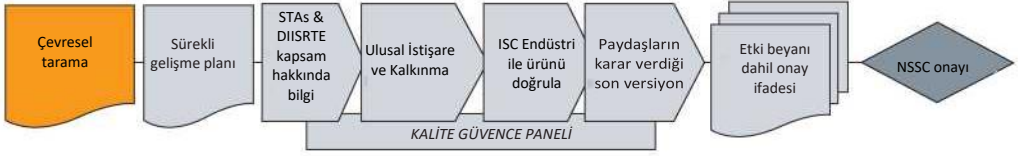
- (a) İşverenler, sendikalar ve profesyonel sanayi derneklerinden endüstri eğitim ihtiyaçları hakkında bilgi toplamak;
- (b) AWPAs, hükümet ve kuruluşlara mevcut ve gelecekteki işgücü geliştirme ve beceri ihtiyaçları hakkında endüstri bilgileri ve tavsiyelerinin sağlanması;
- (c) Eğitim ve işgücü geliştirme ürün ve hizmetlerinin geliştirilmesi, uygulanması ve sürekli iyileştirilmesini desteklemek;
- (d) Eğitim paketlerinin geliştirilmesi ve sürdürülmesi için birincil sorumluluğu üstlenmek (yeterlilik standartlarına eşdeğer);
- (e) İşletmeler için bağımsız beceri ve eğitim tavsiyesi sağlamak ve uygun eğitim çözümleri ile belirlenmiş eğitim ihtiyaçlarını eşleştirmek;
- (f) AWPAs ile birlikte ulusal işgücü geliştirme fonu koordine etmek.

ISC'ler eğitim veya değerlendirme hizmetleri sağlamamakta ve bireysel şirketlerle çalışmamaktadır. Daha geniş, sektörün ihtiyaçlarına hizmet eden stratejilere odaklanırlar.

ISC'ler, ilgili sektörlerin yıllık "çevresel taramaları" yoluyla AWPAs'a ve diğer paydaşlara anahtar işgücü piyasası hakkında bilgiler sağlamaktadır. Her ISC, her yıl sektörün çevresel bir taramasını erken uyarı sistemi olarak hazırlayarak, sektörü şu anda şekillendiren ve etkileyen faktörleri ve işgücünün gelişimine olan etkilerini net bir şekilde anlayabilmektedir.

ISC'ler tarafından yapılan analizlerin çoğu kurum içi, masa başı araştırma ve sentezler gibi görünmektedir. Bununla birlikte, bu durum açıkça gayri resmi ve kayıt dışı olarak tanınsa da, ilgili paydaşlarla ilişki kurmayı da içerir. Bazı birincil veri toplama yöntemleri, genellikle belirli gruplara yönelik ve topikal konulara odaklanmış, küçük ölçekli anketleri içerir. Bunlar, bazen istatistiksel güvenilirlikten yoksun olmasına rağmen, güncel kanıtların toplanması için yararlı bir araç olarak kabul edilmektedir. Bazı ISC'ler AgriFood Skills Avustralya'nın düşünce kuruluşu gibi küçük ölçekli senaryo geliştirme çalışmalarına katılmıştır. Bu, Skills Avustralya tarafından desteklenen benzer türden daha genel bir çalışma yansıtır. ISC'ler, Skills Avustralya, AWPA ve Avustralya İstatistik Bürosu tarafından sağlanan genel İPB'ye (işgücü piyasası bilgileri) güvenmektedir. Bu merkezi olarak sağlanan veriler, çalışmalarının önemli noktalarıdır.

Ayrıca, resmi nicel projeksiyonlar (Politika Çalışmaları Merkezi ve Monash Eğitim ve Eğitim Ekonomisi Merkezi gibi) dahil olmak üzere ikincil analizlere de güvenirlir. Monash çalışmaları, endüstri ve mesleğe göre ayrıntılı istihdam tahminleri üreten bir CGE (hesaplanabilir genel denge) çok sektörlü makroekonomik modelin kullanımına dayanmaktadır. Bu genel sonuçlar, daha spesifik endüstri düzeyinde tahminler üretmek için kullanılır (Shah ve Long, 2010). Bu, sektörel bir sitede kullanılan nicel modelleme çalışmasının iyi bir örneğidir. Sektördeki becerilerin paydaşlara yönelik bilgi ihtiyacının yanı sıra, çevresel taramalar, sektördeki eğitim ihtiyaçları ve eğitim ve öğretim sağlayıcılarının etkileri ile ilgili temel mesajları özetleyen eğitim paketlerinin geliştirilmesinin temelini oluşturmaktadır. Bu, 2008 yılında kurulan aşağıdaki genel modele dayanmaktadır:



NB: STA'lar Devlet Eğitim Kurumlarıdır ve DIIRTE Endüstri, İnovasyon, Bilim, Araştırma ve Yüksek Eğitim Bölümüdür.

ISC'ler bir ağ olarak çalışır ve sektörler arasında beceri ihtiyaçlarını etkileyen belirli konularda hükümete konsolide ve resmi tavsiyelerde bulunmak için işbirliği yapar. Eğitim paketleri ile ilgili Sanayi Becerileri Kurulları Forumu raporu bu çalışmaların bir örneğidir (ISC, n.d. ; 2009; 2011). Devletlerin ve bölgelerin kendi sektör liderliğindeki sektörel beceri geliştirme ağları vardır ve bunlar aynı alanı da kapsar⁵⁸. Endüstri eğitim danışma organları (ITAB'ler)

veya endüstri eğitimi danışma konseyleri, endüstrinin becerilerini ve işgücü geliştirme ihtiyaçlarını tanımlamayı ve önceliklendirmeyi amaçlayan özerk, endüstri liderliğindeki kuruluşlardır. ITAB'ler eğitim ürünlerinin geliştirilmesine yardımcı olur, eğitim ve kariyer bilgi kaynakları sağlar, sektörlerinde TVET'i teşvik eder ve eğitim sağlayıcılarını destekler. Bunlar, TVET sisteminin kritik alanlarını desteklemek için hizmetlerin sağlanmasına yönelik fonlarla birlikte devlet tarafından finanse edilen kuruluşlardır.

⁵⁸ Devletler ve bölgeler arasında çeşitli düzenlemeler mevcuttur. Eyalet düzeyinde ITAB'lerin sayısı şöyledir: Avustralya Başkent Bölgesi (2), Kuzey Bölgesi (6), Batı Avustralya (10), Tazmania (1 + endüstri irtibat görevlisi), Victoria (2012 yılında ITAB'lar kaldırılmıştır), Queensland (11), Güney Avustralya (9), Yeni Güney Galler (11).

ITAB'lerin çoğu, ISC çevre taramaları gibi, değişim sürücülerine ilişkin yıllık raporlar üretmekte, sektörlerindeki mevcut ve gelecekteki beceri ihtiyaçları hakkında nitel ve nicel bilgiler sunmakta ve eğitim çözümlerini tanımlamaktadır.

İlk elden bilgi toplamaya yönelik sektör araştırmalarının yanı sıra raporlar, endüstri becerilerinin ihtiyaçlarına yönelik analiz ve daha geniş bir içerik sağlamak için diğer metodolojileri ve veri kümelerini kullanmaktadır.

ITAB'ların işlevleri, ISC'lerinkiyle önemli ölçüde örtüşmektedir. ITAB'ler, devlet ve bölgesel düzeyde endüstri ihtiyaçlarına odaklanırken, ISC'ler sektörlerinin ve ulusal eğitim sisteminin genel stratejik gelişimine daha fazla odaklanmaktadır. ITAB'ler genellikle farklı konularda ulusal ISC meslektaşları ile birlikte çalışır: insanları sanayiye çekmek; endüstrinin imajını iyileştirmek; işgücü kabiliyeti ve bağlılığı oluşturmak; ve ince pazarlarda eğitim sunumunun kalitesini arttırmak.

ISC'lerin ve ITAB'ların çalışmaları, AWPA aracılığıyla daha geniş ulusal beceri politikalarına ve ulusal işgücü geliştirme stratejisine katkıda bulunur. İlk strateji 2010 yılında hazırlanmıştır ve ikincisi 2013 yılında AWPA tarafından, beceri talep ve arzının uzun vadeli sürücülerini belirlemek için senaryolar kullanılarak yayımlanmıştır. Ayrıca çeşitli senaryolardan beceri etkilerini çıkarmak için makroekonomik modelleme kullanır. Son aşamada, sonuçları senaryolardan, modellemekten ve sektöre özgü verilerden birleştiren "endüstri anlık görüntüleri" geliştirilmiştir⁵⁹.

Çeşitli ulusal nicel modelleme ve tahmin çalışmaları düzenli olarak yapılmaktadır. Bu, hem Monash Üniversitesi'nde hem de özel ekonomi danışmanlığı uygulamasında Deloitte Access Ec adlı Politika Çalışmaları Merkezi ve Eğitim ve Eğitim Ekonomisi Merkezi'nin çalışmasını içermektedir (Kouc 2010).

Bu nicel projeksiyonlar, bazı ISC'lerin düşüncesini besleyen Devlet ve sektörel düzeyde ayrıntılı analizleri içermektedir. Avustralya Ulusal Mesleki Eğitim ve Araştırma Merkezi (NCVER) ayrıca veri ve projeksiyonlar sağlar. Politika Çalışmaları Merkezi ve Eğitim ve Öğretim Ekonomisi Merkezi'nin çalışmaları, meslekler ve yeterlilikleri içerir ve Avustralya'nın tamamını kapsamakla birlikte, NCVER, TVET ile ilgili konulara⁶⁰ yönelik belirli gruplar için arz tarafındaki modeller de dahil olmak üzere ve genel becerilere vurgu yaparak daha da bir şekilde odaklanmaktadır.

A2.3. Alınan dersler

ISC'ler, ekonominin tüm sektörlerini hem ulusal hem de devlet düzeyinde kapsamaktadır. Hükümet, finansman sağlayarak ve bunları resmi olarak TVET politikalarına dahil ederek onlara destek olur. Bu, ISC'lerin idari, araştırma ve yönetim kapasitelerini oluşturmak için gereklidir.

AWPA, sektörel beceri geliştirme stratejilerini oluşturmak için ISC'lerle birlikte çalışır. Sektörel işgücü piyasası bilgilerinin ulusal işgücü geliştirme planına girmesini sağlar. Bu yaklaşım, modern ekonomik modelleme ve titiz bir analitik süreç kullanarak, geniş bir yelpazedeki kaynaklardan nitel ve nicel zekayı birleştirmede etkili görünmektedir.

⁵⁹ Avustralya İşgücü ve Verimlilik Ajansı: *Industry snapshots*: <http://www.awpa.gov.au/our-work/Workforce%20development/Pages/Industry-Snapshots-.aspx>

⁶⁰ Bunlardan bazılarının daha dar bir açıyla odaklanılmıştır, mesela Karmel ve Mlotkowski, 2010.

Referanslar

ISC (n.d.). *Training packages: a story less told*. ISC, Industry Skills Councils. http://www.isc.org.au/pdf/training%20packages_a%20story%20less%20told%20FINAL.pdf

ISC (2009). *Environmental sustainability: an industry response*. Sydney: ISC, Industry Skills Councils. <http://hdl.voced.edu.au/10707/23414>

ISC (2011). *No more excuses: an industry response to the language, literacy and numeracy challenge*. Sydney: Industry Skills Councils. <http://hdl.voced.edu.au/10707/272>

Karmel, T.; Mlotkowski, P (2010). *Tradespeople for the resources sector: projections 2010-20*. Adelaide: NCVER.

Koucky, J. et al. (2010). *International comparison of changing skill structures and projections*. Thessaloniki: Cedefop. Forecasting skill supply and demand in Europe to 2020: technical report No 12.

Long, M.; Shah Ch. (2010). *Labour and skills forecasting for the service industries: productivity in the service industries*. Sydney: Service Skills Australia. Research

report. <http://www.serviceskills.com.au/sites/default/files/Productivity%20in%20the%20Service%20Industries.pdf>

Shah, C.; Long, M. (2010). *Forecasts of labour and skills requirements in the service industries, 2010-15*.

Sydney: Service Skills Australia. Research report. <http://hdl.voced.edu.au/10707/179711>

T&L. Transport and Logistics Industry Skills Council. *Environmental scan*. http://tlisc.org.au/wp-content/themes/tlisc/downloads/escan_flyer.pdf

Web siteleri

[URLs accessed 10.7.2014]

Australian Government, Department of Employment: Industry Employment Outlook reports <http://lmip.gov.au/default.aspx?LMIP/Publications/IndustryReports>

Australian Workforce and Productivity Agency: *Industry snapshots* <http://www.awpa.gov.au/our-work/Workforce%20development/Pages/Industry-Snapshots.aspx>

ISCs: *Environmental scans and network for 2012* <http://www.isc.org.au/environmental-scans.php>

Ek 3. Bangladeş

A3.1. Bağlam

Bangladeş'teki ekonomik büyüme son yirmi yılda hız kazanmıştır. İşgücündeki güçlü büyümeye nispeten düşük işsizlik seviyeleri eşlik etmiştir. İşgücü piyasasında hala yüksek düzeyde işsizlik, düşük katılım ve düşük ücretler mevcuttur. Çalışanların yaklaşık yarısı tarım sektöründe çalışmaktadır; üçte biri sanayi sektöründe ve istihdamın yaklaşık % 15'i de hizmet sektöründedir (Nuttall, 2011).

Bangladeş'in nüfusu, özellikle genç nüfusta güçlü bir artışla, hızla büyümektedir. Tahminler, gençlerin işgücü piyasasına girmesi için ekonominin her yıl iki milyon iş yaratması gerektiğini göstermektedir (Nuttall, 2011).

Nitelikli bir işgücünün mevcudiyeti, gelecekteki ekonomik kalkınma ve yoksulluğun azaltılması için kritik olarak görülmektedir. TVET mezunlarının mevcut kaynağı hem nicel hem de nitel olarak yetersiz görülmektedir. Eğitim kalitesi sorunları - modası geçmiş teknoloji, öğretim yöntemleri ve müfredat, eğitimli öğretmenlerin eksikliği ve eğitim programlarının endüstri ihtiyaçlarına uygunluğu - TVET sistemi için temel kaygılardır.

A3.2. Kilit paydaşlar ve yaklaşımlar

Kamu TVET kurumları çeşitli bakanlıklar tarafından işletilmektedir. Bunlar arasında Çalışma ve İstihdam Bakanlığı, Eğitim Bakanlığı (Teknik Eğitim Müdürlüğü), Tarım Bakanlığı ve İşgücü İstihdam ve Eğitim Bürosu bulunmaktadır. Bunların sonuncusu, deniz-sırı istihdam için çalışanlara eğitim vermektedir (Kashem ve diğ., 2011).

Bangladeş hükümeti, uluslararası kurumlarla birlikte, TVET sisteminin reformu için üç geliştirme projesi başlatmıştır.

Bunlar: ILO ve Avrupa Komisyonu tarafından finanse edilen TVET reform projesi (2008-12); Asya Kalkınma Bankası ve Beceri Geliştirme Konseyi tarafından finanse edilen beceri geliştirme projesi (2009-13); ve Dünya Bankası tarafından finanse edilen beceri ve eğitim geliştirme projesidir (2010-14).

TVET reform projesi öncelikli olarak üretim ve bilgi teknolojileri sektörlerindeki beceri gelişimine odaklanmıştır. Öncelikli alt sektörler ve beceri alanları, projenin ilk aşamalarında iki aşamalı bir metodoloji kullanılarak belirlenmiştir (Rahman ve diğerleri, 2012). İlk olarak, alt sektörlerin performansı birkaç açıdan analiz edilmiştir: alt sektörün toplam katma değerindeki payı; toplam imalat istihdamındaki pay; işgücü verimliliğindeki eğilim; ihracat artışı; varlıkların değerinin büyümesindeki eğilim ve kadınlar için istihdam potansiyeli. Bu kriterlerden bir takım alt sektörler seçilmiştir.

Verimlilik artışı, toplam faktör verimliliğinin hesaplanmasıyla da analiz edilmiştir. Bu süreçte seçilen alt sektörlerde, gelecekteki beceri ihtiyaçları başlangıçta küçük ölçekli bir kurumsal anket kullanılarak belirlenmiş ve daha sonra sektör stratejik planları kullanılarak geliştirilmiştir. Bu sektörlerde beceri gelişimini desteklemek için önlemler önerilmiştir: beceri talebini belirlemek ve arz ile talebi eşleştirmek; endüstrinin istediği dersleri sunmak için TVET kurumlarının kapasitesinin artırılması; endüstrinin TVET'e girdi sağlayabileceği mekanizmalar kurmak; endüstri ve TVET kurumları arasındaki bağlantıların güçlendirilmesi.

Sanayi katılımını teşvik etmek için proje, beş endüstri becerileri konseyinin (ISC) kurulması ve işletilmesine yardımcı olmuştur.

Bu konseyler, tarım-gıda işleme, nakliye ekipmanı (gemi yapımı gibi), deri ve deri ürünleri, bilgi teknolojisi ve turizme odaklanmaktadır. ISC'ler, büyük işletmeler ve endüstri kurumlarını, taleplerdeki meslekler ve beceriler hakkında özel tavsiyelerde bulunmak ve sektörlerindeki kilit beceri proje önceliklerini belirlemek için bir araya getirmektedir. ISC'ler, işverenlerden, çalışanlardan ve hükümetten temsilcilerin yer aldığı üç taraflı komiteler olarak faaliyet göstermektedir. Endüstri liderliğindeki derneklerde mükemmellik merkezleri veya komiteler olarak kurulurlar. Görev tanımlarına göre ISC'ler (Eğitim Bakanlığı, 2011) şunlardan sorumludur:

- (a) Beceri geliştirme uygulamalarını izlemek ve eksiklikleri gidermek;
- (b) Sanayiye özgü beceri geliştirme planlarını ve uygulamalarını oluşturmak;
- (c) Endüstride savunuculuk ve yardım işgücü geliştirme faaliyetleri;
- (d) Endüstrinin beceri eğitimi ve üst düzey çalışanlar sunma kabiliyetini geliştirmek;
- (e) Ulusal Beceri Geliştirme Konseyi'ne, beceri talebinde bulunmalarını tavsiye etmek;
- (f) Beceri geliştirme ihtiyaçları ve öncelikleri konusunda liderlik ve stratejik tavsiyelerde bulunmak;
- (g) Eğitimci ve öğretim görevlileri için endüstri ile ilgili eğitim ve / veya mesleki gelişim programlarının sunulmasını desteklemek;
- (h) Beceri standartlarının ve yeterliliklerinin geliştirilmesine ve gözden geçirilmesine katkıda bulunmak ve yeni eğitim müfredatlarının geliştirilmesi ve gözden geçirilmesine katılmak;
- (i) Endüstriyel çıraklık programlarının güçlendirilmesini desteklemek;
- (j) Eğitim sağlayıcıları ile ortaklıklar geliştirmek.

Şimdiye kadar, ISC'lerin resmi statüsü, Bangladeş Teknik Eğitim Kurulu tarafından sektörlerindeki standartlar ve müfredat geliştirme için kilit iletişim noktası olarak tanın

makla sınırlı kalmıştır. Bağışçı kuruluşlar tarafından finanse edilen projeler ISC'lerin kurulmasını desteklemektedir. Finansal geçerlilikleri, statülerini resmileştirecek ve faaliyetlerine yönelik kamu finansmanını tahsis edecek Ulusal Beceri Geliştirme Konseyi Yasasının geçirilmesine bağlıdır. ISC'lerin gelecekte üyelik aidatları ve diğer ticari faaliyetlerle kendi kendini finanse etmesi beklenmektedir.

Beceri geliştirme projesi kapsamında, TVET projesinden edindiği deneyimlerden, sektör çalışma komiteleri olarak bilinen benzer beceri kurumları oluşturulmuştur. Bu komiteler inşaat, aydınlatma mühendisliği ve konfeksiyon ve kayıt dışı ekonomide faaldır. Sektör çalışma komiteleri için görev tanımları, ISC'lerle aynıdır. Tam olarak faaliyete geçtikten sonra yasal olarak oluşturulan ISC'ler haline gelmeleri ve uygun sektörel temsiliyi sağlanması için üyeliğin gözden geçirilmesi beklenmektedir.

Becerilerin öngörülmesi sine geliştirmek için başka bir bileşen, şu anda geliştirilmekte olan daha güçlü ve daha entegre bir beceri veri sistemidir. Ulusal Beceri Geliştirme Konseyi ve sekreteryası tarafından denetlenecektir. Sekreteryaya, hem Beceri arzı hem de talep ile ilgili verileri birleştirmekten ve analiz etmekten sorumlu olacaktır. ISC'ler yeni beceriler veri sistemi için endüstri becerileri ihtiyaçlarını toplayacak ve sağlayacaktır. Mevcut İPB'yi (işgücü piyasası bilgileri) tamamlamak için ISC'lerden gelen girdilerle ayrıntılı bir ulusal beceri talebi araştırması da yürütülmektedir.

A3.3. Alınan dersler

Sektörel becerilerin öngörülmesi ve eşleştirme, Bangladeş'te ele alınacak ilk aşamalardandır. ISC'ler kuruluşlarından beri karma başarı ile faaliyet göstermektedir ve sektör çalışma komitelerinin etkinliğini değerlendirmek için henüz çok erkendir. Daha başarılı ISC'ler, geleneksel olarak endüstri tarafından yönetilen kurumların alanların ile ISC alanlarının ile kesişmesinden dolayı ISC sorumluluklarından kuşku duyan bu kurumların ilk tepkilerinin üstesinden gelebilmiştir.

ISC'ler şunları gerçekleştirmiştir (ILO, 2010):

- (a) Kilit sektör dernekleri ve bireylerin katılımı;
- (b) Sektörün geleceği için ortak bir vizyon ve eylem gündemi geliştirmek ve dile getirmek;
- (c) Endüstri mükemmeliyet merkezleri ile resmi bağlantılar kurmak;
- (d) TVET'in sektör için temel beceri kaynağı olduğu sektörlerde kurulmuş olmak.
- (a) Endüstrinin devreye girmesi için, ISC'lerin standartlar ve müfredat üzerine yapılan çalışmalara ek olarak, bu kurumların başlangıçtaki odak noktası olan yatırımın yanı sıra değer ve yatırım getirisi sunabilmeleri gerekir.

TVET reform projesi, Sektörel kuruluşların kurulmasıyla ilgili bir dizi bulgu ortaya koymuştur. Bunlardan bazıları burada listelenmiştir (Rahman ve diğ., 2012'ye dayanmaktadır):

- (a) Eğitimin endüstrinin ihtiyaçları ile ilgisi, işverenleri eğitim kurumlarının yönetim ve danışma kurullarında resmi olarak dahil ederek geliştirilebilir. Kamu tarafından finanse edilen eğitim kurumlarına daha fazla özerkliğe izin vermek de yardımcı olabilir;
- (b) TVET sisteminin endüstri ihtiyaçlarına cevap vermesini iyileştirmek için, işverenler ve çalışanların özellikle standartlar ve ulusal yeterliliklerin geliştirilmesi ile ilgilenen TVET geliştirme komiteleri üzerinde temsil edilmesi gerekmektedir;
- (c) Önemli meslekler için eğitim ve beceri gereksinimlerini belirlemek üzere öncelikli alt sektörlerde alt sektör çalışma komiteleri oluşturulabilir;
- (d) İPB, özellikle izleme çalışmaları, eğitim sisteminin performansı hakkında önemli geri bildirim sağlayabilir. İzleme çalışmaları, mezunların işgücü piyasası durumu ve eğitimin nasıl kullanıldığı hakkında bilgi sağlar.

REFERANSLAR

ILO (2010). *TVET reform project discussion paper, Industry Skills Councils*. Geneva: ILO, International Labour Organization. http://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Publications/WCMS_154037/lang--en/index.htm

Kashem, A. et al. (2011). TVET developments in Bangladesh. Paper presented at the *Regional conference on human resource development through TVET as a development strategy in Asia, Colombo, 2 and 3 August 2011*. http://www.tvec.gov.lk/HRDAsia-Conf/document/Abul_Kashim.pdf

Ministry of Education (2011). *National skills development policy, 2011*. Dhaka: Ministry of Education. http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Bangladesh/Bangladesh_Skills_development_policy_2011_eng.pdf

Nuttall, C. (2011). TVET sector in Bangladesh. Speech at the workshop *Entrepreneurship and public private partnership in the TVET sector in Bangladesh*, Dhaka, 15 January 2011.

Ek 4. Botsvana

A4.1. Bağlam

Botsvana son kırk yılda önemli bir ekonomik gelişme yaşamış ve son zamanlarda orta gelirli bir ülke olmuştur. Ekonomik büyüme esas olarak madencilik ve kaynak sektörü başta olmak üzere elmas sektöründen kaynaklanmaktadır. Elmas madenciliğine ağır bağımlılığın kırılmasını azaltmak için hükümet, ülkenin insan kaynaklarını geliştirerek bilgi temelli bir ekonomi olmayı amaçlayan ekonominin yapısını çeşitlendirmek için bir dizi girişim başlatmıştır.

İşgücü piyasası, özellikle gençler ve vasıfsız işçiler için yüksek seviyelerde işsizlik ile karakterizedir. Resmi sektör istihdamının payı, diğer gelişmekte olan ülkelere kıyasla oldukça yüksektir⁶¹. İşgücünde beceri düzeyleri genellikle düşüktür: her iki kişiden biri vasıfsızdır, işgücünün üçte biri ara beceriye sahiptir ve sadece % 16'sı daha yüksek seviyeli becerilere sahiptir (Neill, 2012).

Mezunlara sadece sınırlı fırsatlar sunması nedeniyle TVET'e katılım düşüktür. Mezunlar kritik becerilere sahip olmadıklarından ve işveren gereksinimlerini karşılamadıklarından, birçok kurum tarafından sağlanan eğitim kalitesizdir. Eğitim sisteminin işgücü piyasası ihtiyaçlarına cevap vermesi zayıftır.

A4.2. Kilit paydaşlar ve yaklaşımlar

Botsvana'da becerilerin öngörülmesi için çeşitli yaklaşımlar uygulanmıştır. 1980'lerde Maliye ve Kalkınma Bakanlığı, yukarıdan aşağıya, geleneksel bir insan gücü planlama yaklaşımı kullanarak yıllık insan gücü planları hazırlamıştır. Daha sonra insan gücü projeksiyonları Botsvana'nın makroekonomik modeli kullanılarak hazırlanmıştır. 1990'lardan itibaren, eğitim arzına odaklanan aşağıdan yukarıya bir planlama yaklaşımı getirilmiştir.

İnsan gücü geliştirme planlama raporu son taslağı 2004 yılında hazırlanmış, ancak kapasite ve veri sorunları nedeniyle insan gücü planlaması yeniden terk edilmiştir (Haberleşme Bakanlığı, 2009). Talep odaklı insan kaynakları geliştirme planlaması son zamanlarda tanıtılmıştır. Bu yaklaşımla, işgücü piyasası için beceri talebi zamanla tahmin edilmekte ve eğitim ve öğretim sistemi uygun tedarikin sağlanmasını desteklemektedir.

Yeni yaklaşımın merkezi unsuru, 2009 yılında başlatılan ulusal insan kaynakları geliştirme stratejisidir. Bu, sektörel bir yaklaşımla ulusal insan kaynakları geliştirme planının üretilmesini tavsiye etmektedir. Plan, sektörel komitelerin gözetimi altında üretilen, sektöre özgü detaylı planlar ile ön plana çıkacaktır.

Yeni sektörel yaklaşım, stratejik öncelikleri ve büyümeleri göz önünde bulundurularak ulusal öncelikleri temsil eden ekonominin kilit sektörlerine odaklanmaktadır. Bunlar arasında "sürüş" ve "etkinleştirme" sektörleri bulunur. Mevcut sürücüler madencilik ve kaynaklar, turizm, finansal ve ticari hizmetler, ulaştırma ve haberleşme, üretim ve ticari tarım gibi sektörlerdir. Etkinleştirme sektörleri sağlık, eğitim ve öğretim, BİT, araştırma ve yenilikçilik ve bilim ve teknoloji gibi gelecekteki potansiyel sürücülerdir (Eğitim ve Beceri Geliştirme Bakanlığı, 2009, s. 25).

Yeni sektörel yaklaşım, sektörün başarısına kapsamlı bir planlama ve bağlılık sağlamak için hükümet, işverenler, çalışanlar ve sendikalar, sivil toplum, eğitim ve öğretim kurumları dahil olmak üzere paydaşlar arasındaki ortaklığa dayanmaktadır.

İnsan Kaynakları Geliştirme Konseyi (HRDC) ulusal insan kaynakları geliştirme planının hazırlanmasında ve uygulanmasında merkezi bir rol oynamaktadır.

⁶¹ Eğitim ve Beceri Geliştirme Bakanlığı (2009, p. 15).

Diğer görevlerin yanı sıra, HRDC şunlardan sorumludur (Eğitim ve Beceri Geliştirme Bakanlığı, 2009, s. 36):

- (a) Hükümete insan kaynakları gelişimi konusunda tavsiyelerde bulunmak;
- (b) Eğitim-öğretim ve istihdam arasındaki politikayı koordine etmek;
- (c) Ulusal ve sektörel düzeyde beceri gereksinimlerini planlamak ve tahmin etmek ve talep ve arz arasındaki herhangi bir uyumsuzluğu değerlendirmek;
- (d) Sektöre özgü insan kaynakları geliştirme planlarını formüle etmek;
- (e) Tahmin ve eşleştirmeye yardımcı olmak için ulusal bir insan kaynakları geliştirme veri tabanını koordine etmek;
- (f) Yeniden eğitim ve ulusal stajlar yoluyla işsizliğe hitap etmek;
- (g) Eğitim vergisi ve mesleki ve yükseköğretim eğitim fonunu yönetmek;
- (h) Vasıflı göç ve ters göç stratejisini denetlemek;
- (i) Ulusal insan kaynakları gelişimi üzerine yıllık bir performans raporu yayınlamak.

HRDC, yüksek öğretimde iki uluslararası uzman ve insan kaynakları planlaması (İnsan Kaynakları Geliştirme Danışma Konseyi, 2010) dahil olmak üzere 15 ila 20 üyeli bir uzman kurul tarafından yönetilmektedir.

Sektörel komiteler, ekonominin kilit stratejik sektörlerinde oluşturulmakta, bunlar da paydaşların beceri ihtiyaçlarını belirleme ve bunlara yönelik eylemler geliştirmeleri için bir platform sunmaktadır. Komitelerin üyeleri, işverenleri, çalışanları ve sendikaları, hükümeti, eğitim ve öğretim organizasyonlarını, uzmanları ve toplum kuruluşlarını temsil eder.

Sektörel komitelerin temel görevleri sektörel insan kaynakları geliştirme planlarını hazırlamak ve kendi sektörleri ile HRDC arasında bir bağlantı sağlamaktır. Ayrıca aşağıdakilerden sorumludurlar (ibid, s. 24):

- (a) HRDC'ye sektördeki gelişmekte olan trendler ve eğitim ve beceri ihtiyaçları konusunda tavsiyede bulunmak;
- (b) Beceri talebi ve arz arasındaki uyumsuzlukları ele almak için önlemler geliştirmek;
- (c) Eğitim sisteminin işgücü piyasası talebine cevap vermesini sağlamak için eğitim kurumları ve işverenler arasında bir bağlantı kurmak;
- (d) İşverenlerle işbaşı eğitimi geliştirmek;
- (e) Çıraklık programlarının uygulanmasını izlemek;
- (f) Sektörler arası meslekleri ve becerileri tanımlamak için diğer sektörlerle işbirliği yapmak;
- (g) İşverenin yatırımını ve eğitime bağlılığı teşvik etmek.

Verilerin toplanması ve yönetilmesine ve uygun işgücü piyasası öngörü kapasitelerinin geliştirilmesine yönelik koordineli bir yaklaşım, yeni yaklaşımın başarısı için kritik öneme sahiptir. HRDC kapsamında, ulusal İnsan Kaynakları Geliştirme Planlama Komitesi çeşitli girdiler sağlayacaktır: küresel ve yerel işgücü piyasası izleme; işgücü piyasası gözlemevi işlevleri; büyük projeler için insan kaynakları geliştirme etki değerlendirmeleri ve insan kaynakları geliştirme veritabanı ve bilgi sistemleri.

Botswana Eğitim Kurumu, her beş yılda bir revize edilen eğitim programları ve müfredatlarını geliştirirken İPB'nın dikkate alınmasını sağlar. Gelecekteki beceri ihtiyaçlarını belirlemek için izleme çalışmaları, paydaş forumları, anketler ve röportajlar düzenler. İşverenler, kursiyerler ve öğretmenler katılır. Kurum 2010 yılında, önümüzdeki beş yıl içinde Botswana'nın kritik ve öncelikli beceri ihtiyaçlarını belirleyen öncelikli beceriler, üzerine bir çalışma yürütmüştür. Araştırma araçları iş fırsatı endeksini, anketleri, görüşmeleri, danışma toplantılarını, odak grup görüşmelerini ve bir önceliklendirme yöntemini içermiştir. (Phiri ve Motsisi, 2012).

A4.3. Alınan dersler

Sektörel becerilerin öngörülmesi hala Botswana'daki biçimlenme aşamasındadır. Yeni yaklaşım için kapsamlı ve tutarlı bir kavramsal çerçeve geliştirilmiş ve onaylanmıştır. Sektöre özgü ve ulusal insan kaynakları geliştirme planlarının 2016 yılına kadar tamamlanması beklenmemektedir, bu nedenle yaklaşımın etkinliği hakkında bilgi henüz mevcut değildir.

REFERANSLAR

Human Resource Development Advisory Council (2010). *Establishment of the Human Resource Development Council: lay draft of the HRD bill*. Gaborone: Human Resource Development Advisory

Council. http://www.bota.org.bw/sites/default/files/HRDC%20Legal_0.pdf

Ministry of Communications, Science and Technology (2009). *Consultancy on the development of the science and technology human resource strategy: final report*. Gaborone: Ministry of Communications, Science and Technology. http://www.researchictafrica.net/countries/botswana/Final_Report_Development_of_S_and_T_HRD_Strategy_2009.pdf

Ministry of Education and Skills Development (2009). *National human resource development strategy: realising our potentials*. Gaborone: Ministry of Education and Skills Development. <http://www.bota.org.bw/sites/default/files/Final%20Macro%20Strategy%20doc.pdf>

Neill, R. (2012). Building world class skills. Paper presented at the 12th NBC (National business conference) tackle the challenge of implementation in Botswana, Francistown, Botswana, 2012.

Phiri, M.; Motsisi, C. (2012). BOTA: a situational analysis of labour market information and TVET in Botswana. Paper presented at the 2012 IVETA Annual Conference, Atlanta, Georgia, 28 November to 1 December 2012.

Ek 5. Brezilya

A5.1. Bağlam

Brezilya, Latin Amerika'nın en büyük ekonomisi ve nüfusu ile dünyanın beşinci en kalabalık ülkesidir. Ekonomisi son yıllarda hızla gelişmektedir ve dünya-daki en dinamik genişleyen ekonomilerden biri olarak görülmektedir. Ekonomi, geleneksel olarak tarım ve temel mal ihracatı ile desteklenmiştir. Bununla birlikte, son birkaç yıldır, hizmetler sektörü büyümenin ana itici gücü haline gelmiştir

Son küresel finansal ve ekonomik kriz, 2009 yılında işsizliğin geçici olarak artmasıyla birlikte ülkeyi hafifçe etkilemiştir. Ekonomiyi güçlendirmek için hükümet, 2011 yılında 'Brasil Maior' planını açıklamıştır. Buna, uluslararası rekabete duyarlı emek yoğun sektörler için vergi teşvikleri dahildir. Ayrıca inovasyon, yatırım ve endüstriyel kalkınma tedbirlerine odaklanmıştır. Hükümet ayrıca teknik okullara ve istihdama (Pronatec) erişim ulusal bir program duyurmuştur; bu, ekonominin rekabet gücünü desteklemek için ek bir sekiz milyon mesleki eğitim alanı yaratmayı amaçlamaktadır (Economist Intelligence Unit, 2012, s. 7). Eğitim politikası önlemleri, genel olarak mesleki eğitim ve öğretimdeki hem nitelik hem de nicelik sorunlarının ele alınmasına odaklanmaktadır.

Petrol ve gaz, inşaat ve otomotiv gibi birçok sanayi sektörü, yetenek eksikliği ve vasıflı işçilerin eksikliği ile karşı karşıyadır. Çokuluslu şirketler önemli bir sorun olarak beceri eksikliklerini tespit etmişlerdir; birçoğu, staj programları geliştirmiş, eğitim ve ücretlere yönelik harcamaları arttırmış ve gerekli becerileri güvenceye almak için çalışanları diğer alanlardan aktarmıştır. Brezilya'da mesleki eğitim ve yükseköğrenime katılım genellikle düşüktür. Mesleki eğitimin teşvik edilmesi özellikle kırsal alanlarda ve halen istihdamın % 40'ından fazlasını oluşturan kayıt dışı sektörde zorlayıcı olabilir. (ILO, 2012).

A5.2. Kilit paydaşlar ve yaklaşımlar

Becerilerin öngörülmesi yaklaşımları arasında işgücü piyasası gözlemleri, mesleki eğitim kurumları ve teknik danışmanlık forumları bulunmaktadır. Temel amaç, belirli şirketlerin veya grupların ihtiyaçları da dahil olmak üzere endüstri ihtiyaçlarını tanımlamaktır. Yaklaşım, sektörel bir odaklanma ile yetkinliğe dayalıdır ve sosyal ortaklar, beceri ihtiyaçlarını ve yeterliliklerini tanımlamak için birlikte çalışırlar (Vargas, 2012).

Brezilya'da sektörel becerilerin gelişiminin önemli bir özelliği, endüstri (SENAI), ticari (SENAC), ulaşım (SENAT) ve kırsal (SENAR) sektörleri için eğitim hizmetleri sunan endüstri öncülüğündeki kurumların ağıdır. Bu kurumlar esas olarak zorunlu bir bordro vergisi ile finanse edilmekle birlikte, endüstri kuruluşları tarafından yönetilmekte ve mesleki eğitim ile işgücü piyasası ihtiyaçları arasında güçlü bir bağ kurulmaktadır. Bu kurumlar, devlet kurumları ile işveren dernekleri, kırsal emekçi sendikaları, kooperatifler ve ilgili sektörlerindeki diğer dernekler gibi paydaşlar arasındaki ortaklığa dayanmaktadır. Organizasyon yapıları bölgesel yönetimler ve Devletler arasında merkezsizleştirilmiştir ve kaynakların ve işgücü piyasası taleplerinin varlığına uygun olarak esnektir (Gomes, 2004).

SENAI bölgesel sanayi federasyon eğitim hizmetleri ağıdır. Brezilya'nın sanayi gelişimini desteklemek için 1942'de kurulmuştur. Misyonu, mesleki eğitim ve teknik eğitimi geliştirmek, endüstriyel teknolojilerde yeniliği teşvik etmek ve Brezilya sanayisinin rekabet gücünü arttırmaktır (Arruda, 2011). SENAI ağı Ulusal Sanayi Konfederasyonu'nun (CNI) bir parçasıdır.

SENAI, bir dizi teknik eğitim ve mesleki eğitim ürünleri sunmaktadır: çıraklık, yeterlilik kursları, teknik kurslar, lisans eğitimi ve lisansüstü eğitim. Aynı zamanda teknik yardım, teknoloji transferi ve uygulamalı araştırma gibi teknoloji ve yenilik hizmetleri sunmaktadır.

Sanayi sektöründe beceri gelişimini desteklemek için SENAI'nin öncelikli eylemleri arasında şunlar yer almaktadır (Arruda, 2011):

- (a) Ülke çapındaki beceri sertifikasyon programını genişletmek;
- (b) İşgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda kurs tedarikini arttırmak;
- (c) Öğretmenler, teknisyenler ve yöneticiler için eğitim programları geliştirmek;
- (d) Tesislerin ve teknolojilerin sürdürülmesi ve güncellenmesi;
- (e) SENAI'nin uzaktan öğrenme ağını genişletmek;
- (f) Eğitim sürecini sistematik olarak değerlendirmek.

SENAI, üyelerinin araştırma faaliyetleri ile ilgili özerkliğe sahiptir ve aralarındaki araştırma işbirliğini teşkil eder. Beceri ihtiyaçlarını öngörmek için, SENAI Ulusal Departmanı öngörü modelleme ve senaryo planlaması kullanarak bir çerçeve geliştirmiştir. İlk öngörü çalışması 2004 yılında, sektördeki teknolojik ve organizasyon değişimini ve gelecekteki eğitim ve yeterlilik ihtiyaçlarının hem nicel hem de nitel anlamda etkilerini ele almayı amaçlayan hazırlanmıştır. Süreç, üretilen bilginin hem üreticileri hem de kullanıcıları olan teknik uzmanları, akademisyenleri ve iş temsilcilerini içeren bir yönetici grubu tarafından yönetilmektedir.

Öngörü modeli, teknoloji öngörüsü, örgütlenme öngörüsü, ortaya çıkan mesleklerin analizi, meslek eğilimlerinin analizi ve mesleki eğitim yanıtları dahil olmak üzere ulusal düzeyde sektörel beklentiler geliştirmiştir. Bu modüllerin sonuçları, yürütme grubunun sonuçları tartıştığı ve analiz ettiği, daha sonra mesleki eğitim için SENAI Ulusal Departmanı için tavsiyeler ürettiği atölye benzeri bir etkinlik olan Antenas Temáticas'a entegre edilmiştir.

Tavsiyeler genellikle şunlarla ilgilidir:

- (a) Yeni derslerin sağlanması;
- (b) Müfredat tasarımında değişiklikler;
- (c) Yeni teknik ve teknolojik hizmetlerin sağlanması;
- (d) Eğitimci için güncelleme ve eğitim;
- (e) Yeni çalışmalar.

Öngörü alıştırmasının sonuçları SENAI'nin web sitesinin Ulusal Bölümü'nün çeşitli yayınlarında yer almıştır. Tavsiyeler de yayınlanmıştır. Öğrencilere, araştırmacılara ve endüstriye bilgi sağlamanın yanı sıra, sonuçlar, SENAI Ulusal Departmanının beceri stratejilerini geliştirmede desteklenmesi için mesleklerin sürekli olarak izlenmesini sağlamaktadır.

SENAI Ulusal Departmanı 2010 yılında senaryo planlaması gerçekleştirmiştir. Amacı, mesleki eğitim hizmetlerinde arz ve talep arasındaki olası uyumsuzluklardan kaçınmak amacıyla, stratejik planlama için 2024 yılına kadar sağlam bir analitik temel sağlamaktır (CNI ve SENAI Ulusal Departmanı, 2010). Bu çalışma için, SENAI Ulusal Departmanı bir danışmanlık şirketi olan Global Business Network tarafından geliştirilen bir metodoloji kullanmıştır. Gelecekteki muhtemel sonuçları göz önünde bulundurarak dört senaryo geliştirilmiştir: makroekonomik ve politik ve kurumsal içerik; teknolojik adres; teknik ve mesleki eğitim eğitimi kapsamında; teknik ve teknolojik hizmetler.

Nitel değişkenler, bireysel yapılandırılmış görüşmeler ve uzman panel tartışmalarında uzmanlarla görüşülerek belirlenmiştir. Teknoloji değişiminin etkilerini belirlemek için, uzman görüşmelerinde teknoloji yayma yolları ve meslek etkileri tespit edilmiştir.

Her senaryodaki istihdam projeksiyonları nicel modelleme kullanılarak hazırlanmış ve daha sonra ilgili yeterlilikler için talepte bulunacak olan meslek düzeyinde istihdam projeksiyonlarına ayrılmıştır. Nihai sonuçlar, her senaryoda düşük, orta ve yüksek yeterlilik seviyelerine sahip işçilere olan talebi göstermiştir.

Brezilya'nın Paraná Eyaletindeki bölgesel gözlemleri tarafından da prospektif çalışmalar yürütülmektedir. Bunlar arasında, Tahmin ve Yayma Teknolojileri Gözlemevi (SENAI için) Sosyal Girişimleri Gözden Geçirme ve Yayma Gözlemevi (SESI) ve Endüstriyel Kalkınma Gözlemevi (IEL) vardır (Paris Dionisio, 2012). Bu organlar, özellikle devletlerin endüstrinin ve toplumun geleceği hakkında prospektif çalışmalar yapabilmesi için oluşturulmuştur. Yakın tarihli bir çalışmada, gözlemciler gelecek vadeden endüstri sektörlerini ve onlar için stratejik rotaları belirleyerek ve bu gelecek için profesyonel profiller geliştirerek gelecekteki beceri talebini analiz etmişlerdir. 12 ekonomik sektörde toplam 222 profesyonel profil hazırlanmıştır. SENAI ayrıca Paraná'da sözleşmeli olarak diğer devletler için prospektif çalışmalar yürütmektedir.

A5.3. Alınan dersler

SENAI ağı Brezilya'da bölgesel düzeyde dağıtılmış bir ağ olup üyeleri endüstri federasyonunun bir parçasıdır. Yerel endüstri ihtiyaçlarını karşılayan hizmetler sunmaktadırlar. Becerilerin öngörülmesi için yapılan çalışmalar bir dizi fayda sunmaktadır: Kapsamlı bir bilgi yelpazesini entegre edebilir, paydaşlar arasında ortak bir vizyon sağlayabilir ve ortak tavsiyelerin geliştirilmesini destekleyebilirler. Paydaşların katılımı, sonuçlara bağlılığı artırabilir.

Referanslar

Arruda, S.R. (2011.). *SENAI: Enhancing Brazilian skills for the future 2012-14*.

<http://stcex.tvtc.gov.sa/program/pres/mon/p105.pdf>

CNI; National Department of SENAI (2010). *Technical and vocational educational training and technical and technological scenarios in Brazil 2010/24*. Brasilia, SENAI.

Economist Intelligence Unit (2012). *Scoring Brazil: innovation and competitiveness in an international context*. London: Economist Intelligence Unit. <http://graphics.eiu.com/upload/eb/BRASSCOMBRAZIL.pdf>

Gomes, C.A. (2004). *Training for rural development in Brazil: SENAR, FAO and UNESCO-IIEP*. Rome: FAO, Food and Agriculture Organisation of the United Nations. http://www.fao.org/sd/erp/fao_brazil.pdf

ILO (2012). *Statistical update on employment in the informal economy*. Geneva: ILO, International Labour Organization. http://laborsta.ilo.org/applv8/data/INFOR-MAL_ECONOMY/2012-06-Statistical%20update%20-%20v2.pdf

OECD: Brazil's skills snapshot. <http://skills.oecd.org/informationbycountry/brazil.html>

Paris Dionisio, J. (2012). SENAI: promising future sectors in the State of Parana, Brazil. Paper presented at the *Academy on skills development, Turin, 15 to 26 October 2012*.

Vargas, F.Z. (2012). Anticipating skill needs: Latin America and the Caribbean overview. Paper presented at the *Academy on skills development, Turin, 15 to 26 October 2012*.

Ek 6.

Kanada

A6.1. Bağlam

Kanada ekonomisi küresel durgunluk ve ABD ekonomisinin yavaşlaması nedeniyle bir yavaşlama geçirmesine rağmen, Kanada'nın kaynaklarına olan güçlü talep nedeniyle olumlu görünmektedir. Sektörün gerilemenin etkileri, imalat gibi uluslararası rekabetçi sektörlerde daha belirgin iken inşaat ve hizmetler gibi iç piyasalara hizmet veren sektörler daha iyi durumdadır.

İş piyasasının ekonominin yapısal uyumuna cevap vermesi gerekmektedir. İşgücü piyasası baskıları ve belirli alanlardaki beceri sıkıntısı azaldıkça, önemli bir konu da yerinden edilmiş işçilerin yeniden bir araya getirilmesidir. Ekonomi iyileştikçe, nüfusun yaşlanması, küresel rekabetin artması ve hızlı teknolojik değişim ile ilgili baskıların yeniden ortaya çıkması beklenmektedir. Becerilerin güncellenmesi, yetenekli ve adapte olabilen işgücü yaratma ve beceri eksikliklerini ele alma anahtar konulardır.

Kanada hükümetinin işgücü geliştirme stratejisi, bu zorlukların üstesinden gelmek için üç önceliğe odaklanmaktadır: mevcut işgücünün becerilerini güncelleme; özel ihtiyaçları olan grupların ihtiyaçlarını ele almak (gençler ve yerli nüfus); yabancı eğitimli profesyonellerin ve yeni göçmenlerin katılımını arttırmak.

A6.2. Kilit paydaşlar ve yaklaşımlar

Kanada'da sektörel beceri geliştirme yaklaşımının merkezi unsuru sektör konseyi programıdır. Sektör konseyleri, işverenler, çalışanlar, eğitim sağlayıcıları, hükümet ve diğer meslek örgütleri için platform olarak çalışan ortaklık örgütleridir. Temel hedefleri, sektörlerdeki beceri ve eğitim ihtiyaçlarını ve insan kaynakları sorunlarını tanımlamak, bu ihtiyaçları karşılamak için çözümler geliştirmek ve eğitim sisteminin

sektörün ihtiyaçlarına cevap vermesini sağlamaktır. Bunlar, üçlü bir yönetim kurulu tarafından yönetilen bağımsız, kar amacı gütmeyen kuruluşlardır. Kurullar, endüstriyel ilişkilere güçlü bir şekilde odaklanmakta ve sendikali olup olmadıklarına bakılmaksızın, işverenleri ve çalışanları içermelidir. Alt bölümleri temsil etmelidirler. Endüstri ortakları, yönetişimin gerçek kompozisyonuna karar verir.

Şu anda Kanada ekonomisinin önemli sektörlerini temsil eden sektör konseyleri ulusal düzeyde faaliyet gösteriyor. Konsey sayısı, ekonominin yapısındaki değişiklikleri karşılayacak şekilde değişmektedir. Sektörün önemli paydaşları, sektörün beceri konularını belirleme ve ele alma ihtiyacını kabul ettikten ve birlikte çalışmaya karar verdikten sonra konseyler kurulabilir.

Sektör konseyleri, ortaya çıkan beceri ihtiyaçlarını, beceri ve işgücü eksikliklerini karşılamak ve işyerinde temel becerileri oluşturmak için çeşitli faaliyetler üstlenmektedir. Görevleri şunları içerir:

- (a) İşgücü piyasası bilgileri ile ilgili sektörel çalışmalar, işgücü piyasası tahmini ve analizi;
- (b) Beceri standardizasyonunu teşvik etmek için beceri profilleri ve ulusal meslek standartlarını hazırlamak;
- (c) Beceri geliştirme araçlarını, kariyer bilgilerini ve gençlik iş deneyimi programlarını geliştirmek;
- (d) İşverenlerin işçileri işe almaları ve elde tutmaları için insan kaynakları yönetim araçlarının geliştirilmesi;
- (e) Topluluk grupları için hedeflenen işe alım ve beceri geliştirme girişimlerinin tasarlanması (yerliler, göçmenler ve yabancı eğitimli çalışanlar).

Sektör konseyleri, federal hükümet tarafından ana finansman (tekrar eden harcamalar için) ve proje finansmanı yoluyla finanse edilmektedir. Fonlar konseyler arasında değişmektedir, zira faaliyetlerin düzeyine ve hükümet politikalarının konsey tarafından sunulmasına bağlıdır (Sung ve diğ., 2006a).

Kanada, 1980'lerden beri beceri geliştirme için sektörel bir yaklaşım kullanmıştır. İlk sektör konseyleri, sanayi dernekleri ve sendikaların kendileri tarafından başlatılmıştır. Örneğin Kanada Çelik Ticareti ve İstihdam Kongresi, Kanada'nın çelik üreticisi şirketleri ve Birleşik Çelik İşçileri Sendikası'nın ortak girişimi olarak 1985'te kurulmuştur. Diğer sektörler Madencilik Endüstrisi İnsan Kaynakları Konseyi ve Kanada Otomotiv Tamir ve Servis Konseyi de dahil olmak üzere benzer kurumlar kurmuştur (Cardozo, 2010. ss. 14-25). Mevcut sektör konseyleri ağı, Kanada hükümetinin 1993 yılında sektör konseyi programının bir parçası olarak başlatılmıştır. Programın temel hedefleri, endüstri ihtiyaçlarına göre işyerinde öğrenmeyi ve eğitimi teşvik etmektir ve işverenlere katkı sağlayarak eğitimde iş yatırımlarını arttırmaktır. Bütçe, hükümetin sektör konseylerinin kapsamını işgücünün % 50'sine ve hedeflerini güçlendirmeye yönelik hedefleri doğrultusunda 2001 yılında genişletilmiştir. 2004'ten beri, program hükümetin işyeri becerileri stratejisiyle entegre edilmiştir. Beceri geliştirme, Kanada İnsan Kaynakları ve Beceri Geliştirme Kuruluşu (HRSDC) tarafından, işgücü piyasasının katılımını ve kapsayıcılığını destekleme ve etkin bir işgücü piyasasını destekleme konusundaki daha geniş rolü altında yönetilmektedir⁶².

Sektör konseyleri, Kanada'nın 10 ilinde ve iki bölgesinde iki kademeli bir sistem içinde faaliyet göstermektedir. İş piyasası geliştirme girişimleri için finansman, federal hükümetten gelir. Bununla birlikte, iller kendi öncelikleri doğrultusunda işgücü piyasası programlarını ve eğitim ve öğretim sistemlerini geliştirirler; Ulusal sektör konseyleri, araç ve hizmet geliştirirken bu bölgesel farklılıkları dikkate almalıdır.

Sektör konseyi programı, eyalet hükümetlerinin eğitim ve öğretim politikası konusunda federal hükümet için öneriler sağlamaktadır.

Ulusal sektör konseylerine ek olarak, bazı iller (Manitoba, Quebec ve Nova Scotia), bölgesel beceri geliştirme organizasyonlarının paralel sistemlerine sahiptir.

Sektör konseyi programı ayrıca, bölgesel olarak odaklanan beceri tabloları olarak bilinen diğer kuruluşlar aracılığıyla beceri geliştirmeyi destekler. Sektör kurullarına benzer ilkeler üzerinde çalışırlar, ancak bunların geçici ve sektörler arası olmaları amaçlanır. Görevleri, bir bölgenin öncelikli alt sektörlerindeki işgücü piyasası gereksinimlerini ve beceri boşluklarını ele almaktır. Şimdiye kadar, sadece bir beceri tablosu, Asya Pasifik Ağ Geçidi Becerileri Tablosu, oluşturulmuştur.

Sektör Konseyleri İttifakı (TASC) ulusal sektör konseyleri ve benzer kuruluşlar için koordinasyon organıdır. Sektör konseylerinin çalışmalarını liderlik sağlamak ve sektör konseyi yaklaşımını desteklemek; en iyi uygulamaları paylaşmak; sektör konseyleri arasındaki işbirliğine yardım etmek ve ortak önceliklerin belirlenmesi; gelişmekte olan konseylere danışmanlık yapmak ve sektör konseyleri için ortak bir gündemi desteklemek için araştırma başlatılması gibi çeşitli şekillerde destekler.

Sektör konseyleri, İPB'nin toplanması, analizi ve dağıtımıyla ilgilenmektedir. İşin kapsamı, metodolojisi ve titizliği, belirli araştırma konularına ve spesifik endüstri ihtiyaçlarına bağlıdır. Onlar da konseyin kapsama alanı ve araştırma kapasitesi tarafından belirlenir. Sektör konseyleri tarafından yayılan işgücü piyasası öngörüsü

, ekonomik modellemeye dayalı beceri talebi ve arz tahminlerinden, birinci el işgücü piyasası verilerinin ve insan kaynakları bilgilerinin analizine kadar uzanmaktadır. Sektör konseyleri ilgili paydaşlarının bilgi ihtiyaçlarını karşılamada etkili olurken, araştırma çabaları sinerji yaratabilecek ortak bir çerçeveye entegre edilmemiştir.

⁶² Kanada İstihdam ve Sosyal Kalkınma Fonu: Sektör girişimleri: http://www.esdc.gc.ca/eng/obs/lim/sectoral_initiatives/index.shtml

Turizm, inşaat, bilgi teknolojisi, çevre, elektrik, madencilik ve petrol sektörü dahil olmak üzere bazı konseyler, veri toplama ve tahmin için gelişmiş çerçeveler oluşturmuştur⁶³. Bazı konseyler, çoğu zaman sektörel çalışmalar ya da belirli raporlar yoluyla belirli işverenlere veya alt sektörlerle hedeflenen işgücü piyasası bilgileri sağlamak için danışman olarak hareket ederler. Araştırma kapasiteleri oluşturmanın yanı sıra, bu projeler onlar için de kaynak yaratmaktadır.

Ulusal düzeyde, HRSDC'deki Politika Araştırma Müdür-lüğü, Kanada işgali projeksiyon sistemini kullanarak ayrıntılı, 10 yıllık işgücü piyasası tahminleri üretmektedir⁶⁴. Bu, işgücü talebinin düzeyi ve kompozisyonundaki muhtemel orta vadeli eğilimleri ve 140 işgünü için tedarik kaynaklarını tanımlamak için çeşitli modeller kullanmaktadır. Sonuç olarak, modeller dengesizliklerin zaman içinde gelişmesi veya devam etmesi muhtemel meslekleri tanımlamaya yardımcı olur. Sonuçlar sadece ulusal düzeyde, geniş beceri seviyesinde veya geniş meslek grubu tarafından kullanılabilir. Bu projeksiyon sistemi, SBKlar ve becerilerin öngörülmesiyle ilgili diğer paydaşlar için yararlı bir çerçeve sunmaktadır.

A6.3. Alınan dersler

Kanada sektörel sistemi, ekonominin yapısındaki değişimlere uyum sağlamada ve yeni ortaya çıkan trendleri yakalamada etkili olmuştur. Bu, sektör konseylerinin değişen sayı ve kapsamına da yansımıştır. Faaliyetleri, yeniden yapılanmayı desteklemekten, daha geniş iş gücü geliştirme konuları için eğitim sağlamaya kadar genişlemiştir.

Katılım ve koordinasyon, sektör konseyleri için hala zorluklar olmaya devam etmektedir çünkü coğrafi olarak dağınık endüstriler arasında faaliyet göstermekte, bazen de il sektör konseyleri ile örtüşmektedirler. Paydaşlar, beceri ve eğitim konularında ulusal ve tutarlı bir yaklaşımın ve daha etkili uygulama çözümlerinin önemini farkındadır. Hükümetin yeri beceriler stratejisinin aşamalı olarak kullanıma sunulması, bu yaklaşımı desteklemelidir.

Referanslar

Cardozo, A. (2010). The Alliance of Sector Councils. In: Bewick, T.; Abbott, P. (eds). *Think global, act sectoral*. London: INSSO, pp. 14-28. http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=415

CTHRC (2012). *The future of Kanada's tourism sector: shortage to resurface as labour market tightens*.

Ottawa: CTHRC, Canadian Tourism Human Resource Council.

Sung, J. et al. (2006a). *Skills abroad: a comparative assessment of international policy approaches to skills leading to the development of policy recommendations for the UK*. Wath-upon-Deane: Sector Skills Development Agency. Research report; No 16.

Sung, J. et al. (2006b). *Skills abroad: a comparative assessment of international sector skills policies and the implications for the UK*. Wath-upon-Deane: Sector Skills Development Agency.

Web siteleri

[URLs accessed 10.7.2014]

Alberta's Labour market link
<https://alberta.labourmarketlink.com/>

Construction Sector Council: *Construction forecasts*
<http://www.constructionforecasts.ca>

Employment and Social Development Kanada: *sectoral initiatives* http://www.esdc.gc.ca/eng/jobs/lmi/sectoral_initiatives/index.shtml

Human Resources and Skills Development Kanada: Canadian occupational projection system
<http://www23.hrsdc.gc.ca/l3bd.2t.1ils@-eng.jsp>

⁶³ Bkz, örneğin inşaat tahminleri web sitesi: <http://www.constructionforecasts.ca>; the Alberta's labour market link: <https://alberta.labour-marketlink.com/> and CTHRC (2012)

⁶⁴ Bkz. <http://www23.hrsdc.gc.ca/l3bd.2t.1ils@-eng.jsp>

Ek 7.

Çek Cumhuriyeti

A7.1. Bağlam

Çek Cumhuriyeti⁶⁵ son 25 yılda önemli değişimlere sahne olmuştur. AB çerçevesinde çalışarak, merkezi olarak planlanmış bir devletten piyasa ekonomisine geçiş yapmıştır.

Sektörel beceri gereksinimlerine odaklanmak için 2007 yılında sektör becerileri konseyleri (SBKlar) kurulmuştur. Bu, mezunların nitelik ve nicelikleri ile özellikle de çalışma alanları ile işverenlerin artan memnuniyetsizliğine bir yanittir. SBKların ana görevi, özellikle orta öğretimdeki okul programlarındaki değişikliklerin temeli olacak güncel meslek profillerini geliştirmektir. İkinci görevi, büyük beceri uyumsuzluklarıyla başa çıkmak için sektörel işgücü piyasası stratejilerini geliştirmektir. Bunu sektörel beceri anlaşmaları kullanarak yaparlar.

Ekonominin tüm bölümlerini kapsayacak şekilde SBKlar kurulmuştur ve şu anda 29 tane vardır. Bazı sektörler hala kendi SBKlarına sahip değildir, bu boşluk ancak gelecekte doldurulabilecektir. Bazı SBKlar sanayi dernekleri gibi mevcut kurumlara dayanır.

SBKlar, gelecekteki beklenen beceri gereksinimleri veya uyumsuzluk konusunda çok az araştırma yaparlar veya hiç araştırma yürütmezler. Ulusal meslekler çerçevesi geliştirmenin ana görevine yoğunlaşmışlardır. Bu, kilit meslekler için mevcut beceri ihtiyaçlarının ve görevlerinin belirlenmesini amaçlamaktadır.

SBKlar kendi iş piyasası analizlerini geliştirebilseler de, Çalışma Bakanlığı tüm SBKlar için yönetim kurulu genelinde bu tür faaliyetleri finanse edecek konumda bulunmamıştır. Temel olarak özel bir kar amacı gütmeyen kuruluş olan Ulusal Eğitim Fonu (NTF) tarafından yürütülen bazı pilot sektörel çalışmaları finanse etmiştir.

Sadece sektörel becerileri geliştirme sözleşmelerinde yer alanlar, NTF'nin geçici sektörel çalışmalarda ana hatlarıyla özetlediği bilgilerin ayrıntısına ihtiyaç duymuştur.

Mühendislik SSC'si için, bu kısa bir sektörel çalışma şeklini almıştır. Diğer endüstriler, tarım, gıda işleme, nakliye ve lojistik, cam ve seramik dahil olmak üzere, sorumlu oldukları meslekler için (O*NET'deki gibi) meslek profillerine ihtiyaç duymaktadır.

Merkezi bir kurum, SSC faaliyetlerini koordine etmemektedir:

Bunun için ve ayrıca ulusal meslekler çerçevesini geliştirmek için üç ana oyuncudan oluşan bir konsorsiyum sorumludur:

- Genellikle daha büyük şirketleri temsil eden Çek Cumhuriyeti⁶⁶ Konfederasyonu;
- Çoğunlukla KOBİ'leri temsil eden Çek Ticaret Odası⁶⁷;
- Metodolojik ve idari destek sağlayan ve aynı zamanda bilgi teknolojisi çözümlerinden (ulusal meslekler çerçevesi için portal ve veritabanı gibi) sorumlu olan Trexima⁶⁸ şirkettir.

SBKlar, okul programlarında gerekli değişiklikleri kabul etmekten sorumlu Ulusal Eğitim Enstitüsü⁶⁹ ile yakın işbirliği yapmaktadır. Enstitünün çalışanları ilgili SSC'nin üyeleridir. Çoğu SSC'nin üyeleri arasında eğitim ve sendika temsilcileri bulunmaktadır.

Sosyal partnerler bir rol oynasa da, diğer AB ülkelerinde olduğu kadar katılımcı olmamışlardır. Ekonomide daha fazla sektörel çalışmayı desteklemek ve finanse etmek için halen geçerli bir Kurumsal Çerçeve bulunmamaktadır. Böyle bir sistemi geliştirmeyi planladıkları düşünülmektedir. Gelişmekte olan "kanıt temelli politikaların" istenmesi ilke olarak kabul edilirken, kaynaklar üzerindeki kısıtlamalar pratikte neyin mümkün olduğunu sınırlamaktadır.

⁶⁵ Bu Ülkede çalışması, Jiri Branka'nın çalışmalarının mümkün olabileceği yardımı olmadan ayrıntılı yazışmalar ve katkıları üzerine kurulmuştur

⁶⁶ Bkz. <http://www.spcr.cz/en>

⁶⁷ Bkz. <http://www.komora.cz/>

⁶⁸ Bkz. <http://www.trexima.cz>

⁶⁹ Bkz. <http://www.nuv.cz>

Burada sunulan tüm örnekler ya bir kerelik araştırma projeleri ya da “sistem projeleri” nin bir parçası olarak gerçekleştirilmiştir. İkincisinin amacı, ulusal çerçeveler ve politikalar için (sürekli mesleki eğitimi ve eğitimi desteklemek için bir bilgi sistemi gibi) metodolojik ve kurumsal bir temel oluşturmaktır.

Çalışmalar için finansman, genellikle merkezi olarak AB yapısal fonlarından sağlanmıştır. Bunlar Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı veya Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından yürütülen “operasyonel programlar” yoluyla sağlanmıştır. Devlet bütçesinden küçük katkılar sağlanmıştır.

Araştırma ve analitik çalışmaların çoğu, sektörlerin kendileri değil, NTF gibi birimler tarafından gerçekleştirilmiştir.

Bugüne kadar yürütülen çalışmalar, örnek olarak bir veya iki sektörü kullanarak farklı metodolojileri geliştirmeyi ve test etmeyi amaçlamıştır. Bu, daha çok sektörü kapsayan ülke çapında bir sistem için bir temel olarak sunulmak üzere tasarlanmış ancak böyle bir sistem henüz uygulanmamıştır.

A7.2. Kilit paydaşlar ve yaklaşımlar

Çek Cumhuriyetinde, imalat gibi alanlarda içsel yatırımlar yapılmıştır, ancak bu durum hizmet ve bilgi ekonomisi lehine, birincil ve imalat işlerinden uzun vadede uzaklaşmayı kısmen azaltmıştır. Sektörel çalışmaların ana zorlukları, bu değişime ayak uyduran ekonominin değişen gereksinimlerini karşılama ihtiyacıyla ilgilidir.

Çalışmaların ana odak noktası, işin esas müşterisinin önceliklerine bağlı olarak önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Asıl odak noktası, farklı metodolojileri test etmektir.

Çek Cumhuriyeti, diğer piyasa ekonomilerinde iyi uygulamalar geliştirmeye çalışmıştır. Güçlü bir sektörel odak, ayırt edici bir özellik olmuştur. Birleşik Krallık SBKları Çek Cumhuriyeti’ndeki SSC sistemi için büyük

bir ilham kaynağı iken, sektörel çalışmalar için metodolojiler esas olarak Birleşik Krallık ve İrlanda’dan uzmanların paylaştığı deneyime dayanarak geliştirilmiştir.

Sektörel çalışmalar, ekonominin beceri ihtiyaçlarının beş ila 15 yıllık bir ufukta derinlemesine analiz edilmesi içindir. Sektörler genellikle AB’nin ekonomik faaliyetlerin (NACE) istatistiksel sınıflandırması ile tanımlanır. Son altı yılda, Çek Cumhuriyeti’nde beş detaylı sektörel çalışma gerçekleştirilmiştir:

- Enerji hizmet sektöründe gelecek beceri ihtiyaçları (NACE rev. 1.1-40) 2007-11 (2006 yılında gerçekleştirilmiş, 2008 ve 2012’de güncellenmiştir);
- 2008-20’de BİT hizmetlerinde (tüm ekonomi sektörlerinde bilgi teknolojisi profesyonelleri) gelecek beceri ihtiyaçları (2008’de gerçekleştirilmiştir);
- 2008-20’de elektronik ve elektroteknik endüstrisinde (NACE 30-33 *) gelecek beceri ihtiyaçları (2008’de gerçekleştirilmiştir);
- 2012 ve 16’da otomotiv ve makine mühendisliği sektöründe (NACE rev 2, 28-29) gelecekteki beceri ihtiyaçları (2011’de gerçekleştirilmiştir);
- 2012 yılında gerçekleştirilen (henüz yayınlanmamış) uzay araştırma endüstrisinde (NACE tarafından tanımlanmamıştır)⁷⁰ gelecekteki beceri ihtiyaçları.

Bölgesel düzeyde de iki çalışma yapılmıştır:

- BİT hizmetlerinde istihdam ve işgücü piyasası ve Çek Cumhuriyeti’nin seçilmiş bölgelerindeki gelişim potansiyellerinin değerlendirilmesi;
- Elektronik ve elektro-mühendislik endüstrisindeki istihdam ve işgücü piyasası (NACE 30-33) ve Çek Cumhuriyeti’nin seçilmiş bölgelerindeki gelişim potansiyellerinin değerlendirilmesi.

Bu sektörel çalışmalar, NTF tarafından yürütülmüştür. Bunlar farklı müşteriler tarafından farklı amaçlar için görevlendirilmiş ve farklı metodolojileri kullanmışlardır.

⁷⁰ Çek Cumhuriyeti’nde bu özel sektörün küçüklüğü göz önüne alındığında, bu çalışma normal sektörel çalışmalardan daha kısıdır.

2006 ve 2008 yılları arasında gerçekleştirilen ilk üç çalışma, (enerji sektörü, bilişim ve iletişim teknolojisi (ICT) hizmetleri ve elektronik ve elektro mühendislik) ana hedefi uygun metodolojisinin geliştirilmesi ve test edilmesi olan araştırma projeleridir. Şunlardan oluşmaktadır:

- (a) Sektörün ve ilgili işgücü piyasasının temel özelliklerine odaklanılması: sektördeki son eğilimler ve istihdam yapısı, yatırımlar, bölgesel yapı, küresel ekonomik kalkınmaya duyarlılık; bu bölüm genellikle masa başı araştırması ve veri analizine dayanır (iş anketleri, işgücü anketleri, PES verileri ve diğer kaynaklar);
- (b) ROA-CERGE tahmin modelinden nicel girdiler;
- (c) Sektörün arz veya değer zincirinin analizi - şirketlerin ve işverenlerin yapısına (NACE'ye göre olması şart değildir ancak karmaşıklık seviyesi ve katma değer kaynakları önemlidir) küresel rekabet gücünü, sektör ve beceri talebini etkileyen bir faktör olarak odaklanır; anketin bu bölümü için işverenlerin ve görüşmelerin ayrıntılı, mikro düzeydeki analizine ihtiyaç vardır;
- (d) Senaryo geliştirme tekniklerini kullanarak, önümüzdeki yıllarda sektörü etkileyen anahtar eğilimlerin stratejik analizi;
- (e) İşgücü piyasası talebi ve gelecekteki gelişimi, işgücü anketi mikro verilerindeki derinlemesine görüşmelere ve analizlere dayanarak, yaşanan işgücü ve beceri taleplerine yönelik çıkarımlar;
- (f) Önceki bölümlerin önemli bulgularını özetleyen temel sektör zorlukları;
- (g) Ağırlıklı olarak işgücü anketi ve KİH verilerine dayanan temel meslek gruplarının profilleri (istihdam ve iş eğilimleri, yaş ve yeterlilik yapısı).

Enerji sektörü (2006) ve elektronik ve elektro-mühendislik sektörü (2008) çalışmaları, ilgili NACE kodları kullanılarak geleneksel sektör kimliğine dayanmaktadır.

BİT hizmetleri üzerine yapılan çalışma farklı bir yaklaşımı benimsemiştir; BİT meslekleri sektöre özgü değildir ve ilgi alanlarının çoğu, dar şekilde tanımlanan, NACE tarafından belirlenen BİT sektörünün dışındadır. Çalışma, tüm sektörlerde BİT uzmanlarını analiz ederek, becerilerine yönelik mevcut ve gelecekteki talebe odaklanmıştır. Tedarik tarafı da, beş yıllık bir süre boyunca, mezunların tahminleri de dahil olmak üzere kapsamıştır.

Bağımsız Enerji Komisyonu, 2008 yılında enerji sektörü çalışma güncellemesinin doğrudan müşterisidir. Komisyon, Çek Cumhuriyeti için uzun vadeli bir enerji stratejisi çerçevesini zaten geliştirmiştir; Sektörel çalışma, bu uzun vadeli stratejiyi karşılamak için ihtiyaç duyulacak becerileri belirlemek için tasarlanmıştır. Amacı aynı zamanda orta ve yükseköğretim düzeyindeki mevcut güncel beceri uyumsuzluklarını vurgulamaktır.

2011 yılında otomotiv ve makine mühendisliği sektörü üzerine yapılan çalışma, sektördeki kalite anlaşmasını yürütmek için mühendislik SSC'sini desteklemek üzere tasarlanmıştır. Bu tür sözleşmeler, ISCED 3-4 düzeyindeki eğitimle mesleklerdeki beceri uyumsuzluklarını çözmeyi amaçlamakta olup, çoğu işverenin şu anda bu düzeydeki boş yerlerin doldurulmasında büyük sorunları olduğunu hissetmektedir.

Bu nedenle, çalışma, alt ve orta düzeydeki meslekler ve eğitim alanlarına yoğunlaşmıştır ve temel olarak yukarıda açıklanan önceki tahmin çalışmaları ile aynı yapıyı kullanmıştır.

Bu çalışma temel olarak işgücü piyasası arzı ve gelecekteki gelişimi üzerine, temel eğitim alanlarındaki mezunların öngörülerine dayanan bir bölümü de ortaya koymuştur. Bu sektörel çalışmada ilk kez denenilen diğer yaklaşımlar, iş arayanların ve temel sektör meslekleri için iş ilanlarının analizidir. Çek Cumhuriyeti'nin ulusal bir işveren araştırması olmadığı için, analiz İPB mikro verilerine dayanmaktadır. Bu mikro verilerde yer almayan işlerin payları tahmin edilmiştir.

Sektörel çalışmanın hedefi (mevcut ve kısa vadeli konuları analiz etmek) nedeniyle, gelecekteki işgücü piyasası dengelerinin tahmini sadece dört yıldır. Mezunlar için ayrıntılı bir nicel tahmin kullanılmıştır.

Buna karşın, enerji sektörünün ve güncel alan araştırma endüstrisi sektörel çalışmasının 2012 güncellemesi, temel olarak en üst düzey meslekler ve becerilere odaklanmaktadır. Çek Bilimler Akademisi Teknoloji Merkezi tarafından yönetilen Çek ulusal araştırma ve yenilik sistemi tarafından yapılan analizlerin bir parçasıdır.

Burada yanıtlanması gereken temel sorular arasında, teknik ve ilgili çalışma alanlarından mezunların erişilebilirliği, araştırmacı ve uzmanların beceri ve yetkinlikleri ve önemli meslekler için beceri uyumsuzlukları yer almaktadır. Enerji sektörü çalışması da metodolojiye bazı yenilikler getirmiştir. Enerji üretimine (elektrik, ısı ve gaz üretimi ve iletimi) hitap etmenin yanı sıra, sektöre enerji ile ilgili teknolojiler ve araştırmalar sağlayan makine ve elektrik mühendisliği şirketlerini de kapsamıştır. Bu yaklaşım, Çek Cumhuriyeti'ndeki tüm enerji değer zincirinin ele alınmasını sağlamıştır. Ayrıca, beceri ihtiyaçlarının ve beceri boşluklarının stratejik düzeyde belirlenmesine de yardımcı olmuştur.

Çek Cumhuriyeti'nin amacı, yalnızca enerji üretiminde kendi kendine yeterli olmak değil, aynı zamanda ilgili teknolojilerle küresel pazarlarda önemli bir oyuncu olmaktır.

Tüm çalışmalar nitel ve nicel yaklaşımların bir karışımını kullanır. Eğitim programlarına gelecekteki işgücü piyasası taleplerine uyum sağlamak için sonuçlar çıkarılabilir ve düzeltmeler yapılabilir. Çalışmalar yeni meslekler geliştirmeye ve mevcut olanlarda önemli değişiklikler yapmaya yardımcı olmaktadır.

Eğitim Bakanlığı, tüm büyük endüstriler ve ideal olarak tüm ekonomi için sektörel çalışmaların yürütülmesini sağlamayı amaçlayan işgücü piyasası tahmininde bir "sistem projesi" önermiştir. Sürekli olarak güncellenecek bir çalışma veri tabanı oluşturacak, ilgili karar alma ve bilgi gereksinimleri konusunda daha fazla araştırma için bir bilgi kaynağı olarak hizmet edecektir.

Politika yapımcılar (Eğitim Bakanlığı, Çalışma Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ve bölgesel yetkililer) ana hedef grup ancak bilgi araçları son kullanıcılar için (okullar, öğrenciler, kariyer danışmanları) bir yan ürün olarak planlanmaktadır. SBKlarla daha geniş işbirliği yapılması da beklenmektedir. SBKlar, bu tür çalışmaların çıktılarını sektörel beceri sözleşmeleri gibi kendi amaçları için kullanmalı ve aynı zamanda işveren anketlerine, görüşmelere ve çalıştaylara katılarak, gerçek sektörel çalışmalara katılmalıdır. Çek Cumhuriyeti'nin sektörel çalışmasında kullanılan süreçler şunlardır:

- (a) Masa başı araştırması;
- (b) Senaryo geliştirme teknikleri;
- (c) Birincil veri toplama;
- (d) İstişare ve ülke çalışması geliştirme;
- (e) Değer ve tedarik zinciri analizi;
- (f) Teknoloji değerlendirmesi;
- (g) Nicel tahminler

Çalışmalar, temel hedef kitle ve çalışmanın yürütüldüğü zamandaki özel gereksinimleri ile farklılaşan temel odak noktalarında farklılık göstermektedir.

Ulusal beceri ihtiyaçları öngörüsü ile uyumluluk

Millî Eğitim Bakanlığı şu anda kendi projeksiyonlarını üretmemektedir; nicel tahminler, bir dizi araştırma merkezinden gelmektedir. NTF ve analitik birimi olan Ulusal İstihdam ve Eğitim Gözlemevi'ne ek olarak, bunlar arasında Ekonomik Araştırma ve Lisansüstü Eğitim Merkezi, Çalışma ve Sosyal İşler Araştırma Enstitüsü ve Eğitim Politikası Merkezi yer almaktadır.

NTF, İstihdam ve Eğitim Ulusal Gözlemevi ve Çalışma ve Sosyal İşler Araştırma Enstitüsü, işgücü ve yeterlilik grubuna göre projeksiyonlar üretmek için ROA modelinin uyarlanmış bir versiyonunu kullanmaktadır. İstihdam ve Eğitim Ulusal Gözlemevi ve İktisadi Araştırma ve Lisansüstü Eğitim Merkezi, Çek Cumhuriyeti için modelin uyarlanmasına yardımcı olmuşsa da gözlem evi artık geliştirme ve kullanımla ilgilenmemektedir.

Mezunlar için Eğitim Politikası Merkezi, bir portal için bilgi ürünleri ile birlikte hem sektörel hem de beceri projeksiyonları üretmektedir⁷¹. Ayrıca sektörler ve meslekler içindeki beceri ihtiyaçlarını analiz etmek için O*NET sistemini kullanır. Çek Cumhuriyeti'ndeki meslek kategorilerini ABD'de kullanılanlarla eşleştirerek merkez, büyük O*NET veri tabanına dayalı ayrıntılı beceri profilleri geliştirebilir.

Çek sektörel çalışmalarının çoğu NACE rev. 1.1 tabanlıdır. Bunlar sektörler içerisindeki son gelişmelere odaklanan daha kısa analizlerdir. Tahminler artık Çek Cumhuriyeti için Cambridge Ekonometri bölümünden elde edilen tahminlere dayanmaktadır.

Bu analizler, NTF tarafından üretilen gelecekteki Çek endüstrileri becerilerine benzerdir⁷². Bunlar sektörel çalışmaları değil, ayrıntılı sektörel sonuçlarını içermektedir.

NTF ayrıca becerilerin aktarılabilirliği konusunda bir pan-Avrupa çalışması yürütmüştür; bunun sektörel bir boyutu vardır. Metodolojiyi ulusal bir Çek seviyesinde (O*NET'de "sektör yeterlilik modelleri" örneğini takip ederek) daha da geliştirmek için bir öneri mevcuttur, ancak bu öneri henüz uygulanmamıştır.

A7.3. Alınan dersler

Yöntem ve araçların bir karışımını kullanan bir yaklaşıma ihtiyaç vardır. Müşterinin özel ihtiyaçlarına odaklanılmalıdır. Farklı kullanıcılar (bilgi araçları) için çalışmalardan özelleştirilmiş çıktılar sunmaya ihtiyaç vardır.

Anketlere yönelik yanıt oranlarını artırmak ve bilgi toplanması için gerekli görüşmeleri kolaylaştırmak için ilgili endüstri oyuncuları ile daha yakın işbirliği sağlanmalıdır.

Ucuz güncellemeler oluşturmak için metodoloji geliştirilmelidir; her sektör için düzenli olarak derinlemesine çalışmalar yapmak mümkün değildir.

Birkaç sektöre öncelik vermek ve odaklanmak gerekmektedir, Çek ekonomisinin gelişim perspektifi açısından belki de en önemlisi budur. Tüm sektörleri makul bir zaman diliminde karşılayacak yeterli kaynak bulunmamaktadır.

Sektör perspektifleri önyargılı olabilir (aşırı iyimser).

⁷¹ Bkz. <http://www.infoabsolvent.cz>. Sektör detay seviyesi için bkz. <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-4-02/> Karakteristik a_perspektivy_odvetvi_ekonomiky_v_CR_a_v_EU/34. Web siteleri sadece Çekçedir.

⁷² Bkz. <http://www.budoucnostprofesi.cz/sectoral-studies/industries-development.html>

Web siteleri

[URL'lere erişim tarihi 10.7.2014]

Çek Endüstri Konfederasyonu Cumhuriyeti
<http://www.spcr.cz/en>

Çek Ticaret Odası Commerce
<http://www.komoracz.eu/>

Çek Gelecek Becerileri için Ulusal Eğitim Fonu ve
Ulusal İstihdam ve Eğitim Gözlemevi çalışmaları.
Elektrik Mühendisliği: <http://www.budoucnostprofesi.cz/sectoral-studies/electrical-engineering.html>

Çek Gelecek Becerileri için Ulusal Eğitim Fonu ve Ulusal
İstihdam ve Eğitim Gözlemevi çalışmaları. Enerji
arızı: <http://www.budoucnostprofesi.cz/sectoral-studies/energy-supply.html>

Çek Gelecek Becerileri için Ulusal Eğitim Fonu ve Ulusal
İstihdam ve Eğitim Gözlemevi çalışmaları. BİT hizmetleri:
<http://www.budoucnostprofesi.cz/sectoral-studies/ict-sector.html>

Çek Gelecek Becerileri için Ulusal Eğitim Fonu ve Ulusal
İstihdam ve Eğitim Gözlemevi çalışmaları. Sektör çalış-
maları: <http://www.budoucnostprofesi.cz/sectoral-studies/about-sectoral-studies.html>

SSCler için sektör çalışmaları ve eğitim alanı profilleri:
<http://www.nuov.cz/folder/49/> ve <http://www.nuov.cz/folder/50>

Trexima, insanlara odaklanır: İnsan kaynaklarında kap-
samli hizmetler
<http://www.trexima.cz>
Ulusal Eğitim Kurumu <http://www.nuv.cz/>

Ek 8.

Danimarka

A8.1. Bağlam

Esnekliği nedeniyle Danimarka işgücü piyasası, ekonomideki yapısal değişikliklere uyum sağlamada başarılı olmuştur ve son yıllarda yüksek seviyelerde istihdam ve düşük işsizlik düzeylerini korumuştur. İşgücü piyasası esnekliği, kısmen yetişkin eğitimi ve sürekli eğitim yoluyla yerel kaynakların yüksek düzeydeki yatırımlarından ve yerel kalkınma ihtiyaçlarının ele alınmasında sosyal taraflar arasındaki diyalogun merkezi rolünden kaynaklanmaktadır.

Yetişkin eğitime ve sürekli eğitime güçlü bir katılım geleneği vardır; Danimarka, katılım ve hizmet açısından Avrupa'nın en iyi performans gösteren ülkeleri arasında yer almaktadır. Danimarkalı yetişkin ve sürekli eğitim ve devlet üst orta ve yüksek eğitiminin önemli bir özelliği, öğrenim ücreti olmamasıdır. Ayrıca, Devlet katılımı desteklemek için öğrencilere hibe ve kredi sağlamaktadır. Sosyal ortaklar tarafından toplu pazarlık yoluyla yeni nitelikler ve yeterlilikler geliştirilir, bu nedenle de öğrenim gerçek işveren ihtiyaçları tarafından yönlendirilir (Eğitim Bakanlığı, 2007).

Danimarka ekonomisi, diğer gelişmiş ekonomilerin çoğuyla benzer sorunlarla karşı karşıyadır. Küreselleşme ve teknoloji değişimi, ekonomik yeniden yapılanma ve bilgi-yoğun sektörlere doğru bir kayma ile sonuçlanmıştır. Nüfus yaşlanması, artan işgücüne katılım ve yaşlılara yönelik hizmetlerin sağlanması için gelecekteki zorlukları ortaya çıkarmaktadır. Bu zorlukların üstesinden gelmek ve Lizbon strateji hedeflerini ele almak için ulusal stratejiler geliştirmeye yönelik AB gerekliliklerine cevap vermek için, Danimarka kapsamlı eğitim reformu başlatmıştır. 2004 yılında hükümet, yaşam boyu becerilerini yükseltme konusunda üç taraflı bir komite kurmuş ve amaçları, yetişkin ve sürekli eğitimin güçlendirilmesi olmuştur. Hükümetin 2006 yılında yayınladığı küreselleşme stratejisi, eğitim, yaşam boyu beceri geliştirme, araştırma ve yeniliği,

rekabetçi ve uyumlu bir lider bilgi toplumu oluşturmaya anahtarı olarak belirlemiştir. Hayat boyu öğrenme stratejisi, özellikle işgücünün ve yetişkin eğitiminin beceri seviyelerini ve özellikle düşük eğitim düzeyi ve eğitim düzeyi olanlarda sürekli eğitimi arttırmaya yönelik eylemleri de tanımlamıştır. Ancak, küresel ekonomik krize tepki olarak son dönemde GİRİŞ tasarımı, tedbirleri, stratejinin uygulanmasını sınırlandırmıştır.

A8.2. Kilit paydaşlar ve yaklaşımlar

Danimarka'da becerilerin öngörülmesi ve eşleştirme, merkezi olmayan ve ortak bir analitik çerçeveden ziyade sosyal taraflar arasındaki yakın işbirliğine dayanmaktadır. Sosyal ortakların yanı sıra meslek yüksek okulu, öğretmen ve stajyerler ile yüksek derecede paydaş katılımı ile karakterizedir. Sosyal ortakların her düzeyde aktif katılımı, TVET programlarının içeriğinin işgücü piyasasının taleplerini karşılamasını ve niteliklerin sektör tarafından tanınmasını garanti etmektedir. Sosyal ortaklar yerel, sektörel ve ulusal düzeyde faaliyet gösteren çeşitli konsey ve komitelerde temsil edilir; onların katılımı, özellikle sosyal tarafların hem danışmanlık hem de karar alma rollerini yerine getirerek, TVET sürecine dahil olması gerektiğini belirten mevzuat ile düzenlenmiştir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2008, s. 15-17).

Becerilerin öngörülmesi sinde yer alan kilit sektörel kurumlar, ulusal ticaret komiteleri ve sektörel eğitim fonlarıdır.

Ulusal ticaret komiteleri, sektörleri ile ilgili TVET yeterliliklerinin yanı sıra, programların ve kursların içeriği, yapısı, süresi ve değerlendirilmesine ilişkin tavsiyelerde bulunurlar.

Yaklaşık 120 ticaret komitesi (2008), Danimarka'daki tüm ticareti kapsamaktadır. İşçilerin hem ulusal hem de yerel düzeyde endüstri becerileri ihtiyaçlarını karşıladığından emin olmak için bu komitelerde işverenler ve çalışanlar eşit olarak temsil edilmektedir. Ticaret komiteleri, işgücü piyasası eğilimlerinin ve beceri taleplerinin gelişiminin izlenmesinden sorumludur. Bu bilgileri kullanarak, eğitim programlarını sürekli olarak yükseltiyorlar ve genel kompozisyonlarının güncel olmasını sağlamaktadırlar. Komiteler, paydaşların eğitim programlarında önerilen değişiklikleri tartışmaları için bir platform sunmaktadır. Programlar için sorumluluklar tartışılır ve daha sonra çeşitli ticaret komitelerine tahsis edilir. Eğitim yerlerinin, testlerin ve sertifikasyonun onaylanmasından da sorumludurlar (Eğitim Bakanlığı, 2008, s. 17-18).

Yetki ve yeterliliklerin korunmasına ek olarak, ticaret komitelerinin, yeni TVET programlarının geliştirilmesi için Milli Eğitim Bakanlığı'ndan mali destek için başvururken iş piyasası analizi üretmeleri de gerekmektedir. Bu durumda, becerilerin öngörülmesi doğrudan belirli bir planlama veya karar verme meselesini desteklemektedir.

İşgücü piyasası öngörülleri ve analizinin sağlanması da dahil olmak üzere ticaret komitelerinin çalışmaları sekreteryalardan desteklenmektedir. Bu çalışma sosyal taraflar ve Eğitim Bakanlığı tarafından ortaklaşa finanse edilmektedir. Ticaret komitelerinin ve sekreterliklerinin kullandıkları metodolojiler farklılık gösterir, ancak çoğu nicel ve nitel bilgi ve teknikleri birleştirir. Bunlara anketler, odak grupları, röportajlar, vaka çalışmaları, sektör analizleri ve istatistiksel analizler dahildir. Bazı analitik çalışmalar dışarıdan tedarik edilir ve çeşitli ticaret komiteleri arasında metodolojilerin tutarlılığını artırmak için girişimlerde bulunulmuştur. Örneğin, sanayi sektöründeki ticaret komiteleri sekreteryası, eğitim ve öğretim kurslarının planlanması ve geliştirilmesinde diğer ticaret

komitelerini ve diğer paydaşları bilgilendirmek için beceri ihtiyaçlarının analizi konusunda bir kılavuz yayınlamıştır (Econ Pöyry, 2008).

Sektörel eğitim fonları, işgücü piyasası konuları da dahil olmak üzere araştırma faaliyetlerini finanse etmek için de kullanılır. Fonlar, sosyal ortaklar arasındaki gönüllü anlaşmalarla oluşturulmakta ve yeni eğitim programlarının geliştirilmesi ve test edilmesi için finansman sağlamaktadır. Danimarka Danimarka'da sektörel eğitim fonları hakkında bir madde bulunan 1000'den fazla toplu iş sözleşmesi vardır (Ecorys, 2010, s. 48).

Ulusal ve yerel düzeyde diğer organlar da becerilerin öngörülmesi ve eşleşmeden sorumludur. Bunlar arasında yer alanlar (Ecorys, 2010):

- (a) Mesleki Eğitim ve Öğretim ve Eğitim Bakanlığı Danışma Konseyi, genellikle dış danışmanlar veya üniversiteler aracılığıyla belirli sektörler ve endüstriler için komisyon araştırmaları ve tahminleri;
- (b) Bölgesel düzeyde, yerel eğitim komiteleri, eğitim planları hazırlamak ve bunları yerel sanayinin ihtiyaçlarına göre uyarlamak yoluyla yerel yetenekleri geliştirerek becerilerin eşleştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır;
- (c) Danimarka Devlet Araştırmaları Enstitüsü, 10 yıllık sürelerle eğitim kazanımı yoluyla beceri talebi üzerine nicel tahminler sağlar. Bu tahminler, işgücü piyasasında gelecekteki olası dengesizliklerin belirlenmesini sağlar;
- (d) İşgücü Hareketi Ekonomik Konseyi, bir dizi sendika tarafından finanse edilen bağımsız bir düşünce kuruluşudur. Eğitim düzeyine göre farklı iş türlerinin arz ve taleplerinin orta ve uzun vadeli nicel değerlendirilmelerini sağlar;

- (e) Ulusal İşgücü Piyasası Kurumu ve Danimarka'nın dört işgücü piyasası bölgesi, işgücü piyasası dengesini her altı ayda bir yayınlamaktadır. Bu denge, işverenler için işgücü talebini tanımlamak için işveren işe alım zorlukları ve iş ilanları ile ilgili verileri bir araya getirmektedir. Ayrıca detaylı işsizlik istatistikleri içerir. Bu bilgilerden, arz ve talep arasındaki dengesizlikler meslek, sektör ve bölge tarafından tanımlanmaktadır. Beklentilerine dayanarak, iş fırsatları KİH'lerin işsizleri eğitime konusundaki çabalarını yönlendirmelerine yardımcı olan sınıflara ayrılmıştır. (Avrupa Komisyonu, 2011).

A8.3. Alınan dersler

Sektörel düzeyde, becerilerin öngörülmesi ve izleme çeşitli ticaret komitelerine yayılmıştır. Bu komiteler geleneksel ekonomik sektörler ve endüstriler etrafında organize edildiğinden, bu sistemde bilgi teknolojisi, esenlik ve eğlence gibi gelişen endüstrilerde beceri ihtiyaçlarını yakalamak zor olabilir (Econ Pöyry, 2008).

Ticaret komiteleri tarafından sağlanan işgücü piyasası öngörülmesi ortak bir çerçeveye girmemektedir. Kullanılan farklı metodolojiler nedeniyle öngörüler sektörler arasında karşılaştırılabilir değildir. Araştırma ve tahmin, temel olarak uzun vadeli ulusal işgücü geliştirme stratejileri yerine acil eğitim müdahaleleri geliştirmeyi amaçlamaktadır.

Yetişkin eğitimi geleneksel olarak iki branşta yer almıştır: biri yeterliliğe sahip kişiler için kısa süreli kurslar sağlamış ve diğeri vasıfsız insanlar için daha uzun kurslar sağlamıştır. Bu şubeler son yıllarda birleşmiştir. Kısa vadeye odaklanan şube, işgücü piyasasında meydana gelen değişikliklere (reaktif, kısa vadeli odaklanma) uyum sağlamada daha etkili olmuştur. Sosyal taraflar ve paydaşlar arasındaki mevcut ve kapsamlı kurumsal ve işbirliği mekanizmaları nedeniyle endüstrinin acil ihtiyaçlarını karşılamada duyarlı olduğunu kanıtlamıştır.

REFERANSLAR

Ecorys (2010). Sector councils on employment and skills at EU level: country reports. Rotterdam: Ecorys. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4768&langId=en>

Econ Pöyry (2008). Forecasting skill needs: a review of national and European practices. Oslo: Econ Pöyry AS. Report 2008-125.

European Commission (2011). Workshop on European skills needs anticipation systems, 25 and 26 January 2011. DG for Employment, Social Affairs and Inclusion.

Ministry of Education (2007). Danimarka's strategy for lifelong learning: education and lifelong skills upgrading for all: report to the European Commission.

Copenhagen: Ministry of Education. http://pub.uvm.dk/2007/lifelonglearning/lifelong_learning.pdf

Ministry of Education (2008). An evolving system. In: Ministry of Education. The Danish vocational education and training system (second edition). Copenhagen: Ministry of Education, pp. 15-22. http://pub.uvm.dk/2008/VET2/The_Danish_VET_System_web.pdf

Ek 9.

Avrupa Birliği

A9.1. Bağlam

Yeni istihdam girişimi için yeni becerilerin bir parçası olarak, Avrupa Komisyonu, 2020 yılına kadar ortaya çıkan ve gelecekteki beceri ihtiyaçlarına bakan bir dizi sektör temelli çalışma yayınlamıştır (Avrupa Komisyonu, 2008)⁷³.

Avrupa Komisyonu'nun desteğiyle Prof. Maria João Rodrigues tarafından tasarlanan bir senaryo geliştirme yaklaşımı olan Avrupa öngörme metodolojisini kabul etmişlerdir. Bu, Portekiz'deki daha önceki çalışmalardan ilham almıştır (Ek 18'e bakınız). Bu metodoloji, kapsamlı sektörel analizler yapmak ve tüm AB genelinde ortaya çıkan yetkinlikler hakkında öngörü kazanmak için geliştirilmiştir. Cedefop tarafından paralel olarak yürütülen nicel modelleme projeksiyonlarını tamamlamayı amaçlamıştır (Cedefop, 2010).

Çalışmalar Avrupa Birliği'nde ortaya çıkan yetkinliklerin ve ekonomik faaliyetlerin Kapsamlı sektörel analizi genel başlığı ile bir projenin parçası olarak yayınlanmıştır. Bunlar DG-EMPL tarafından görevlendirilmiştir⁷⁴. Çalışmanın çoğu 2008 mali krizinden önce ve dünya ekonomisi üzerindeki etkilerinden sonra gerçekleştirilmiştir. Çalışmaların sadece üçü, krizin etkilerini açıkça ele almaktadır. Kapsanan sektörlerin çoğu Tablo A1'de gösterilmiştir. Buna otomotiv ve savunma sektörleri de dahildir.

A9.2. Kilit paydaşlar ve yaklaşımlar

A9.2.1. Politika ve araştırma hedefleri

Teknolojik değişimin, demografik değişimin, küreselleşmenin ve diğer itici güçlerin yol açtığı dramatik değişimlere ayak uyduran ekonominin ve işgücü piyasasının değişen gereksinimlerinin karşılanması ile ilgili AB sektörel çalışmalarının ele alması gereken başlıca zorlukların belirlenmesidir.

Çalışmaların sonuçları ve önerileri, Avrupa, ulusal ve bölgesel aktörlerin dikkatine yönelik faydalı bir kılavuz oluşturmayı amaçlamıştır. İnsan kaynaklarının stratejik yönetimini teşvik etmek ve inovasyon, beceriler ve işler arasında daha güçlü sinerjileri teşvik etmek için seçimlerini ve eylemlerini uyarlamalarına yardımcı olmayı hedeflemiştir.

Sektörün önceliklerine bağlı olarak, çalışmaların odak noktası oldukça farklıdır.

⁷³ Bkz. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=784&langId=en>. Otomotiv sektörü ve savunma sanayii üzerine yapılan çalışmalardan ikisi, yaklaşımı test etmek için tasarlanmış pilot çalışmalardır.

⁷⁴ Bu çalışmalardan 11 tanesi Hollanda Uygulamalı Bilimsel Araştırma Teşkilatı (TNO) tarafından yürütülen bir çekirdek konsorsiyum tarafından icra edilmiştir. Bunlardan ikisi Economix, biri Imeti, biri de Oxford Research tarafından yapılmıştır.

Tablo A1. DG-EMPL tarafından gerçekleştirilen sektörel çalışmalar

Lot	Tanım	NACE Rev.2	NACE Rev.1.1
1	Tekstil, giyim eşyası ve deri ürünleri	13-14-15	17-18-19
2	Basım ve yayınlama	18-58	22
3	Kimyasal maddeler, eczacılık ürünleri, kauçuk ve plastik ürünler	20-21-22	24-25
4	Metal olmayan malzemeler (cam, çimento, seramik vb.)	23	26
5	Elektromekanik mühendisliği	27-28	29-31
6	Bilgisayar, elektronik ve optik ürünler	26	30-32-33
7	Gemiler ve gemi inşası	30.1	35.1
8	Mobilya ve diğerleri	31-32-33	36
9	Elektrik, gaz, su ve atık	35-36-37-38-39	40-41
10	Dağıtım, ticaret	45-46-47	50-51-52
11	Oteller, yemek hizmeti ve ilgili hizmetler dahil olmak üzere turizm	55-79.1	55-63.3
12	Taşıma	49-50-51-52	60-61-62-63
13	Posta ve telekomünikasyon	53-61	64
14	Finansal hizmetler (banka, sigorta ve diğerleri)	64-65-66	65-66-67
15	Sağlık ve sosyal işler	86-87-88-75	85
16	Diğer hizmetler, bakım ve temizlik	94-95-96-97-98	90-91-93-95

NB:

Her çalışmanın detayları için bkz: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=784&langId=en> ve ilgi duyduğunuz sektörü seçiniz.

Otomotiv ve savunma sektörleri de dahildir (uygulanabilirliği pilot çalışmalar belirleyecektir).

A9.2.2. Ana metodoloji

Bütün çalışmalar üç ana bölümden oluşmaktadır.

- (a) Bölüm I: yeni sektör trendleri analiz edilmiş ve çoğu gelişmeye açık ve esas bir bakış sunmuştur. Yenilik, beceri ve işlere vurgu yaparak sektörün mevcut durumunu özetlenmiştir. Bölüm I'ın bulguları ile mevcut araştırma kanıtlarının kapsamlı bir literatür taramasından elde edilen sonuçlar, orijinal veri analizinde (Eurostat yapısal iş istatistikleri ve işgücü anket verileri kullanılarak) birleştirilmiştir. Bölüm I'ın ana işlevi, bölüm II ve III için temel ve yapı taşları sunmaktır.
- (b) Bölüm II: Gelecek odaklı olup olası sektörel gelişmeler incelenmiştir. Daha spesifik olarak, 2020'ye kadar olan süreçte beceri ve iş alanındaki gelişmelere bakılmıştır. Bölüm II'nin temeli, gelecekteki makul senaryoların geliştirilmesinden ve iş, beceri ve bilgi üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesinden oluşmuştur. Bunlar, çalışmanın yapıldığı gibi katılımcılar ile birlikte geliştirilmiştir. Etkiler daha sonra çeşitli iş fonksiyonları için analiz edilmiştir.
- (c) Bölüm III: Gelecekteki olası beceri ve bilgi ihtiyaçlarını karşılamak için bir dizi temel stratejik seçenek gözden geçirilmiştir. Bunlar eğitim ve öğretim için etkileri içermektedir. Tüm çalışmalar bir dizi tavsiyeyle sonuçlanmıştır: sektör için (bireysel firmalar, sektör kuruluşları ve sektör ortakları); eğitim ve öğretim enstitüleri ve aracı kurumlar ve politika yapıcılar için (çeşitli seviyelerde, AB'den yerel seviyeye kadar).

Avrupa öngörü metodolojisi 10 ana aşamaya sahiptir, bunlardan sekizi tüm çalışmalarda mevcuttur.

Adım 3: sektör için ana eğilimleri ve yapıları analiz etmek.

Adım 4: Değişimin ana unsurlarını tanımlamak (ekonomi, teknoloji, organizasyon).

Adım 5: gelişmekte olan veya değişen sektör iş profillerini, yeteneklerini ve yetkinliklerini tanımlamak.

Adım 6: olası senaryoları oluşturmak ve istihdam eğilimleri için sonuçları belirlemek.

Adım 7: yetkinlikler ve meslek profilleri için senaryo sonuçlarını analiz etmek.

Adım 8: Şirketlerin beceri ihtiyaçlarını karşılamak için almaları gereken stratejik seçimleri belirlemek.

Adım 9: eğitim ve öğretim için anlamlarını tanımlamak.

Adım 10: Önemli bulguları ve ana önerileri sunmak.

Adım 3 ile 5, Bölüm I'ı oluşturur; adım 6 ile 7 bölüm II'yi ve adım 8 ile 9 Bölüm III'ü oluşturur.

Çalışmalar için veriler aşağıdaki kaynaklardan toplanmıştır:

- (a) Eurostat, Avrupa işgücü anketi ve Cedefop istatistikleri;
- (b) Mevcut raporların, analizlerin, istatistiksel yayınların, politika belgelerinin ve sosyal tarafların, AB'nin ve diğerlerinin iletişiminin gözden geçirilmesi;
- (c) Sosyal taraflarla ve diğer AB düzeyindeki paydaşlarla sektörel toplantılar ve istişareler;
- (d) Üniversiteler, şirketler, sosyal ortaklar ve ilgili uluslararası kuruluşlardan temsilcilerle birlikte uzman görüşmeleri

Son olarak, tüm çalışmaların sonuçları her sektörün önde gelen Avrupalı uzmanların panellerine sunulmuş ve tartışılmıştır.

Uzmanlar, işçi ve işveren temsilcileri dahil olmak üzere akademi, araştırma ve geliştirme, endüstri ve sektör kuruluşlarından temsilciler içermektedir. Bunların hepsi ilgili sektörlerde güçlü bir ilgi ve kapsamlı bir uzmanlığa ve ilgili beceri konularına sahiptir.

A9.2.3. Kilit araştırma süreçleri ve araçları

Avrupa sektörel çalışmalarında kullanılan süreçler şunlardır:

- (a) Masabaşı araştırması ve ikincil verilerin analizi;
- (b) Sınırlı birincil veri toplama;
- (c) Değer ve tedarik zinciri analizi;
- (d) Teknoloji değerlendirmesi;
- (e) Röportajlar ve ülke çalışması geliştirme;
- (f) Ortak bir metodolojiye dayanan senaryo geliştirme teknikleri.

Çalışmalar, ağırlıklı olarak ilgili paydaşların kilit oda noktası açısından ve bir dereceye kadar, çalışmayı koordine etmekten sorumlu şirket veya kuruluş açısından farklılık göstermektedir.

A9.2.4. AB sistemi ile uyumluluk

Çalışmalar, Cedefop tarafından paralel olarak yürütülen nicel modelleme projeksiyonlarını tamamlamıştır (Cedefop, 2010). Cedefop ekibi, iki yaklaşımın sonuçlarını karşılaştırmıştır (Wilson ve diğ., 2010).

A9.3. Alınan dersler

Bütünsel bir yaklaşıma ve farklı nicel ve nitel yöntemlerin bir arada olmasına ihtiyaç vardır. Tüm paydaşlar katılmalıdır.

Referanslar

Cedefop (2010). *Beceri arzı and demand in Europe: medium-term forecast*. Luxembourg: Publications Office. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf

European Commission (2008). *New skills for new jobs: anticipating and matching labour market and skills needs: communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*. COM(2008) 868 final. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0868:FIN:EN:PDF>

Wilson, R.A. et al. (2008). *Alternative approaches to anticipating employment and skills trends: comparison of the DG-EMPL sectoral studies and the Cedefop projections*. Thessaloniki: Cedefop. Forecasting skill supply and demand in Europe: technical report; No 7.

Web sitesi

[URL erişimi: 10.7.2014]

Avrupa Komisyonu: *Avrupa sektör becerileri konseyleri* <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=784&langId=en>

Ek 10. Fransa

A10.1. Bağlam

Fransa'da işgücü piyasasının karşı karşıya olduğu temel zorluklardan biri de nüfusun yaşlanmasıdır. Tahminlere göre, çalışma çağındaki nüfusun büyümesi diğer gelişmiş ekonomilerden daha yavaş bir şekilde gerçekleşeceğini işaret etse de, işgücü piyasasının zaten sıkıntılı olduğu yaşlılara hizmet veren sektörlerde istihdam zorluklarının artması beklenmektedir (Gineste ve Brunhes, 2008). Çalışma çağındaki nüfusun oldukça yetenekli olması ve yeni büyüme sektörlerinin ihtiyaçlarını karşılayabilmesi daha önemli hale gelmektedir.

1982'de hükümetin merkezileşmesinin bir sonucu olarak bölgeler Fransa'da mesleki eğitim politikasını uygulamaya koyma yerleri haline gelmiştir.

Ulusal, sektörel ve bölgesel düzeydeki paydaşlar, becerilerin öngörülmesi ve eşleştirilmesine ilgi duymaktadır. Birçok kurum, işgücü piyasası ve eğitim ihtiyaçları analizinde yer almaktadır.

A10.2. Kilit paydaşlar ve yaklaşımlar

Sektörel düzeyde becerilerin öngörülmesi ve eşleştirilmesine yönelik kilit kurumlar, tahmin çalışmaları için yapılan sözleşmeleri (CEP), meslekler ve yeterlilikler için gözlem tahminlerini (OPMQ) ve onaylanmış ortak toplama kurumlarını (OPCA'lar) içerir.

CEP'ler, şirketlere ve meslek gruplarına teşvik sağlamak için tasarlanan Fransız becerilerin öngörülmesi çerçevesinin önemli bir özelliğidir. Her ikisine de, orta vadeli beceri ihtiyaçlarını tespit etmek için araştırma yapmaları ve bunları karşılamak için gerekli tedbirleri almaları için hükümet finansmanı sağlanmaktadır. Çalışmalar hazırlamaya ek olarak, sözleşmeler de istihdamı geliştirmek için eylem ve taahhüt gerektirir ve meslek ile ticaret ve sendikalar arasında bir anlaşmaya dayanır.

Mesleki tahmin için gözlemleri ağı, sektörel becerilerin öngörülmesi yaklaşımının bir diğer önemli unsurudur. Gözlemleri, çeşitli paydaşları bir "ortak tanıya" ulaşmak amacıyla bir araya getiren kurumları izlemektedir.

(Guégnard, 2007). Ulusal düzeyde (OPMQ) veya bölgesel düzeyde (OREF) organize edilebilirler. Bununla birlikte, daha ziyade endüstriyel sektörler, OPMQ'lar otomotiv, plastikler, kimyasallar, gıda, sigorta ve hesaplama meslekleri gibi meslek grupları etrafında organize edilmektedir (OPMQ'lerin listesi için, bkz. Ecorys, 2010, p. 100). OPMQ'lar 1990'lardan beri çeşitli meslek sektörlerinde faaliyet göstermektedir. 2004 yılında, her sektör için zorunlu meslekler için tahmin gözlemleri kurulmasını öngören yeni mevzuat getirilmiştir.

OPMQ'ların çoğu ayrı kuruluşlar değildir, ancak bir OPCA veya operasyonel ve idari yardım sunan bir işveren örgütü ile birlikte yönetilir. Aynı zamanda, OPCA'lara öncelikli eğitim programlarını tanımlama sürecine girdi sağlayabilirler.

OPCA'lar, sektörel düzeyde yasal eğitim vergisini toplamak için sosyal taraflarca kurulan ve yönetilen yatırım fonlarıdır. İşverenlerin katkılarını toplarlar ve eğitim fonunun odaklanacağı öncelikleri belirlerler; bu ilk gelecekteki beceri ihtiyaçlarının tahminini gerektirir. OPCA'lar daha sonra fonları belirlenen öncelik alanlarına dağıtır.

OPMQ'ların temel faaliyetleri şunlardır:

- (a) mevcut eğilimler ve ihtiyaçlar hakkında istihdam ve eğitim verilerini toplamak ve analiz etmek;
- (b) önemli ekonomik, teknolojik, düzenleyici ve demografik sürücülerini belirlemek ve bunların istihdam, meslekler ve eğitim ihtiyaçları üzerindeki gelecek etkilerini tahmin etmek;
- (c) hükümet, bölgesel konseyler, işveren federasyonları ve sendikalar dahil olmak üzere paydaşlara veri dağıtmak.

Çoğu OPMQ, sektörlerindeki yeterlilik talep ve arzına yönelik projeksiyonlar oluşturmak için anketler ve nitel bilgilerle birlikte makroekonomik tahminleri kullanır. Bu sonuçlar daha sonra sektördeki eğitim ve işgücü piyasası organları ile kapsamlı istişare yoluyla rafine edilir. Nihai sonuç, gelecekteki yönelime ve sektördeki eğitim ve niteliklere dair fikir birliğini yansıtır.

OPMQ'lar ileriye dönük işler ve beceri yönetimi; eğitim ve işe alım ihtiyaçları; öngörme; yaş yönetimi; sertifikasyon şemaları; ve işte eşitlik gibi öncelikli olarak farklı alanlarda anket ve analizlerin üretilmesine odaklanır. Ayrıca istatistiksel veri tabanları üretir ve meslekleri haritalarlar. OPMQ'lar geçici olarak işbirliği yaparlar, ancak sonuçların, araçların ve metodolojilerin paylaşılmasıyla daha fazla sinerji yaratılabilir (d'Agostino ve Delanoe, 2012).

Sektör düzeyindeki kurumlara ek olarak, bir takım bölgesel ve devlet kurumları da becerilerin öngörülmesiyle ilgilenmektedir.

Çalışma Bakanlığı, 1988 yılından bu yana beceri ve yeterlilik talepleri için değişim sürücülerinin ayrıntılı bir analizini sağlamak amacıyla sektörel tahmin çalışmalarını kullanmaktadır. Bu girişim kapsamında yaklaşık 70 çalışma yayınlanmıştır (Estrade, 2007).

Çalışmalar daha geniş sosyo-ekonomik dokuyu incelemekte ve ilk ve sürekli mesleki eğitime yönelik eğitim talebini tanımlamaktadır. Bu, hükümet ve sosyal ortaklar tarafından ortaklaşa kabul edilen bir sektörel eğitim planının geliştirilmesine temel teşkil eder. Hükümetten ve sosyal ortaklardan ortak finansman ile çalışmaları hazırlamak için özel danışmanlar normal olarak görevlendirilir. Çoğu çalışma, nicel tahminleri ve anketleri birleştirir de, çalışmalar için ortak bir metodoloji yoktur.

Hükümet, önemli istatistiklerin ve analizlerin üretilmesinde ve yayımlanmasında ve ulusal, sektörel ve bölgesel düzeyde metodolojik destek sağlamada önemli bir rol oynamaktadır. Eğitim Bakanlığı ve Stratejik Analiz Merkezi (CAS), mesleklerde ve niteliklerde arz ve talep konusunda ulusal makroekonomik tahminler sağlamaktadır. Stratejik Analiz Merkezi, çeşitli bölümlerdeki meslekler ve nitelikler hakkında ileri çalışmalar da dahil olmak üzere, tahmin faaliyetlerini koordine etmekten sorumludur. Ayrıca ortak metodolojiler geliştirir ve kapsamlı tahminler yayınlar.

Sanayi ve Ticaret İstihdam Ulusal Birliği (UNEDIC) ve danışmanlık firması BIPE, meslek ve beceri ihtiyaçlarının öngörülmesi, trendlerin gözlemlenmesi, istatistiksel analiz ve anket yöntemlerini kullanarak raporlar hazırlamaktadır. Eğitim, Öğretim ve İstihdam Araştırma Merkezi (Céreq), mesleki eğitim ve öğretim ve insan kaynakları yönetimi ile ilgili politikaların geliştirilmesinde ve uygulanmasında paydaşlara yardımcı olacak analiz ve araştırmalar yapmaktadır.

OREF'ler bölgesel istihdam ve eğitim gözlemleridir. Karar vericiler için bilgi sağlayarak, bölgedeki eğitim sağlama ve işgücü piyasası ihtiyaçları arasında daha iyi bir eşleşme elde etmelerini sağlar

OPMQ gibi, OREF'ler bölgedeki farklı kurum ve hizmetlerin çalışmalarını koordine eder. Özellikle bölgesel eğitim geliştirme planının geliştirilmesinde "ortak tanı" yaklaşımını desteklemektedir.

Bazı endüstri dernekleri yerel eğilimlere odaklanmak için kendi gözlem merkezlerini kurduklarından, istihdam ve meslek gözlem merkezleri de alt bölge düzeyinde mevcuttur. Yerel bölgelere hizmet veren iş merkezleri de kısa vadeli beceriler ihtiyaçları hakkında ilk elden bilgi toplar ve becerilerin eşleştirilmesinde önemli bir rol oynarlar.

A10.3. Alınan dersler

Fransa'nın beceri ihtiyaçlarını öngörmek için iyi kurulmuş bir sistemi vardır. Ulusal, bölgesel, sektörel ve yerel düzeyde çeşitli organlar, mevcut ve gelecekteki beceriler ve istihdam ihtiyaçları hakkında bir zeka üretmektedir. Araştırma çıktıları, genellikle aktif katılım, işbirliği ve ortak tanı görüşlerine dayanarak, anında paydaşların özel ihtiyaçlarını karşılamaktadır.

Stratejik Analiz Merkezi, sektör gözlemlerinin çalışmaları için sağlam bir çerçeve sağlarken, araştırma yapma kapasiteleri sektörler ve bölgeler arasında büyük farklılıklar gösterir. Bu da, sonuçların sağlamlığı ve karşılaştırılabilirliği ile ilgili konuları gündeme getirir.

Birçok farklı birim, farklı seviyelerde becerilerin öngörülmesiyle ilgilenir ve büyük miktarda iş üretir. Araştırma etkinliklerinin birleştirilmesi, ortak metodolojilerin kullanılması ve çeşitli zeka parçacıklarının sentezlenmesi için süreçlerin oluşturulması, becerilerin öngörülmesi çalışmasının tutarlılığını artırmanın olası yolları olarak görülmektedir. (Gineste ve Brunhes, 2008).

REFERANSLAR

d'Agostino, A.; Delanoe, A. (2012). Occupations and skills observatories: tools for shaping the future.

Training and employment, May/June 2012, No 99.
<http://www.cereq.fr/index.php/content/download/5673/50382/file/Training99.pdf>

Ecorys (2010). *Sector councils on employment and skills at EU level: country reports*. Rotterdam: Ecorys.
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4768&langId=en>

Estrade, M.-A. (2007). Future prospects for occupations and qualifications in Fransa: is it possible to coordinate all the players involved? In: Cedefop (ed.). *Systems, Kurumsal çerçeves and processes for early identification of skill needs*. Luxembourg: Publications Office, Cedefop panorama series; 135, pp. 73-82.
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5176_en.pdf

Gineste, S.; Brunhes, B. (2008). *Improving the capacity to anticipate EU-wide labour market and skills requirements: Fransa. Contribution to the EEO review: autumn 2008*. Birmingham: European Employment Observatory.
<http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/Fransa-AutumnReview2008.pdf>

Guégnard, C. (2007). Skills identification in French regions: dream or reality? In: Cedefop (ed.). *Systems, Kurumsal çerçeves, and processes for early identification of skill needs*. Luxembourg: Publications Office, pp. 170-182.
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5176_en.pdf

Ek 11. Gürcistan

A11.1. Bağlam

Gürcistan, komşu ülkelerle ihtilaflar da dahil olmak üzere önemli bir yapısal değişim ve önemli siyasi belirsizlikler geçiren bir geçiş ekonomisidir. Uyumsuzluklar, işverenlerin algılanan gereksinimleri ile eğitim ve öğretimden elde edilen çıktılar arasında bulunmak-tadır.

Çalışmayı finansal ve teknik olarak destekleyen Almanya'nın Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH himayesinde bir pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışma, ekonominin potansiyel olarak hızlı büyüyen alanları olarak seçilen turizm, giyim, bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) ve gıda işleme sektörlerinde gerçekleştirilmiştir.

Gürcistan'daki Ekonomi ve Sürdürülebilir Kalkınma Bakanlığı, araştırmaya yardımcı olmak için uzmanlara çalışmalarını yürütmüştür. Bu, diğer uzmanlar tarafından ve diğer bakanlıkların girdileriyle desteklenmiştir. Araştırma ekibi, ilgili eğitimi de sağlayan GeoWel Research'ün denetimi altında çalışmıştır. Temel amaç, iç yatırımı desteklemektir.

A11.2. Kilit paydaşlar ve yaklaşımlar

En önemli husus, işveren ihtiyaçları ile örgün eğitimin çıktıları arasındaki algılanan uyumsuzluktur. Pratik deneyim ve disiplin, sorumluluk, ciddiyet ve motivasyon ihtiyacı, belirlenen temel boşluklardır.

A11.2.1. Ana metodoloji

Nicel ve nitel tekniklerin bir kombinasyonu kullanılmıştır: kilit oyuncular ve paydaşlar ile yapılan görüşmeler; basit bir tesadüfi örnek kullanarak (çalışmanın odak noktasının içe dönük yatırımı teşvik etmek olduğundan büyük şirketlere yoğunlaşarak) her bir sektörde 50 şirketten oluşan küçük bir anket yapılmış ve yerleşik bir örnekleme çerçevesi kurulmuş ve mevcut verileri kullanarak masa başı araştırması gerçekleştirilmiştir.

A11.2.2. Kilit araştırma süreçleri ve araçları

Masa başı araştırması sektöre, özelliklerine ve içeriğine kısa bir genel bakış sağlamıştır.

Mevcut Bilgi Kaynaklarından, bu değerlendirmeler için "kanıtın" ne kadar sağlam temellere dayandığı açık değildir.

Anket ve diğer kanıtlar daha sonra istihdam ve beceri konularının resmini ortaya çıkarmak için kullanılmıştır. Bu, mevcut işgücünün nitelikleri ve yeterlilikleri ile işe alım konularına ilişkin sorulara verilen cevapları içermektedir. Hata marjları hakkında bilgi verilmediğinden, anketten elde edilen bulguların ne kadar güçlü olduğu belirsizdir.

A11.3. Alınan dersler

Yapılan çalışma, mevcut veriler ve mütevazı yeni birincil veri toplama kullanılarak faydalı bir şeyin elde edilebileceğini göstermektedir.

Kullanılan küçük numuneler dikkate alındığında istatistiksel güvenilirlik konusunda daha şeffaf olma ihtiyacı vardır. Sunulan diğer kanıtların kaynağı ve güvenilirliği hakkında daha fazla bilgi sağlanmalıdır.

Referanslar

Ministry of Economy and Sustainable Development of Gürcistan (2010). *Pilot survey of labour market needs in Gürcistan: tourism, apparel, ICT and food processing*.

The World Bank is now carrying out the workforce development survey, based on their 'SABER workforce development' methodology. The former Yugoslav Republic of Macedonia and Gürcistan are among the pilot countries. For further information see: SABER: *SABER in action* <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTEDUCATION/0,,contentMDK:K:23191129~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:28386,00.html>

Ek 12.

Almanya

A12.1. Bağlam

Almanya, mevcut yetenek boşluklarını değerlendirmek ve bunların nasıl değişebileceğine dair bilgi sağlamak için çok iyi kurulmuş bazı sistemlere sahip, gelişmiş bir ekonomidir.

Eğitim içeriğinin birincil sorumluluğu, sektörden ve sosyal ortaklardan tavsiyeler alan Federal Mesleki Eğitim ve Öğretim Enstitüsüne (BIBB) aittir. Federal Ekonomi ve Teknoloji Bakanlığı (BMWi) da önemli bir kurumdur. Eğitim ve Araştırma Bakanlığı (BMBF) ile birlikte, mesleki eğitim müfredatı tasarlamak ve uygulamaktan sorumludur⁷⁵.

BIBB'den ayrı olarak, bunlar TVET sisteminin kilit oyuncularıdır ve çoğu zaman yeni müfredat veya TVET düzenlemeleri getirildiğinde şirketlerin (işverenlerin) çıkarlarını temsil eder. Ayrıca, bu tür bir araştırmanın temel sorumluluğu Federal İstihdam Bürosunun istihdam araştırması enstitüsü olan IAB ile birlikte olmakla birlikte, yeterlilik ihtiyaçları ya da sektörel gelişmeler üzerine araştırmalar yürütürler.

Alman sistemi karmaşıktır ve onlarca yıldır organik olarak gelişmiştir. Çoğunlukla örtüşen ve bazen de birbirleriyle çelişen hedefleri olan birçok oyuncu vardır. Bu, becerilerin öngörülmesi ve eşleştirmenin özlü ve tutarlı bir resmini sunmayı zorlaştırır.

Sektör, eğitim ve öğretim ihtiyaçlarını değerlendirmek için her zaman Alman sisteminin merkezinde yer almıştır. Birleşik Krallık'ta Sektörel Beceri Konseyleri gibi sistemlerin geliştirilmesi, işverenlere eğitim ve öğretim için öncelikler hakkında bir ses sağlama anlamında Alman sisteminin en iyi özelliklerini çoğaltmaya yönelik bir girişim olarak görülebilir.

A12.2. Kilit paydaşlar ve yaklaşımlar

Temel politika ve araştırma hedefleri, işgücü ve diğer daha genel beceri ölçütleri ile ölçülen, değişen becerilere olan ihtiyacı ve ekonomideki boşlukları bir bütün olarak değerlendirmek olmuştur.

Hükümet için beceri projeksiyon çalışmaları yürütülmektedir. Yayımlama stratejisi, İPB'yi genel halkın

kullanımına sunmaktan ziyade öncelikle politika yapıcılara odaklanmaktadır.

KİH'lerin çalışmaları, iş arayanları uygun işlere uydurmaya odaklanan daha genel bir hedef gruba sahiptir.

A12.2.1. Ana metodoloji

Önceki çalışma, Almanya'daki becerilerin izlenmesi ve geliştirilmesi ile ilgili birçok yöntem ve veri ile birçok sektörel ve diğer organları bir araya getirmiştir.

Bu alandaki son çalışmalar nicel ve nitel yöntemlerin bir kombinasyonunu içermektedir, ancak sektör her ikisinin de merkezinde kalmaktadır (Vogler-Ludwig ve diğerleri, 2013). Almanya için yeni nicel tahminler, ekonometrik bir modelleme yaklaşımı kullanılarak detaylı bir sektörde, meslekte, yeterlilik ve bölge düzeyinde geliştirilmektedir. Araştırma tasarımının yeni bir bölümü, senaryo geliştirme yöntemlerini kullanan sektörlere odaklanan nitel bir çalışmanın paralelinde yürütülmektedir.

Önceleri, bu çalışma IAB ve BIBB tarafından üstlenildi; Şu anda özel bir şirket olan Economix de dahil olmuştur. Bu, birçok sektörel analiz içeren en son yayınlanan nicel tahminini içerir (BIBB, 2012).

A12.2.2. Kilit araştırma süreçleri ve araçları

Çeşitli aktörler, İPB oluşturulmasına ve eğitim ve öğretim alanında yatırım öncelikleri için öneriler geliştirilmesine katkıda bulunur. Süreçte birçok hükümet departmanı ve ajansı yer almaktadır ve Federal İş Kurumu'nun IAB'si işgücü piyasasında güncel gelişmeleri analiz etmede birincil sorumluluğa sahiptir.

BIBB, TVET tabanlı mesleklerin geliştirilmesinden ve analizinden sorumludur. Enstitü, Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı'na aittir ve Ekonomi ve Teknoloji Bakanlığı ile birlikte, TVET için müfredat ve yönetmeliklerin tasarlanmasından sorumludur. Bunlar genellikle BIBB (ve bazen diğer organlar) tarafından yürütülen sektörel analizlere dayanır. Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı da genel politika önerilerine katkıda bulunmaktadır.

⁷⁵ Dahil olan roller hakkında bilgi için bkz. http://www.eduserver.de/zeigen_e.html?seite=98

PES (Federal İş Kurumu) önemli bir göreve sahiptir. ABD O*NET sistemi ile birçok özelliği paylaşan beceri eşleşmesini izlemek ve değerlendirmek için bir sistem geliştirmiştir.

Menfaat gruplarına (işverenler, sendikalar) ve diğer bağımsız kuruluşlara (araştırma merkezleri ve kurumlar) bağımlı olanlar da dahil olmak üzere birçok farklı aktör, aynı zamanda işgücü piyasasının analizine ve politika önerilerinin geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır.

A12.2.3. Ulusal sistem ile uyumluluk

Sektörel bir odaklanma, Alman yaklaşımının önemli bir özelliğidir.

Bu, veri toplama, modelleme ve analizde büyük yatırımlarla birlikte, karmaşık yöntem ve araç kombinasyonunu içerir. Aynı zamanda, on yıllardır süren evrim ve ilgili kurumların gelişimi ve aralarındaki ilişkilere dayanmaktadır.

A12.3. Alınan dersler

Alman yaklaşımı sektörü değiştirmekte olan beceri ihtiyaçları düşüncesinin merkezine yerleştirmektedir.

Sosyal taraflar, özellikle işverenler olmak üzere aktif olarak dahil olmakla birlikte, sendikalar da becerilere yönelik yatırım kalıplarını etkilemede merkezi bir role sahiptir.

Süreç uzun yıllar sürer ve hükümetin tam desteğini gerektirir. Sektörler arası hareketlilik fikri (geçiş / esneklik / hareketlilik matrisleri), özellikle BIBB (BIBB, 2012) tarafından geliştirilen yaklaşımın önemli bir özelliğidir.

Referanslar

ADeBar: *Early recognition of skill needs by continuous observation at work and in companies* (especially slides 3 and 7) http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3800-att1-1-Presentation_Kuwan_5_10_2008.pdf

BIBB (2012). *Shortages on the labour market: changes in education and employment behaviour will mitigate shortages of skilled workers*. Bonn: BIBB. BIBB report, Vol. 6, No 18. <http://www.bibb.de/en/61097.htm>

Helmrich, R. et al. (2012). *Shortage on the labour market: changes in education and employment behaviour will mitigate shortages of skilled workers*. Bonn: BIBB, Federal Institute for vocational education and training. BIBB report Vol. 6, No 18. <http://www.bibb.de/en/61097.htm>

IAB, Institute for Employment Research: Publications: *Berufliche Arbeitsmärkte* [Occupational labor markets] <http://www.iab.de/en/publikationen/publikation-nach-themen.aspx/Thema/1200>

Kuwan, H. et al. (2009). Future skill needs in renewable energies in Almanya: the ADeBar project. In Cedefop (2009). *Future skill needs for the green economy*,

pp. 44-50. Luxembourg: Publications office. Cedefop research paper. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5501_en.pdf

Schröder, H.; Klaes, L. (2010). Public private health: future skill developments. *FreQueNz-Newsletter*, 2010, pp. 9-10.

Vogler-Ludwig, K. et al. (2013). *The German labour market in 2030: a strategic view on demography, employment and education*. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

Web siteleri

[URL'lere erişim tarihi 10.7.2014]

European Commission web page on *e-skills for competitiveness and innovation* <http://www.eskills-vision.eu>

European Commission web page on *e-skills monitor* <http://www.eskills-monitor.eu>

FreQueNz network <http://www.frequenz.net/>

Ek 13. Gana

A13.1. Bağlam

Gana, Sahra altı Afrika'da, 2015 yılına kadar orta gelir düzeyine ulaşmayı hedefleyen, gelişmekte olan bir ülkedir. Ekonomisi son on yılda istikrarlı bir şekilde büyümüştür ve petrol arama gelirlerindeki artış nedeniyle büyümenin daha da hızlanması beklenmektedir. Ekonomik büyümenin en önemli itici gücü madencilik ve tarımsal mallar dahil olmak üzere mal ihracatı olmuştur. Tarımın GSYİH'ye olan nispi katkısının azalmasına rağmen ekonominin kilit sektörünü oluşturmaktadır. Sektör, istihdamın % 50'sinden sorumludur.

İşgücünün % 80'inden fazlası kayıt dışı sektörde, özellikle tarım ve kırsal sektörde istihdam edilmektedir (YEN ve IYF, 2009, s. 15). Perakende ticaret, özellikle kentsel alanlardaki kayıt dışı sektördeki istihdam için önemli bir başka alandır. Bu sektörlerin yakın gelecekte büyümek için en yüksek potansiyele sahip olması beklenmektedir.

Gana'nın genç bir nüfusu vardır. 0-14 yaş arasındaki çocuklar toplam nüfusun yaklaşık % 40'ını oluştururken, 15 ile 34 yaş arasındaki gençler % 33'lük bir paya sahiptir (YEN ve IYF, 2009, s. 16). İşgücü genellikle az eğitimlidir: sadece üç çalışandan biri okula devam etmiştir; bunların üçte birinden daha azı bir ilkokul veya ilköğretim sertifikasına sahiptir ve 10 çalışandan sadece birinin orta okul bitirme ve yüksek eğitime devam belgesi vardır (Dünya Bankası, 2011, s. 3).

TVET, hem resmi hem de kayıt dışı sektörde işverenlerin ihtiyaç duyduğu miktar ve kaliteyi sağlamada yetersiz kalmıştır ve yoksulluğun azaltılması hedeflerini gerçekleştirememiştir. Öğrenciler arasında TVET, üniversite eğitime ikinci sınıf bir seçenek olarak görülmüştür, bu da düşük öğrenci sayıları ve sektör için sınırlı finansman ve sonuç olarak da hizmet kalitesinin etkilenmesi ile sonuçlanmıştır (Bortei-Doku Aryeetey ve diğ., 2011).

Uygun vasıflı işgücünün olmaması, işletmeler için büyük bir sorun olarak tanımlanmıştır: bu durum ekonomik büyümeyi ve rekabet gücünü makroekonomik düzeyde engeller. Bu zorluğu gidermek için Gana'nın ikinci büyüme ve yoksulluk azaltma stratejisinin hükümeti,

Gana'daki gelecekteki insan gücü ihtiyaçlarının yanı sıra Binyıllık Kalkınma Hedeflerini yerine getirmeye odaklanmaktadır. Gana'daki TVET reformu şunları amaçlar:

- (a) Ekonominin kilit büyüme sektörlerine odaklanan daha talep odaklı bir sistem oluşturmak;
- (b) Yeterlilik temelli eğitimi tanıtmak;
- (c) Tutarlı standartlar, nitelikler ve belgelendirme;
- (d) TVET öğretmenlerinin mesleki gelişimini sağlamak;
- (e) TVET için açık yönetim ve koordinasyon yapıları tesis etmek (Baffour-Awuah ve Thompson, 2012, s. 28).

A13.2. Kilit paydaşlar ve yaklaşımlar

Teknik ve Mesleki Eğitim ve Eğitim Konseyi (COTVET), 2010 yılında hükümet tarafından kurulmuştur. Rolü, TVET'in tüm yönlerini koordine etmek ve denetlemek ve tüm sektörlerde beceri geliştirme için ulusal politikalar geliştirmektir: yükseköğretim öncesi, yüksek okul, resmi ve gayri resmi. COTVET'in üst düzey hedefi, yetenekli işgücünün ve insanların gelir getirici kapasitelerinin üretkenliğini ve rekabet gücünü artıran bir TVET sistemi oluşturmaktır⁷⁶. COTVET, Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde faaliyet göstermektedir. Bu üçlü kuruluş 15 üyeli bir yönetim tarafından yönetilmektedir.

COTVET'in temel işlevleri şunlardır:

- (a) TVET'te değerlendirme ve sertifikasyonun rasyonalize edilmesi;
- (b) TVET araştırma ve geliştirmesini desteklemek;
- (c) TVET aktiviteleri için finansman sağlamak: Bu, Danimarka Uluslararası Kalkınma Ajansı (DANIDA) ve Gana Eğitim Vakfı Fonu tarafından finanse edilen Beceri Geliştirme Fonu aracılığıyla yapılır;
- (d) Talep odaklı müfredat geliştirme ve yerleştirme ve ulusal staj programlarını teşvik etmek için eğitim sağlayıcıları ve endüstri arasındaki işbirliğine yardımcı olmak;
- (e) Uluslararası ajanslar ve kalkınma ortakları ile işbirliğini teşvik etmek;
- (f) Gana'daki beceri gelişimine yıllık olarak rapor vermek;
- (g) Hükümeti TVET konularında bilgilendirmek.

⁷⁶ COTVET: komiteleri: <http://www.cotvet.org/new/committee.php#UJ12Xmfc-sY>

COTVET ayrıca büyüme sektörlerindeki mevcut ve gelecekteki beceri ihtiyaçlarının değerlendirilmesinden ve eksik beceriler ve anahtar yetkinlikler dahil olmak üzere beceri gereksinimlerini tanımlamak için süreçlerin geliştirilmesinden sorumludur.

COTVET'in çalışması dört ayakta komite tarafından desteklenmektedir: Ulusal TVET Nitelikler Komitesi, Endüstriyel Eğitim Danışma Komitesi, Eğitim Kalite Güvence Komitesi ve Ulusal Çıraklık Eğitim Komitesi. Endüstrinin TVET'e katılımı, temel işlevi ulusal meslek standartları ve nitelikleri geliştirmek olan Endüstriyel Eğitim Danışma Komitesi ve alt komiteleri aracılığıyla resmiyet kazanmıştır. Bunu yapmak için, işgücü piyasasını izlerler ve ulusal meslek standartları ve yeterlilik yapılarına sahip olmayan mesleklerde Endüstriyel Eğitim Danışma Komitesi alt komitelerinin oluşumunu teşvik ederler. Ayrıca sanayi sektörlerine ticaret veya sanayi dernekleri kurmada yardımcı olurlar. Yakın zamana kadar, tüm sektörler için bir sektörler arası eğitim danışma komitesi kurulmuştur. Kaynak, elektronik, oto mekanik, kozmetoloji, giysi yapımı ve tesis mühendisliği gibi çeşitli beceri alanlarını temsil eden beş alt komite de yer almaktadır. Petrol ve doğal gaz gibi yeni ve gelişmekte olan sektörler de alt komiteler oluşturuyor.

COTVET'in çalışmaları ayrıca, Dünya Bankası'nın Gana beceri ve teknoloji geliştirme projesi de dahil olmak üzere uluslararası kalkınma ortakları tarafından desteklenmektedir. Bu, talep odaklı beceri gelişimini ve teknolojilerin benimsenmesini teşvik ederek, ekonominin öncelikli sektörlerindeki üretkenliği ve istihdamı arttırmayı amaçlamaktadır. Projenin ilk bileşeni, öncelikli olarak COTVET'in kapasite inşası yoluyla, beceri geliştirmenin kurumsal Temel Bilgilerinin güçlendirilmesine odaklanmaktadır. Bu, ulusal beceri stratejisinin geliştirilmesine yardımcı olmak, bir TVET yönetim bilgi sistemi kurmak ve sektörler ve ajanslar arasındaki hizmetleri koordine etmek, izlemek ve değerlendirmek için süreçler oluşturmaktır.

Gana'nın ulusal beceri geliştirme stratejisi, sektöre özel gelişim planları ile geliştirilmektedir. Bu beceri arzı ve talebini, piyasa başarısızlıklarını ve seçilen sektörlerdeki kamu müdahaleleri için fırsatları ve sektöre özgü ekonomik ve sosyal sonuçları değerlendirmeyi içerir. Sektörler, hükümetin ekonomik ve özel sektör kalkınma

stratejisi doğrultusunda önceliklendirilmiştir. Odaklanılan nokta, beceri ve teknoloji eksikliğinin büyümeyi sınırladığı sektörlerdir. İstihdam veya verimlilik artışı için fırsatlar sunan sektörlerle de dikkat çekilmekte ve üç ila beş yıl içerisinde, beceri ve teknoloji müdahalelerinden kaynaklanan gelişmeleri gösterme potansiyeline sahip bulunmaktadır (Dünya Bankası, 2011). COTVET zaten petrol ve BİT endüstrilerinde beceri ihtiyaçlarını değerlendirmiştir.

Sektör gelişim stratejilerinin tamamlanması için öncelikli sektörler değerlendirilecektir.

A13.3. Alınan dersler

Gana'daki beceri gelişimine yönelik sektörel yaklaşım hala ilk aşamalarındadır ve etkinliğini değerlendirmek için henüz çok erkendir.

REFERANSLAR

Baffour-Awuah, D.; Thompson, S. (2012). *A holistic approach to technical and vocational skills development policy and governance reform: the case of Ghana*.

Tunis: Association for the Development of Education in Africa. Working document. http://www.adeanet.org/triennale/Triennalestudies/subtheme2/2_1_04_Baffour-Awuah%20_en.pdf

Bortei-Doku Aryeetey, E. et al. (2011). *From prejudice to prestige: vocational education and training in Ghana*.

London: City and Guilds Centre for Skills Development. <http://www.gesci.org/assets/files/COTVET%20report.pdf>

World Bank (2011). *Ghana: skills and technology development project, project information document: report No AB6163*. Washington DC: World Bank.

YEN; IYF (2009). *Private sector demand for youth labour in Ghana and Senegal: Ghana and Senegal study findings*. Geneva: YEN, Youth Employment Network; IYF, International Youth Foundation. http://www.ilo.org/public/english/employment/yen/downloads/psi/psi_study.pdf

Web sitesi

[URL erişimi 10.7.2014]

COTVET: *Standing Committee* <http://www.cotvet.org/new/committee.php#UJl2Xmfc-sY>

Ek 14.

Hong Kong

A14.1. Bağlam

Hong Kong Özel İdari Bölgesinin ekonomisi, son yıllarda pek çok yapısal değişikliğe başarıyla adapte olmuştur. Ekonominin temel sektörü - ihracata yönelik üretim - ana kara Çin'e taşınırken, hizmetler sektörü genişlediğinde önemli bir değişim meydana gelmiştir. Artan küreselleşme, rekabet ve işgücü hareketliliği, beceri geliştirme politikaları için bir takım önemli etkilere sahiptir. Bunlar arasında, rekabet edebilirliği artırmak ve beceri ve yeterliliklerin endüstri ihtiyaçları doğrultusunda standartlaştırılması için sürekli becerilerin geliştirilmesi ihtiyacı bulunmaktadır. Sosyal, ekonomik ve işgücü piyasası politikalarının bu konulara yönelik daha iyi koordinasyonunu sağlamak için Eğitim Bürosu⁷⁷ altında hükümet tarafından bir dizi düzenleme yapılmıştır.

Hong Kong Özel İdari Bölgesi'nde sektörel beceri geliştirme, bir dizi kurum tarafından ele alınmaktadır. Eğitim sunumu, insan gücü planlaması, tedarik ve eğitimin etkilenmesi ve yeterlilik tasarımı gibi bir dizi faaliyette bulunurlar. Kilit kurumlar arasında endüstriye ait sanayi eğitim dernekleri, Mesleki Eğitim Konseyi (VTC) mesleki eğitim kurulları ve endüstri eğitim danışma komiteleri yer almaktadır.

A14.2. Kilit paydaşlar ve yaklaşımlar

VTC, Hong Kong'daki en büyük mesleki eğitim ve eğitim sağlayıcısı ve mesleki beceri geliştirme grubudur. 1982 yılında hükümet mevzuatına göre yasal bir organ olarak kurulmuştur. Piyasaya duyarlı ve talep odaklı eğitim programları geliştirmek için endüstri, çalışanlar ve akademisyenleri bir araya getirir. VTC, gelişmiş istihdam edilebilirlik ve küresel rekabet gücü için beceriler sağlayan kapsamlı bir TVET sisteminin geliştirilmesi konusunda baş yöneticiye tavsiyelerde bulunur.

VTC, sanayi, ticaret, hizmet, iş ve eğitim sektörlerinden 22 üye ve kilit hükümet dairelerinden oluşan konseyi tarafından yönetilmektedir. Endüstri, VTC'nin çeşitli kurulları ve komiteleri arasında temsil edilmektedir. Bunlar, sistemin endüstrinin ihtiyaçlarını karşıladığından emin olmak için ders planlaması, müfredat tasarımı ve kalite güvencesi sağlar. Konseyin çalışmaları, sektörler arası eğitim konularını kapsayan işlevsel komiteler, 21 eğitim kurulu ve beş genel kurul tarafından desteklenmektedir: çıraklık ve ticaret testi; bilgi teknolojisi eğitimi; yönetim ve denetim eğitimi; teknoloji uzmanlığı eğitimi; ve engelli insanlar için mesleki eğitim⁷⁸.

Mesleki eğitim kurulları, ekonominin ana sektörlerini kapsayan üç taraflı yapılar olarak düzenlenmiştir. Her kurulun kendi görev tanımları vardır, ancak ortak çekirdek faaliyetlerini gerçekleştirirler:

- (a) Endüstrilerinde insan gücü planlaması;
- (b) Ders planlaması, müfredat geliştirme ve kalite güvence sistemleri;
- (c) Sektördeki temel işler için gerekli beceri ve eğitimi tanımlamak;
- (d) Hizmet içi çalışanlar, çıraklar ve stajyerler için beceri değerlendirmeleri, ticari testler ve sertifikasyon için kalite standartlarını tavsiye etmek;

İşverenler, işveren dernekleri, sendikalar, mesleki kurumlar, eğitim ve öğretim kurumları ve devlet daireleri de dahil olmak üzere paydaşların sürece dahil olması.

⁷⁷ Önceki adı Eğitim ve İnsan gücü Bürosu.

⁷⁸ VTC: yönetim yapısı: http://www.vtc.edu.hk/html/en/about/train_com.html

Mesleki eğitim kurullarının insan gücü planlaması üzerine çalışmaları, ulusal beceri geliştirme çerçevesine önemli bir girdi sağlamaktadır (Sparreboom ve Powell, 2009). Çoğu yönetim, sektörlerindeki beceri ihtiyaçlarıyla ilgili yıllık veya iki yıllık verileri işgücü anketleri ve istatistiksel raporlar şeklinde toplar ve yayınlar. İşyerleri, işletmelerinde ana meslek kategorisi tarafından mevcut ve gelecekteki beceri ihtiyaçları ile ilgili araştırma yaparlar ve istihdam seviyeleri ve boş kadrolara göre istihdamdaki değişiklikleri belirlerler.

Ulusal beceri geliştirme çerçevesi, yüksek talep gören ve Hong Kong ekonomisinin stratejik sektörlerinde kullanılan becerilere odaklanmaktadır. Ekonomik Kalkınma ve Çalışma Bürosu, ekonominin stratejik sektörlerini belirler. Eğitim Bürosu, geniş meslek grubunun istihdam eğilimleri de dahil olmak üzere, bu sektörlerin her biri için nicel tahminler kullanarak orta vadeli makro tahminler hazırlar. Bu tahminler, belirli nitelikler ile kaç kişinin eğitilmesi gerektiğine dair kesin cevaplar vermeyi amaçlamamakta, ancak kısa vadede beceri ihtiyaçları üzerine mikro düzey, nitel öngörüü birleştirmek için sahneyi kurmaktadır. Bu, VTC tarafından sağlanır ve mesleki eğitim kurullarının işveren anketlerinden elde edilir. Bu tür öngörülerini birleştirmek, sadece veri geçerliliğini desteklemekle kalmaz, aynı zamanda, belirli bir yaklaşımın kısıtlı olduğu durumlarda, bir türün diğerini tamamlamasını sağlar. Bu entegre öngörüye dayanarak, Eğitim Bürosu, istihdam talebinin meslek grubu ve eğitim kazanımı ile öngörülen değişikliklerini tespit etmektedir.

Eğitim Bürosu, yetenekli mezunların potansiyel kayıtlarını, kayıtlar ve tamamlanma eğilimleri hakkındaki verileri kullanarak tanımlar. Aynı zamanda sektörler arasında eğitim kazanımı ile talep ve arz arasındaki dengesizlikleri belirler. Mesleki eğitim kurulları aynı zamanda mezunlarının sanayilerindeki muhtemel arzını tespit eder ve dengesizlikleri karşılamak için öneriler geliştirir.

VTC, her yıl yaklaşık 240 000 öğrenci için 13 üye enstitüsü aracılığıyla eğitim vermektedir. Bu, çeşitli istihdam öncesi hizmet içi programları ve uluslararası kabul görmüş yeterlilikleri içerir⁷⁹. VTC en büyük beceri eğitimi sağlayıcı olduğundan, beceri arzını etkileyen öneriler üzerinde hareket edebilir. Bunu, yeni eğitim ürünleri geliştirerek veya promosyonlar ve kariyer rehberliği yoluyla öğrenci seçimini etkileyerek yapar. Hükümet ayrıca, bu alanlarda alımını teşvik etmek adına yüksek talep alanlarındaki sermaye yoğun kurslar için öğrenim harcı için finansman sağlamaktadır.

VTC sekiz yıllık planlama döngülerinde çalışır. İkinci stratejik plan 2008 yılında başlatılmış ve 2016-2017 yılları arasında mesleki eğitim ve öğretimi geliştirmek için 10 stratejik girişim belirlenmiştir. Girişimler, yaşam boyu becerilerin geliştirilmesine yönelik bir ortaklık yaklaşımına dayanan, değer inovasyonu ve yetenek oluşturma üzerine odaklanmaktadır. Stratejik plan, mesleki eğitim kurullarının yayınladığı raporlara dayanarak her türlü kilit değişikliği yansıtmak üzere her yıl gözden geçirilmektedir.

Sanayi eğitim dernekleri gibi diğer sektörel kuruluşlar da VTC'ye rapor vermektedir. Bu çağrışımlar 1970'lerde inşaat ve tekstil gibi kilit ekonomik sektörlerde yasal kurumlar olarak kurulmuştur. Hükümet, endüstrilerin kendi eğitim derneklerini oluşturmalarına ve işverenlere yasal bir vergi uygulaması sağlamalarına olanak tanıyan yasalar çıkarmıştır. Sektör eğitim dernekleri ve fon eğitim programlarını kurmak için vergi toplanan fonlar kullanılmıştır. Vergi oranı, normal olarak, tamamlanan işin değeri veya ihrac edilen mallar gibi sektörün performansı ile ilişkili olarak belirlenmektedir. Endüstri eğitim derneklerinin kilit rolü, sektörün belirlediği stratejilerin eğitim yönlerini ortaya koymaktır ve bunlar, ilgili endüstrinin işverenleri dernekleri tarafından "beceri dalları" (Sung ve diğ., 2010) olarak görülmektedir.

⁷⁹ Bkz. <http://www.vtc.edu.hk/html/en/about/council.html>

Örneğin, İnşaat Sektörü Eğitim Kurulu, Yapı Endüstrisi Konseyi⁸⁰ için aşağıdaki görevleri yerine getirir:

- (a) İnşaat sektörü için eğitim kursları sağlamak;
- (b) İnşaat sektörü için sanayi eğitim merkezleri kurmak ve sürdürmek;
- (c) Mezunlar için işe yerleştirme sağlamak;
- (d) Değerlendirme ve sertifikasyon ve geliştirme standartları için sorumluluk almak;
- (e) Yıl içerisinde endüstrideki çalışma alanları ve eğitim çıktı istatistiklerini toplayıp yayınlamak.

Benzer bir şekilde, Giyim Sanayi Eğitim Otoritesi (CITA), giyim endüstrisinin küresel rekabet gücünü arttırmaya odaklanır: yöneticilerin ve teknik profesyonellerin eğitimi ve geliştirilmesinde sektör liderliğindeki bir yaklaşımın benimsenmesi; verimlilik ve kalite iyileştirme programlarının teşvik edilmesi ve bilişim teknolojisinin sanayide kullanımını desteklemektedir⁸¹. Giyim Endüstrisi Eğitim Otoritesi, faaliyetlerini temel beceri eğitimlerinden, Çin anakarasına taşınmasıyla birlikte daha yüksek seviyeli, niş pazar becerilerine kaydırmıştır.

Sektörün sanayi organları da yetkilerin geliştirilmesinde ve Hong Kong yeterlilikler çerçevesinin uygulanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Eğitim Bürosu, kilit sektörlerdeki 18 endüstri eğitim danışma komitesinin kurulmasına yardımcı olmuştur. Komiteler, işveren, işçi, meslek kuruluşu ve diğer paydaş temsilcilerinden oluşmaktadır⁸². Yetkinlik standartlarını ve önceki öğrenmeyi tanıma mekanizmasını geliştirmek ve sürdürmekten sorumludurlar. Nitelikler çerçevesini sektöre tanıtır ve Eğitim Sekreteri tarafından yönlendirildikleri takdirde paydaşlara beceri geliştirme ihtiyaçları konusunda tavsiyelerde bulunurlar.

A14.3. Alınan dersler

Becerilerin öngörülmesi ve eşleştirilmesine yönelik bu yaklaşım, süreçteki tüm adımları kapsar: endüstri becerileri ihtiyaçlarını belirleme; işgücü piyasası öngörülerinin toplanması ve analiz edilmesi; ihtiyaçları karşılamak için eylem planları geliştirmek; talep ve arzın etkilenmesi ve eğitim sunumunu. Endüstri, beceri geliştirme sürecinin her aşamasında yer alır ve eğitimin işgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılayabilmesini sağlar.

Bu ayar, VTC, mesleki eğitim kurulları ve ulusal beceri geliştirme ajansları arasında etkili bir koordinasyon gerektirir. Ulusal beceri geliştirme çerçevesi, çeşitli kurumların araştırması arasındaki sinerjiyi en üst düzeye çıkaracak ve kapsamlı bir görüş için anahtar kaynaklardan nitel ve nicel öngörülerini birleştirecek şekilde oluşturulmuştur.

Referanslar

Sparreboom, T.; Powell, M. (2009). *Labour market information and analysis for skills development*. Geneva: ILO. Employment working paper; No 27. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_108627.pdf

Sung, J. et al. (2010). *Innovative approaches to skills reform: the move towards sector-based training, working draft*. Geneva: ILO, Skills and Employability Department.

Web siteleri

[URL'lere erişim tarihi 10.7.2014]

Clothing Industry Training Authority: *About CITA*
http://www.clothingtraining.org.hk/lang_eng/intro.html

Construction Industry Council: *Training output*
<http://www.hkcic.org/eng/courses/output.aspx?langType=1033&id=384&langType=1033>

Education Bureau: *Qualifications framework: Industry Training Advisory Committee (ITAC)*
http://www.hkqf.gov.hk/guie/com_ITAC.asp

VTC: *Governance structure*
<http://www.vtc.edu.hk/html/en/about/council.html>

⁸⁰ Bkz. <http://www.hkcic.org/eng/courses/output.aspx?langType=1033&id=384&langType=1033>

⁸¹ Bkz. http://www.clothingtraining.org.hk/lang_eng/intro.html

⁸² Bkz. http://www.hkqf.gov.hk/guie/com_ITAC.asp

Ek 15. Hindistan

A15.1. Bağlam

Küresel finansal ve ekonomik krizin etkilerinden sonra güçlü bir toparlanma yaşayan Hindistan'daki ekonomik büyümenin önümüzdeki birkaç yıl içinde % 6'nın üzerine çıkması öngörülmektedir (IMF, 2012). En gelişmiş ekonomilerin aksine, ekonomik büyümeye eşlik eden nüfus büyüyen bir çalışma çağı nüfusedir.

Hindistan'ın nüfusunun 2026 yılına kadar 1,4 milyara ulaşacağı tahmin edilmektedir. Bu oranın % 80'inden fazlası 15 ila 59 yaş grubudur (NSDC ve UNDP, 2011). Her yıl yaklaşık 12 milyon genç işgücüne katılacaktır (Majumdar, 2008). Sonuç olarak Hindistan, dünyanın en büyük çalışma çağındaki nüfusuna sahip olacak ve dünyanın toplam işgücünün % 25'ini karşılayacaktır.

İşgücü verimliliğinin düşük olması nedeniyle işgücü bolluğuna rağmen, büyüme ve gelişme potansiyeline ulaşmada sınırlıdır. Dahası, işgücünün çoğu vasıfsız ya da yeterli vasıflara sahip değildir; çalışma çağındakilerin sadece % 6'sı herhangi bir resmi veya gayri resmi mesleki eğitim almaktadır. İş gücünde resmen eğitilmiş olan gençlerin oranı dünyadaki en düşük düzeydedir (CII ve Technopak, 2009) ve mesleki eğitim sisteminin endüstrinin ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli kapasitesi yoktur. Hizmet içi eğitim tipik olarak düşük ve çok pahalı olduğu için, çalışanların büyük bir kısmı modası geçmiş becerilere sahiptir (NSDC, n.d.).

Bu kalite sorunları, özellikle tarım, imalat ve hizmetler başta olmak üzere ekonominin çeşitli sektörlerinde yaygın beceri boşluklarına yol açmaktadır.

Hindistan'ın işgücü piyasasının bir diğer özelliği de, istihdamın % 90'ından fazlasından sorumlu olan örgütlenmemiş sektörün büyük oranıdır (Chenoy, 2011). Bu sektör temel olarak küçük şirketler veya serbest meslek sahiplerinden oluşmaktadır. Bu işle başa çıkmak, yetiştirme ve kariyer yollarının eksikliği, işletmelerin günlük doğası ve kayıt dışı ekonomideki becerilerin düşük olması nedeniyle zordur.

Hindistan hükümeti, ulusal yetenek geliştirme misyonu kapsamında 2008 yılında büyük bir eğitim reformu başlatmıştır. Uluslararası iyi uygulamalarla bilgilendirilen ulusal beceri geliştirme politikasının uygulanması 2009 yılında onaylanmıştır. Amacı, meseleleri sistematik, kapsamlı ve sürdürülebilir bir şekilde ele almaktır.

A15.2. Kilit paydaşlar ve yaklaşımlar

Ulusal Beceri Geliştirme Şirketi (NSDC) ulusal beceri geliştirme misyonunun bir parçası olarak kurulmuştur. Amacı, özel sektör ve endüstri katılımını teşvik ederek beceri eğitimi ve gelişiminde bir "katalizör" olarak hareket etmektir. 2022 yılında 500 milyon kişinin yetiştirilmesi ve beceri kazanma hedefine önemli ölçüde (yaklaşık% 30) katkıda bulunmayı hedeflemektedir. NSDC'nin çabalarının büyük bir kısmı örgütlenmemiş sektördeki beceri geliştirme programlarına yöneliktir.

NSDC, Maliye Bakanlığı tarafından kurulmuş ve kamu özel ortaklığı olarak faaliyet gösteren ve kar amacı gütmeyen bir şirkettir; Hindistan'ın % 49'u Hindistan hükümeti ve % 51'i endüstriye aittir. Kurul, hükümeti ve özel sektörü temsil etmekte olup, çoğunluğa sahiptir. NSDC, NSDC'ye yatırım yapan ve profesyonel fon yöneticileri tarafından yönetilen, devlete ait bir kurum olan Ulusal Beceri Geliştirme Fonu tarafından desteklenmektedir.

NSDC, 20 yüksek-büyüme sektöründeki ve 2022'ye kadar örgütlenmemiş sektörde beceri ihtiyaçlarının detaylı bir analizini yapmak için özel bir danışmanlık yoluyla çalışmayı başlatmış ve yayınlamıştır⁸³. Raporlar aynı zamanda dokuz bölge için de mevcuttur ve farklı sektörlerdeki ortak metodolojiye dayanmaktadır. Mevcut istatistikler ve birincil bilgilerle birlikte gelecekteki eğilimleri tanımlamak için makro projeksiyonlar kullanılır. Raporlar endüstri büyüklüğünü ve büyüme oranını analiz eder.

83 IMAcS (IRCA Yönetim Danışmanlık Hizmetleri)

Beceri talepleri, mevcut ve gelecekteki istihdam ve beceri ihtiyaçları, beceri boşlukları, ortaya çıkan meslekler ve beceri geliştirme için odak alanları belirlemektedir.

NSDC, kilit sektörlerdeki sektörel görev konseyleri (SSC) aşağıdaki işlevleri yerine getirmiştir:

- Eğitimin planlanmasına ve sunulmasına yardımcı olmak için bir İPB sistemi kurmak;
- Beceri geliştirme ihtiyaçlarını belirleme ve beceri türleri kataloğunu hazırlamak;
- Bir sektör beceri geliştirme planı geliştirmek ve beceri envanterini korumak;
- Yetenek yeterliliği standartlarını ve yeterliliklerini geliştirmek;
- Bir üyelik ve akreditasyon sürecinin standartlaştırılması;
- Üyelik, akreditasyon ve standardizasyona katılmak;
- Eğiticilerin eğitimini planlamak ve yürütmek;
- Mükemmellik akademilerini teşvik etmek.

SBKlar özerk organlar olarak çalışır. Endüstri, çalışanlar ve akademisyenler de dahil olmak üzere paydaşları bir araya getiren ulusal ortaklık örgütleridir. Finansman başlangıçta hükümet tarafından sağlanır, ancak SBKların zamanla kendi kendini finanse eden, kar amacı gütmeyen kuruluşlar olması beklenir.

SBKların beceri ihtiyaçlarının tahmin edilmesi ve beceri ve bölge (NSDC, n.d.) tarafından endüstri için bir beceri envanteri veri tabanı oluşturulması da dahil olmak üzere araştırma faaliyetleri ile eşleştirilmesinde kilit bir rol oynaması beklenmektedir. Ancak, bu aşamada bunun nasıl kurulacağı net değildir. SBKlar hem ulusal hem de bölgesel düzeyde, hem nicel hem de nitel olarak mevcut ve gelecekteki beceri gereksinimlerini tanımlamaktan sorumludur. Yetenekli personel tedarikini gözden geçirir, sayı ve beceri setlerindeki eksiklikleri belirler, eğitimleri ve gelecekteki gereksinimleri belirler ve uluslararası uygulamaları karşılaştırır. Bu bilgilere dayanarak, SBKlar önümüzdeki 10 yıl boyunca ek işgücü eğitimi için,

gereksinimleri haritalandırmaktadır. Bir başka önemli araştırma alanı olarak, aynı zamanda insan kaynaklarının verimlilik analizlerini sağlarlar.

SBKların, eğitim sunumunun endüstri gereksinimlerini karşıladığından emin olarak işlerle becerilerin eşleştirilmesinde önemli bir rol oynaması beklenmektedir. Bu, eğitim modüllerinin geliştirilmesi ve güncellenmesini ve eğitmenlere, enstitülere ve çalışanlara eğitim verilmesini içerir. SBKlar ayrıca sertifikasyon ve akreditasyon süreçlerinin oluşturulmasından, sektörlerdeki ulusal mesleki yeterlilikler çerçevesinin oluşturulmasından ve kamu ve özel eğitim enstitülerinin derecelendirilmesinden de sorumludur.

Sektör düzeyindeki organların yanı sıra, çoğu hükümet beceri geliştirme gündemini koordine etmek için devlet becerilerini geliştirme misyonları oluşturmuştur. Henüz resmi olarak kurulmamış olmakla birlikte, ulusal misyonun kuruluşundan üç yıl sonra, eyalet becerilerinin geliştirilmesi misyonları, beceri geliştirme için bölgesel bir bakış açısı getirmekte, eyalette beceri gelişimi için kilit sektörleri tanımlamakta ve merkezi hükümet, özel eğitim organizasyonları ve endüstri ile birlikte politikaların uygulanmasını koordine etmektedir. Gelişim misyonlarının yapısı, yerel çevreye ve beceri geliştirme vizyonuna bağlı olarak, her eyalette farklıdır⁸⁴.

A15.3. Alınan dersler

Yeni yaklaşım hala uygulamanın erken bir aşamasındadır. Özellikle SBKlar hala yenidir; bazıları sadece bir yıldır faaliyettedir. Bugüne kadar, NSDC'nin yönetim kurulu, 18 adet yüksek büyüme gösteren sektörü kapsayan 18 SSC finansman önerisini onaylamıştır. Şu anda altı tane daha SSC teklifi düşünülmekte ve ek olarak sekiz tanesi de teklif için beklenmektedir. (Chenoy, 2012).

⁸⁴ Ulusal Beceri Geliştirme Ajansı: Hindistan'daki yetenek geliştirme ortamı; Ulusal yetenek konseyi: vizyon, strateji ve temel ilkeler <http://www.skilleddevelopment.gov.in/skill-landscape-in-hindian>

Yeni yaklaşımın kavramsal çerçevesi, uluslararası en iyi uygulamalarla bilgilendirilen ilkelere dayanan kapsamlı ve iddialı bir çerçevedir⁸⁵. Ancak, SBKların kendi hedeflerini gerçekleştirmek için bir takım sorunlarla yüzleşmeleri gerekmektedir, bunlar arasında; sınırlı personel kapasitesi; İPB üretmek için SBKlar arasında ortak ve kararlaştırılmış bir çerçeve ve metodoloji eksikliği; SSC kapsamının ulusal istatistik verilerle hizalanması; SSC öngörü girişlerinin genel beceri sistemine entegrasyonu; endüstri katılımı ve satın alma; yönetim kurulu ve komite düzeyinde sendika katılımı; kalite güvence ve sertifikasyonunda SBKların rolü hakkında netlik yer almaktadır.

Referanslar

Chenoy, D. (2011). National skills development corporation. In: The Alliance of Sector Councils (Kanada): *International perspectives on labour market intelligence*. London: INSSO, pp. 17-25.

Chenoy, D. (2012). Interview: sector skill councils to deliver industry-led skills plan in Hindistan. *Skilling Hindistan*, 24 December 2012. <http://www.skillingHindistan.com/thought-tree/interviews/sector-skill-councils-to-deliver-industry-led-skills-plan-in-Hindistan>

CII; Technopak (2009). The case for setting up industry skill councils in Hindistan. Paper presented at the *Confederation of Hindistann Industry (CII) national conference on education, 2009: linking education to employability, New Delhi, 21 April 2009*.

IMF (2012). *World economic outlook database, October 2012*. Washington DC: IMF, International Monetary Fund. <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2012/02/weodata/index.aspx>

Majumdar, S. (2008). *Workforce development in Hindistan: policies and practices*. Tokyo: Asian Development Bank Institute. http://www.adbi.org/files/2008.11.18.book_workforce.development.Hindistan.pdf

NSDC (n.d.). *An approach paper for setting up a sector skill council*. New Delhi: NSDC, National Skill Development Corporation. <http://www.nsdCHindistan.org/pdf/approach-paper-ssc.pdf>

NSDC; UNDP (2011). *Concept paper on labour market information system: an Hindistann perspective*. New Delhi: NSDC, National Skill Development Corporation. <http://www.nsdCHindistan.org/pdf/concept-paper-labour-market-info.pdf>

Web siteleri

[URL'lere erişim tarihi 10.7.2014]

National Skill Development Agency: *Skill development landscape in Hindistan* <http://www.skilldevelopment.gov.in/skill-landscape-in-Hindistan>

Planning Commission: report: *Coordinated action on skill development; National skill council: vision, strategy and core principles* http://planningcommission.nic.in/reports/genrep/skilldev/rep_skilldev4.pdf

⁸⁵ Planlama Komisyonu tarafından tartışıldığı gibi; beceri geliştirme konusunda koordinasyon eylemi: http://planningcommission.nic.in/reports/genrep/skill-dev/rep_skilldev4.pdf

Ek 16. İtalya

A16.1. Bağlam

İtalya, yapısal değişim geçiren ve Avro kriziyle bağlantılı bazı politik belirsizlikler yaşayan gelişmiş bir ekonomidir. Mevcut beceri boşluklarını değerlendirmek ve bunların değişimine yönelik için iyi kurulmuş sistemlere sahiptir.

A16.2. Kilit paydaşlar ve yaklaşımlar

Yaklaşım, işgücü ile ölçülen ve genel olarak beceri ile ilgili diğer ölçütler gibi, değişen beceri ihtiyaçlarını ve ekonomideki bütünlükleri değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

İtalya'da sektörel istihdam yapısındaki değişikliklerin beceri taleplerindeki değişimin ana etkenlerinden biri olarak görülmesine rağmen, sektörel düzeyde beceri ihtiyaçlarını analiz etmek ve öngörmek için ayrı bir çerçeve bulunmamaktadır.

2010 yılında, İtalyan hükümeti, tüm büyük beceri ile ilgili girişimleri koordine ederek, İşçi Mesleğini Geliştirme Enstitüsü'nü (ISFOL) görevlendirmiştir. ISFOL, görevi mesleki eğitim ve öğretim ile ilgili çeşitli alanlarda araştırma faaliyetleri yapmak ve bilgi toplanmasını geliştir-

mek olan bir kamu kurumudur. Ulusal İstatistik Enstitüsü ile birlikte ISFOL, devam eden mesleki eğitim anketi (CVTS) ve yetişkinlerin yetkinliklerinin uluslararası değerlendirmesi için program gibi çeşitli uluslararası anketlerin tasarımı ve uygulamasına aktif olarak katılmaktadır. (PIAAC).

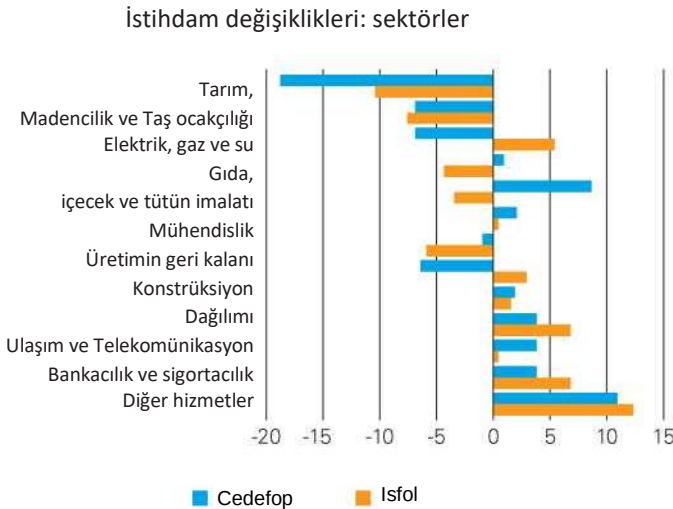
A16.2.1. Kilit araştırma süreçleri ve araçları

Beceri ihtiyaçlarının öngörülmesine yönelik faaliyetler şu anda sektörel bir boyutu olan iki sütun üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Birinci sütun, amacı orta vadede istihdam ve meslek ihtiyaçlarını öngörmek olan ISFOL tarafından yürütülen sektörel tahminlerdir. En son tahminler 2015 yılında gerçekleştirilmiştir.

Cedefop tarafından benimsenen bir genel kapsamlı makro modelden türememesine rağmen, ISFOL 30 sektör için mesleki ihtiyaçları öngörmektedir; Tahminler, genişleme ve yenileme talebi arasında ayrım yapmaktadır. Şekil A1, ISFOL sektörel tahminlerini aynı zaman diliminde Cedefop'la karşılaştırmakta ve benzer bir değişim modelini göstermektedir.

Şekil A1. Sektörlere göre istihdam: 2010 ve 2015 arasındaki değişiklikler. ISFOL ve Cedefop kıyaslaması (2010 değerleri yüzdesi)



Her bir tahmine, sektördeki gelişme örüntüsünün kısa bir açıklaması eşlik etmektedir.

İkinci sütun, her yıl yaklaşık 100.000 firmada Unioncamere (İtalya Ticaret Odaları Birliği) tarafından yürütülen meslek ile ilgili ihtiyaçlara ilişkin Excelsior araştırmasıdır. Anket, işverenlere gelecek yıl için gelecekteki işe alımları ve kendileri için beklenen eğitim hakkında sorular sormaktadır. Excelsior başlangıçta meslek ile ilgili bir anket olarak tasarlanmıştır. 2010'dan bu yana, aynı zamanda beceri araştırması yapmış ve gelecekteki işe alma için gereken becerileri değerlendirmeye ayrılmış bir bölüm de içermektedir.

Genel ve kesişen becerilere (problem çözme, takım halinde çalışabilme, yazı yazma gibi) odaklanır, ancak mesleğe veya sektöre özgü olanlara odaklanmaz.

A16.2.2. Ulusal sistem ile uyumluluk

ISFOL orta vadeli tahminleri ve Excelsior anketi birlikte, her meslek bünyesiyle ilgili kapsamlı bir bilgi sağlar.

Her meslek için üç basamaklı bir kod ile aşağıdaki bilgiler elde edilebilir:

- Gerekli faaliyetlerin ve görevlerin bir tanımı (O*NET sınıflandırmasına dayanarak);
- İhtiyaç duyulan beceri ve yeterliliklerin bir tanımı;
- Kısa vadeli (Excelsior) ve orta vadeli (ISFOL tahminleri) talebin kısa bir sunumu;
- Gelecekteki talebin gücünü gösteren güçlü bir grafik aracı (güçlü, orta veya düşük).

A16.3. Alınan dersler

Yaklaşım mesleğe odaklanır: tahminler sektörel düzeyde olsa da, sektörel boyut her bir meslek için toplam güçlü tahminlerin elde edilmesinde anahtardır. Analizlerin hiçbirisi şu anda bireysel sektörlerle özgü becerilere yönelik spesifik ihtiyaçları araştırmamaktadır.

Saf ekonomik tahminler açısından sektörel boyut genellikle ihmal edilmektedir. Halihazırda, seçilmiş sanayi sektörü grupları için yılda iki kez bir güvenilir tahmin yapılmaktadır. Bu araştırma enstitüsü Prometeia ve bankacılık grubu Intesa Sanpaolo tarafından yapılır.

Web siteleri

[URL'lere erişim tarihi 10.7.2014]

Details of the occupation assessments can be found at <http://excelsior.unioncamere.net/>.

ISFOL *medium-term forecasts and results of the Excelsior survey* can be downloaded from a dedicated ISFOL website <http://professionioccupazione.isfol.it/>

Ek 17. Ürdün

A17.1. Bağlam, Kilit paydaşlar ve yaklaşımlar

İş gücü arz ve talebini düzenleyen mekanizmalar ile Ürdün'deki insan kaynakları gelişimi için kurumsal veriler aşağıda özetlenmiştir.

Her eğitim seviyesi bir bakanlık ve özel bir konsey tarafından yönetilmektedir. Temel ve orta öğretim, Milli Eğitim Bakanlığı ve Eğitim Konseyi tarafından yönetilmektedir. Eğitim Konseyi'nin ana görevi, eğitim politikasının uygulanmasını denetlemek ve eğitimi ekonomik kalkınma planları ile ilişkilendirmeye yardımcı olmaktır. Konseyin üyeliği, kapsamlı, dengeli ve pazar odaklı bir vizyon sağlamak için sektörel temsilciliğe dayanır. Aşağıdakilerin her birinin daimi bir konsey üyesi vardır: özel sektör, kültür sektörü, turizm ve antika sektörü, yüksek öğretim sektörü ve dini işler sektörü. Temel ve orta öğretim, kaliteyi, uygunluğu ve esnekliği arttırmak ve mezunların becerilerini ve üretkenliklerini eşleştirmek için yapılan çabalarla büyük bir reform geçirmiştir.

TVET, önemli zorluklarla karşı karşıyadır: ilişkili bir "akademik başarısızlık" damgası; yetersiz tesisler; modası geçmiş ekipman; motivasyonu olmayan eğitmenler; uygulamalı ve pratik eğitime vurgu yapılmaması; özel sektörün az katılımı veya hiç olmaması ve en iyi eğitmenleri çekmeyi ve korumasını engelleyen kısıtlayıcı bir insan kaynakları sistemi.

Ana TVET stratejisi, özel sektörde istihdam edilebilirliği artırmak, yabancı çalışanların yerini almak, girişimcilik becerilerini arttırmak ve mezunlar arasında serbest meslek alımını teşvik etmek için staj becerilerinin daha iyi eşleştirilmesine odaklanılır.

TVET sektörü, Eğitim Bakanlığı, Çalışma Bakanlığı ve İstihdam-Teknik ve Mesleki Eğitim ve Öğretim Konseyi (E-TVET Konseyi) tarafından yönetilmektedir.

E-TVET Konseyi 16 üyeye sahiptir ve Çalışma Bakanı tarafından yönetilmektedir. Eğitim Bakanlığı, Çalışma Bakanlığı, Sosyal Kalkınma Bakanlığı ve Yüksek Öğretim ve Bilimsel Araştırma Bakanlığı genel sekreteri, Ulusal İnsan Kaynakları Geliştirme Merkezi ve Al Balqa Uygulamalı Üniversitesi'nin başkanları ve Silahlı kuvvetler daimi üyelerdir. Kalan yedi sandalye, üç daimi sandalyeye sahip özel sektör tarafından alınır. Bunlardan ikisi ticaret ve ticaret odaları içindir ve biri sendikalar içindir; diğer dört sandalye ekonominin önde gelen sektörleri içindir. Üyelik iki yıldır ve yenilenebilir; Bakan geleneksel olarak önde gelen sektörleri seçer.

E-TVET Konseyi'nin faaliyetlerini desteklemek, sektörün kilit kurumlarının kapasitesini geliştirmek ve çeşitli kamu ve özel sektör eğitim aktiviteleri geliştirmek için özel bir fonu bulunmaktadır. Fonun ana gelir kaynağı, Çalışma Bakanlığı'nın, bakanlığın yabancı işçilere vereceği ya da yenilediği her çalışma izni için işverenlere yansıttığı ek tutarlardır. Çalışma Bakanlığı ayrıca, TVET için akreditasyon ve kalite güvence standartları geliştirmek için akreditasyon ve kalite merkezi kurmuştur.

E-TVET fonu altı üyeden oluşan bir fon komisyonuna sahiptir; dördü özel sektörden ve genellikle sektörel bazda seçilmiştir. Mevcut komitenin bankacılık, üretim ve turizmden temsilcileri vardır.

Komite, ulusal işsizlik trendleri, yabancı işçilerin sektörel dağılımı ve sektörün beklenen boş kadrolarına dayanarak, eğitim ve istihdamla ilgili finansman tekliflerini filtreler ve değerlendirir. Onay ve finansman için önerilerini E-TVET Konseyi'ne sunar.

Yüksek öğretim, Yüksek Öğretim ve Bilimsel Araştırma ve Yükseköğretim Kurulu tarafından yönetilmektedir. Özel yüksek öğretimin kalitesinin doğru seviyede olmasını sağlamak için, yüksek öğretim sektörü Yüksek Öğrenim Akreditasyon Komisyonunu kurmuştur.

Hükümet, işgücü arz ve talepleri arasındaki Ulusal Düzeyde İnsan Kaynakları Geliştirme Merkezini kurmuştur. Yarı devlet organı statüsüne sahip olan Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu'na rapor verir. Ulusal İnsan Kaynakları Geliştirme Merkezi başkanı, E-TVET Konseyi'nin bir yönetim kurulu üyesidir ve Çalışma Bakanlığı genel sekreteri, Ulusal İnsan Kaynakları Geliştirme Merkezi'nin yönetim kurulu üyesidir. İkincisi, eğitim bilgilerini ve İPB'yi içeren ulusal insan kaynakları bilgi sistemini geliştirmiştir.

İPB, ISIC tanımlı ekonomik sektörlerde çalışan nitelikleri hakkında veri toplayan İstatistik Bölümü tarafından üretilen anket istatistiklerini içermektedir. Aynı zamanda, bazı çalışanlar hakkındaki idari verileri de toplar: üç ana grubu kapsayan sosyal sigorta sistemi vardır: özel sektörde 14 ISIC sektörü; kamu sektörü ve ordu; Kamu sektörü istihdamını kapsayan kamu hizmeti sistemi. Bu İPB sistemi, ulusal istihdam stratejisi için ekonomik sektörün beceri düzeyini ölçmek ve Ürdün için geliştirilen iki işgücü öngörme modelinin ana kaynağıdır.

A17.1.1. Politika ve temel hedefler

İnsan kaynakları geliştirme stratejisinin ulusal hedefleri, zaman ufkuna göre aşağıda özetlenmiştir.

Kısa vadeli hedef (2014): işsiz bireyleri dahil etmeye başlama

Bu hedefe ulaşmak için dört öncelikli eylem önerilmektedir: yabancı bir çalışma politikası ve yönetim stratejisi geliştirmek; Mikro işletmelerin ve KOBİ'lerin krediye erişiminin sağlanması; Farklı sektörlerde optimum verimlilik elde etmek için aktif işgücü piyasası politikalarını hedeflemek; kamu sektörü istihdamını azaltmak.

Orta vadeli hedef (2017): daha iyi beceriler eşleştirme ve mikro ve KOBİ büyümesi sağlamak

Üç öncelikli eylem önerilir: okuldan işe geçiş programlarını desteklemek; E-TVET sektöründe reform yapmak; sosyal güvenlik kapsamını ve sağlık sigortası kapsamını genişletmek.

Uzun vadeli hedef (2020): insan sermayesi ve ekonomik yeniden yapılanma yoluyla artan verimlilik elde etmek

Üç eylem önerilmektedir: geleceğe çocukluk eğitimi yoluyla yatırım yapmak; sürdürülebilir mali ve para politikalarını takip etmek; Ekonomik büyümeyi ve iş yaratmayı hedefleyen yatırım politikaları geliştirmek.

A17.1.2. Metodolojilerin kombinasyonu

Ulusal İnsan Kaynakları Geliştirme Merkezi, 2006 ve 2010 için tahminler üretmek üzere bir işgücü tahmini modelini geliştirmiştir. Model, Ürdün ekonomisini ISIC'nin ilk basamak düzeyinde sanayi sektörlerine ayırmıştır; işçiler bu sektörlerdeki farklı mesleklerde istihdam edilmektedir.

Farklı mesleklerdeki işçi sayısı, kısmen sektörün niteliğine ve kısmen de ürünlerine olan talebe bağlıdır. İstihdamın dört basamaklı ISCO seviyesindeki projeksiyonları, 1995-2006 yılları için istihdam zaman serilerindeki eğilimlerin basit bir şekilde tahmin edilmesiyle elde edilmiştir. Projeksiyon yılı (2011) istihdamının ekonomik işgücü yapısıyla birlikte elde edilen tahminleri ve baz yıl (2006) sektörlerini içerir.

Planlama ve Uluslararası İşbirliği Bakanlığı ve Çalışma Bakanlığı, şu anda bir makroekonomik modelin bir alt bileşeni olarak bir meslek tahmini modülü geliştirmiş bir Kanadalı danışman ile çalışmaktadır. Bu, ekonomiyi bir önceki modeldeki gibi 14 sektöre ayırır ve her sektördeki meslekleri ISCO ikinci basamak düzeyinde sınıflandırır (43 meslek). Modelin nihai sonuçlarının Haziran 2013'te hazır olması beklenmektedir.

Ulusal istihdam stratejisi, Ürdün'deki istihdamın artışı için Ürdün ekonomisinin sektöre göre sınıflandırılmasını gerektirmektedir: ticarete konu olan sektörleri ticarete konu olmayan sektörlerden ayırt etmek; Ürdünlülerin sahip olmadıkları yetenekleri ayırt etmek; yabancı işçilere daha açık olan beceri ve sektörleri belirlemek ve ekonomideki hangi sektörlerin doğrudan yabancı yatırımları çekebileceğini belirlemek.

Ulusal istihdam stratejisi, Ürdün ekonomisinin sektörel bileşimini GSYİH, sektörel istihdama ve beceri düzeyine katkısı ve rekabet gücüne göre incelemiştir. İstihdam yaratmayı, her sektörün ihtiyaç duyduğu becerilerin düzeyini ve her birinin uluslararası rekabete maruz kaldığını göstermek için Ürdün ekonomisinin çeşitli sektörlerine yönelik bir haritası geliştirilmiştir. Stratejiye göre, sektörde çalışanların beceri düzeyini, diploma seviyesi veya yüksek öğrenime sahip işçilerin sayısına göre sektördeki toplam işçi sayısına bölünmüştür.

Sektöre ve beceri düzeyine göre işgücü talebi daha sonra dört kümeye ayrılmış; ilk olarak yüksek vasıflı ve yüksek derecede ticarete konu olan sektörler ya da ihracata

yönelik veya bilgi temelli olarak bilinenler temsil edilmiştir. Bu kümelenmedeki üç sektör BİT, hava taşımacılığı ve ilaçtır, ancak bu üçünün istihdam oranı düşüktür. İkinci grup, özellikle hizmet sektörü, eğitim, telekomünikasyon, finans, sigorta ve iş hizmetleri başta olmak üzere yüksek vasıflı, daha az ticarete konu olan sektörleri temsil etmektedir. Eğitim dışında, bu sektörler emek yoğun değildir.

Üçüncü kümede, tarım, imalat ve madencilik dahil olmak üzere düşük vasıflı, yüksek derecede ticareti yapılabilir sektörler yer alır. Dördüncü küme de, toptan ve perakende ticaret, inşaat, oteller ve restoranlar gibi düşük vasıflı, daha az ticarete konu olan sektörleri kapsamaktadır. Toplu olarak, bu sektörler işgücünün yüksek bir kısmını istihdam etmektedir.

A17.1.3. Kilit süreçler

E-TVET Fonu, son beş yıl içinde aktif işgücü piyasası programını finanse etmek ve yönetmek için Çalışma Bakanlığı ile işbirliği yapmıştır. Program, stajyerlerin işveren gereksinimlerini karşılamak için becerilerini yükseltmeyi ve artırmayı amaçlamaktadır. Program aşağıdaki hususları içerir:

Uydu üniteleri

- Uygulama ajansı: Çalışma ve Ulusal İstihdam Bakanlığı.
- Genel hedef: Program, özellikle tekstil endüstrisinde belirli endüstrilerde beceriler sağlamıştır. İşgücü piyasasına (çoğunlukla tekstil fabrikalarında) girmek için eğitim ve iş fırsatlarının az olduğu uzak kırsal alanlardaki kadınlara yardımcı olur.
- Bu projedeki eğitim metodolojisi danışmanlık yaklaşımını benimsemiştir. Her kursiyer grubu, fabrikadaki üst düzey bir personelin gözetiminde çalışmıştır. Danışman, kursiyerlere bazı teorik eğitimler, birkaç özel beceri hakkında pratik eğitim vermiş ve aynı zamanda çalışmaları doğrudan denetlemiştir.

Son BİT mezunlarının eğitimi ve istihdamı

- (a) Uygulama ajansı: Çalışma ve Ulusal İstihdam Bakanlığı.
- (b) Genel hedefler: BİT uzmanlıklarındaki üniversite mezunları arasındaki işsizliği azaltmak; o sektörde çalışan şirketleri desteklemek.
- (c) Hedef kitle: BİT ile ilgili bir konuda uzmanlığa sahip yeni üniversite mezunları.
- (d) İlgili sektör: BİT sektörü.
- (e) Genel açıklama: şirketler ve stajyerler, şirketlere, kursiyerlerin işe aldığı program web sitesinde bilgilerini girer. Tüm eğitim iş üzerindedir ve mekânıma şirketlere bırakılmıştır. Firmaların, JD 150'si sübvansede edilen (JD = Ürdün dinarı) kursun tam süresi boyunca ayda 300 JD ödemeleri gerekmektedir.

Erkek hemşirelerin eğitimi ve istihdamı

- (a) Uygulama ajansı: Çalışma ve Ulusal İstihdam Bakanlığı.
- (b) Genel hedefler: bir BSc'ye ya da diplomaya sahip yeni mezun erkek hemşirelerin yetiştirilmesi ve istihdam edilmesi; Erkek hemşirelere, eğitimlerinin sonunda iş fırsatları bulmak için gerekli beceri ve uzmanlığa sahip olmalarını sağlamak.
- (c) İlgili sektör: sağlık sektörü.
- (d) Genel açıklama: erkek hemşireler (BSc ve diploma sahipleri) Ürdün Hemşirelik Derneği ve Özel Hastaneler Birliği'nin himayesinde bulunan hastanelerde işbaşı eğitimi alırlar. Eğitimin tamamlanması üzerine hastanelerin bir yıl süreyle mezunlarını işe almaları gerekmektedir.

Ücretli istihdam

- (a) Uygulama ajansı: Çalışma ve Ulusal İstihdam Bakanlığı.

- (b) Genel hedefler: özel sektörde ücretli işlerde işsiz erkek ve kadın yetiştirmek ve istihdam etmek; Şirket ve fabrikalara yetenekli bir Ürdün işgücüne sahip olmak.
- (c) Hedef grup: 18 ila 38 yaş arası işsiz Ürdünlüler.
- (d) İlgili sektörler: misafirperverlik, tekstil, ağaç ve metal endüstrileri, elektrikli ve elektronik cihazlar, kimya endüstrisi, diğer.
- (e) Genel açıklama: Program, çok sayıda işçi ile çok sayıda yabancı işçi ve herhangi bir şirketi hedefler. Endüstriyel parklar ve nitelikli sanayi bölgeleri (QIZ) bu nedenle programın ana hedefleridir. Fabrikalar, Ürdün'ün çevresindeki işçi müdürlükleri aracılığıyla kursiyerleri işe alır.

Ulusal istihdam eğitimi (NET)

- (a) Uygulama ajansı: Ürdün silahlı kuvvetleri.
- (b) Genel hedefler: silahlı kuvvetler aracılığıyla siviller kullanmak; Çalışma ve Çalışma Bakanlığı ve özel sektör ile işbirliği içinde inşaat sektöründe çalışmaya hak kazanmak.
- (c) Hedef grup: 17-35 yaş arası Ürdünlü erkekler.
- (d) İlgili sektör: inşaat sektörü.
- (e) Genel açıklama: programa kabul edilen kursiyerler iki ay askeri eğitim ile başlar. Bunu üç ana meslek grubunda dört aylık mesleki eğitim takip etmektedir: inşaat işi, sivil ve mimari işler, mekanik ve elektrik işleri. İlk altı ay (atölye eğitimi), Umman'ın 150 km doğusundaki Shwei'r'deki NET eğitim tesisinde gerçekleştirilir. Eğitimin tam süresi için konaklama da sağlanır. Daha sonra, kursiyerler, inşaat sektöründe şirketler ile altı ay boyunca, NET'in gözetimi altında, işbaşı eğitimine yerleştirilir

Turizm programı

- (a) Uygulama ajansı: Mesleki Eğitim Kurumu
- (b) Genel hedefler: uluslararası standartlara uygun nitelikli bir işgücü yetiştirmek; Ürdün işgücü piyasasının turizm ve konukseverlik ihtiyaçlarını karşılamak.
- (c) Hedef grup: 15 yaş ve üstü Ürdünlüler.
- (d) İlgili sektörler: turizm ve konukseverlik; özel ve devlet hastaneleri (gıda üretimi); gıda tedarikçileri ve yemek hizmetleri.
- (e) Genel açıklama: iki eğitim programı vardır. Seviye 1, üç merkezde genel otel ve restoran becerileri (gıda üretimi ve servisi) sağlar. Seviye 2, isteğe bağlı uzman programdır ve seviye 1'in önceden tamamlanmasını gerektirir. Katılımcılar, gıda üretimi, servis veya oda servisi konusunda uzmanlaşırlar.

Yeni mezun mühendislerin eğitimi ve istihdamı

- (a) Uygulama ajansı: Ürdünlü Mühendisler Derneği.
- (b) Genel hedefler: yeni mezun mühendisler teknik eğitim sağlamak; Özel sektör işverenleriyle iş başında eğitim yoluyla onları işgücü piyasasına tanıtmak.
- (c) İlgili sektör: tüm özel sektör işletmeleri.
- (d) Genel açıklama: Atölye ve işbaşı eğitimi, mühendislere ihtiyaç duyan herhangi bir kuruluştaki altı ay boyunca gerçekleştirilir. Ürdünlü Mühendisler Derneği, Mühendisler Eğitim Merkezi aracılığıyla bir beceri kursu ve uzman bir teknik kurs sunmaktadır. Eğitim tamamlandıktan sonra şirketler mezunlarla bir yıl süreli iş sözleşmesi imzalarlar.

A17.2. Alınan dersler

Ürdün'ün insan kaynaklarını geliştirmedeki uzun tecrübesi bir dizi önemli konuda genel bir fikir birliği sağlamıştır.

Ürdün içeriğinde insan kaynakları ve beceri geliştirme konularıyla uğraşırken, sektörel - işgücü piyasasının geneline odaklanmanın uygun olduğu konusunda mutabakat var.

Çeşitli devlet dairelerinin ve diğer grupların beceri konularını sektörel bakış açısıyla ele alma çabaları koordine edilmemiştir. Sonuç olarak, çeşitli işgücü piyasası paydaşlarının rollerini ve sorumluluklarını açıklığa kavuşturmayla ihtiyaç vardır.

Adım adım yaklaşımın benimsenmesinin önemi kabul edilmektedir. Mevcut görüş, gösterilen başarılar (turizmde olduğu gibi) üzerine inşa ederek, momentum, destek ve deneyimin diğer öncelikli sektörler yön vermesidir.

REFERANSLAR

Ahamad, B. (2010). *The outlook for employment by occupation for Ürdün*. Amman: National Center for Human Resources Development.

Assad, R. (2008) *Labour market conditions in Ürdün, 1995-2006*. Amman: National Center for Human Resources Development.

Conference Board of Kanada (forthcoming). *Developing a framework for labour market projections for Ürdün*. Amman.

Dougherty, C. (2009). *A comparison of public and private sector earnings in Ürdün*. Beirut: ILO.

Ministry of Labour (2012). *The national employment strategy*. Amman: Ministry of Planning and International Cooperation

Mryyan, N. (2012). *Beyond the insider-outsider structure of the labour market*, Washington DC: World Bank.

Mryyan, N. (2012). *An evaluation for the active labour market programmes funded by the ETVET fund*. Beirut: ILO.

Ek 18. Portekiz

A18.1. Bağlam

Portekiz, beceri ihtiyaçlarındaki değişimi öngörmek için sektörel yaklaşımların uzun bir geçmişine sahiptir. Erken dönemdeki uluslararası değişimler, girdi-çıkıtı tabloları, ekonomik ve işgücü piyasası göstergelerine ilişkin kapsamlı ve tutarlı zaman serileri ve ayrıntılı bir, çok sektörlü makroekonomik modelin olmaması gibi veriler olmadan nicel modele dayalı projeksiyonların geliştirilmesi sorunlarına dikkat çekmiştir. Bu, belirli sektörlerin ihtiyaçlarına odaklanan daha kısmi yaklaşımlara vurgu yapmıştır⁸⁶.

1997 ve 2006 arasında, 20'den fazla farklı sektörde yaklaşık 35 rapor üretilmiştir. Sadece ulaşım, farklı alt sektörleri kapsayan altı raporun konusudur. Bazı raporlar detaylı ve odaklıdır (cam ürünler, dekoratif taşlar ve seramik ürünler); diğerleri çok daha geniş ve geneldir (tarım-gıda, oteller ve turizm).

Bu raporlar, başlangıçta Fatima Suleman, Madalena Fernandes ve Maria de Fatima Morais tarafından geliştirilen ortak bir metodolojiyi benimsemiştir⁸⁷. Bu, sosyal tarafların, eğitim ve öğretim sağlayıcılarının, devlet dairelerinin ve ajansların ve diğer kurumların aktif katılımını içermektedir. Finansman, Nitelikler ve İstihdam Bakanlığı aracılığıyla merkezi olarak sağlanmış ve başlangıçta Avrupa Topluluğu Sosyal Fonu'ndan alınmıştır.

Araştırma ve analitik çalışmaların çoğu 1996 ve 2003 yılları arasında Lizbon'da Eğitim İnovasyon Enstitüsü (InoFor) gibi uzman araştırma enstitüleri tarafından yürütülmüştür. Eğitimde Kalite Enstitüsü (IQF) daha sonra devralmıştır. Bu kurum daha sonra yeniden yapılandırılmıştır: bazı sorumluluklar ilk olarak Portekiz Ulusal Nitelikler Ajansı (ANQ) ve 2012 yılında Ulusal Yeterlilik ve Mesleki Eğitim Ajansı (ANQEP) tarafından

2007'den sonra, eğitim ve öğretim reformu yapılırken, bazı kurumsal gelişmeler sektörel çalışmaların daha iyikullanılmasına olanak sağlamıştır. Ulusal yeterlilikler sistemi, çeşitli nitelikler yollarına erişimin teşvik edilmesi ve ulusal niteliklerin uygunluğunun ve kalitesinin artırılması yoluyla Portekiz yeterlilik seviyelerini yükseltmek için oluşturulmuştur. Ulusal Yeterlilik Kurumu tarafından 2009 yılında başlatılan ulusal yeterlilikler kataloğu ve yeterlilikler için sektör konseyleri, işgücü piyasası yeterlilikleri, beceri ihtiyaçları ve eğitim ve öğretim sağlanması arasındaki uçurumu azaltmak için önemlidir. Ulusal yeterlilikler kataloğu şu anda 39 eğitim ve öğretim alanını kapsayan 267 TVET yeterliliğini (Avrupa yeterlilik çerçevesi seviyeleri 2, 4 ve 5) içermektedir.

16 endüstriyi kapsayan mevcut sektör konseyleri, eğitimde ve TVET politika yapımında teknik ve danışmanlık yeterlilikleri olan çalışma grupları olarak hareket etmektedir. Her sektör konseyi, kilit paydaşları ve geniş bir dizi kurumsal kurumdan temsilci üyeleri içerir: sosyal ortaklar, eğitim sağlayıcılar, teknolojik merkezler, bakanlıklar, önde gelen bazı şirketler ve bağımsız uzmanlar.

A18.2. Kilit paydaşlar ve yaklaşımlar

Portekiz, 1986 yılında AET üyesi olmasından bu yana dramatik bir yapısal değişim yaşamıştır (Yordanov, 2009). Portekiz ekonomisinin açılışı, birçok endüstriyi verimliliğini artırmaya zorlarken, diğerleri de sürdürülemez olduklarını kanıtlamıştır. Bu değişiklikler beceri gereksinimlerinde önemli değişikliklere neden olmuştur. O zamandan bu yana yürütülen sektörel çalışmalar, bu sürecin anlaşılmasını geliştirmeye ve değişim ve uyum sağlamaya yardımcı olmaya çalışmıştır.

Sektörel çalışmaların ele aldığı temel zorluklar, bu değişimlere ayak uydurabilen ekonominin değişen gereksinimlerini karşılama ihtiyacıyla ilgilidir.

⁸⁶ Bölüm 2'de verilen açıklama, çalışmaların ve yaklaşımların gerçekleştirildiği ekonomik ve politik içeriği anlamaya ihtiyacı vurgulamaktadır: derin yapısal değişim ve yeni becerilere yönelik gereksinimlere yönelik TVET düzenlemesini şekillendirme ihtiyacı. Metot seçimi esas olarak stratejik bir karardır ve mevcut verilerin ve işin amaçları dikkate alındığında bunların kullanılabilirlik en iyi yöntemler olduğu kanaatine varılmıştır.

Nicel modellere dayanan çeşitli projeksiyon çalışmaları 1960'lı yıllardan bu yana gerçekleştirilmiştir: Parnes talep fonksiyonu Akdeniz Bölgesel Projesi çerçevesinde (OECD, 1964); İnsan kaynakları stratejisi ve gelişimi için ulusal düzeyde MEM modeli (Dünya Bankası ve Uluslararası Yeniden Yapılanma ve Kalkınma Bankası tarafından geliştirilen insan gücü ve eğitim modeli) kullanılarak; eğitimin geliştirilmesi için bir simülasyon modeline dayanan (Sidemuc, UNESCO) gelişmekte olan ülkelerde eğitim tahmin ve simülasyon çalışmasının genişletilmesinde kullanılan M3E modeli (CEPCEP, UCP), ekonomi, eğitim ve istihdam için bir simülasyon modelidir (1980'lerden beri çeşitli çalışmalarda da test edilmiştir). 2000'den 2009'a kadar, ulusal, bölgesel ve sektörel düzeyde önemli sayıda tahmin ve öngörü çalışması yapılmıştır. M3E modelini kullanan en yeni çalışmalar: Carneiro ve diğ. (2011) ve Figueiredo ve diğ. (2012).

⁸⁷ Orijinal metodoloji 2002 yılında gözden geçirilmiş ve uyarlanmıştır. (InoFor, 2002)

Örneğin, turizm araştırması, işletmeler ve diğer paydaşlar arasındaki diyalogun teşvik edilmesine yardımcı olmuş, bunları stratejik bir düşünceye dahil ederek ve onları sektör yeterlilik seviyeleri için uzun vadeli hedefler koymaya teşvik etmiştir.

Tüm çalışmalar aynı metodolojiyi ve aynı yapıyı kullansa da, sektöre ve karşılaştığı sorunlara bağlı olarak çalışmaların odağı oldukça farklıdır.

Yeterlilikler için sektör konseylerinin temel amacı, ulusal yeterlilikler kataloğunun güncellenmesi ve geliştirilmesi için Ulusal Yeterlilik ve Mesleki Eğitim Ajansını desteklemektir.

A18.2.1. Ana metodoloji

Sektörel ileriye yönelik çalışmalarda kullanılan metodoloji:

- Sektörü tanımlamak;
- Sektörün karşılaştığı temel zorlukları teşhis etmek;
- Sektörel ve meslek profillerini geliştirmek;
- Anahtar özellikler, tedarik zinciri sorunları, teknolojik yönler, bir SWOT analizi dahil olmak üzere detaylı bir sektör profili hazırlamak;
- Tipik olarak üç veya dört senaryoyu (altın, gümüş (ve / veya bronz ve pirinç) öne çıkarmak için sektöre özgü senaryolar geliştirmek;
- Meslek ve beceri profillerini ve dinamiklerini geliştirmek⁸⁸;
- Becerilerin arz tarafının nicel ve nitel incelemelerini yürütmek;
- Beceri uyumsuzlukları için sonuçları değerlendirmek.

Çalışmalar genellikle çok sayıda nicel veri sağlamamaktadır, örneğin, işler, ana izleyici, politika yapımcılar, eğitim ve öğretim sağlayıcıları ve diğer sektörel paydaşların sayısı.

Yeterlilikler için sektör konseyleri aşağıdakileri amaçlayan çok açık bir metodolojiyi izlemektedir:

- Mevcut ve gelecekteki sektör gelişmelerini tanımlamak;
- Nitelik ve beceri ihtiyaçlarını tanımlamak;
- Yeni yeterlilikler tasarlayarak veya mevcut olanları yeniden yapılandırarak ulusal yeterlilikler kataloğunda değişiklik yapılmasını, güncellenmesini ve geliştirilmesini önerir;
- TVET tedariki ve sektörel işgücü piyasası ihtiyaçları arasındaki eşleştirme süreçlerini teşvik etmek.

Çalışmada, yeterlilik standartlarını güncelleme konusunda ulusal yeterlilikler katalog metodolojisi ilkelerini takip eder:

- Bir meslek profili (ana faaliyetler ve yetkinlikler);
- Bir eğitim standardı (kısa süreli eğitim birimleri);
- Yetkilerin tanınması, onaylanması ve belgelendirilmesi için standartlar (yeterlilik birimleri ve değerlendirme araçları).

A18.2.2. Kilit araştırma süreçleri ve araçları

Portekiz merkezli sektörel çalışmalarda kullanılan süreçler tipik olarak şunları içerir:

- Masa başı araştırması;
- Sınırlı birincil veri toplama;
- Röportajlar ve Ülke çalışması geliştirme;
- Değer ve tedarik zinciri analizi;
- Teknoloji değerlendirmesi;
- Üç ana eksene dayanan senaryoların geliştirilmesi:
 - Piyasalar ve ürünler;
 - Teknoloji;
 - Organizasyon.

⁸⁸ Meslek profillerinin tasarımı önemli bir unsurdur (detaylar için bkz. Lameira, 2005a). Diğer kaynaklar arasında, bu profiller ABD O*NET veri tabanına dayanıyor.

Senaryolar için metodoloji önceden araştırma ekibi tarafından geliştirilmiştir. Daha sonra tüm katılımcılar tarafından sürecin bir parçası olarak geliştirilmek yerine sektöre uygulanmıştır (senaryo geliştirme metodolojisi hakkında daha fazla bilgi için bkz. Caramujo, 2005).

Yeterlilikler için sektör konseyleri ile ilgili stratejik kararlar genel oturumlarda alınır ve daha sonra pratik önerilerden sorumlu üyeler tarafından değerlendirilir. Tavsiyeler daha sonra Ulusal Nitelik ve Mesleki Eğitim Ajansı tarafından koordine edilir.

A18.2.3. Ulusal beceri ihtiyaçları öngörü sistemi içindeki yeri

Diğer birçok ülkeden farklı olarak, Portekiz'in nicel model projeksiyonlarına dayanan becerilerin öngörülmesi için alternatif bir sistemi yoktur⁸⁹. Yaklaşım, bu tür bir sistemi kolaylıkla temin edilebilen verileri kullanarak ikame etmek için tasarlanmıştır⁹⁰.

Diğer bazı beklenti çalışmaları (ulusal, bölgesel ve sektörel düzeyde) gerçekleştirilmiş olmasına rağmen, sektör kurullarının yeterliliklere yönelik çalışmaları, şu anda Portekiz'de beceri ihtiyaçlarının karşılanması için en sistematik kurumsal mekanizmadır. Üniversite araştırma merkezleri, danışmanlık firmaları veya dernekleri tarafından hazırlanan öngörü çalışmalarından elde edilen yöntemler, sonuçlar ve öneriler genellikle tamamlayıcı girdiler olarak entegre edilmiştir.

Ulusal beceri ihtiyaçlarının karşılanması ve yapılan tavsiyelere dair genel bir bakış için bkz. Carneiro ve diğ. (2010).

A18.3. Alınan dersler

Bu Ülke çalışması, nicel tekniklerin aksine nitel olarak yararlı bir şey geliştirmenin uygulanabilirliğini göstermiştir.

Senaryolara odaklanma, belirsizlikle başa çıkma ihtiyacını vurgular.

Ulusal rekabetçilik ve inovasyon konusunda stratejik bir vizyon varsayıldığında, kilit faktörler hakkında net bir bakış açısı sektörel ve sektörler arası dinamikler ve analizler için temel bir unsurdur.

Farklı kaynaklardan uzman ve deneysel bilgi birikimine sahip olmak, anlamlı ve muhtemel gelecek senaryoları oluşturmak için gereklidir.

Paydaş katılımı, beceri ihtiyaçlarının beklenti ve eşleştirme süreçlerinin önemi ve yararı konusunda sektörel ve ulusal farkındalığı artırmaktadır.

Bu tür çalışmalar değişen beceri gereksinimleri ve geniş yetkinliğe dayalı meslek profillerinin daha iyi anlaşılmasını sağlayabilir.

Çok fazla zaman ve kaynak tüketmek fırsat maliyetlerine sahip olabilir: bazen "olaylar çalışmaların üzerine geçer" ve çalışmayı güncel tutmak pahalıdır.

Çalışma, karşılaştırmalı analiz ve kombine nicel tahmin yöntemlerini kullanmanın zorluklarını vurgulamaktadır.

Aşağıdakiler için izin verilen yeterlilikler için sektör konseyleri tarafından getirilen kurumsal gelişmeler:

- (a) Kamu hizmetleri, eğitim ve öğretim sağlayıcıları, işverenler ve işçi temsilcileri arasında daha iyi bir koordinasyon;
- (b) Beceri ihtiyaçları, yeterlilik tasarımı ve TVET sağlanması arasındaki sistematik geri bildirim mekanizmaları;
- (c) Bazı sektörler arası bağlantıları araştıran işçiler ve öğrenenler için hareketliliği teşvik etmek için yetkinlik temelli yaklaşımların kullanımı.

⁸⁹ Dipnot 88'deki yorumları da inceleyiniz.

⁹⁰ Dipnot 88'deki yorumları da inceleyiniz

Referanslar

- Caramujo, E. (2005). *Building sectorial scenarios: a prospective methodology* Lisbon: IQF, Institute for Quality in Training.
- Carneiro, R. et al. (2010). *Dispositivo de antecipação de necessidades de competências e de capital humano em Portugal [Skills needs anticipation system in Portugal]*. Lisbon: GEP/MTSS.
- Carneiro, R. et al. (2011). *Portugal 2020: antecipação de necessidades de qualificações e competências [Portugal 2020: qualifications and skill needs anticipation]*. Lisbon: CEPCEP-UCP and POAT-FSE.
- Figueiredo, A. et al. (2012). *Avaliação regional das necessidades de qualificações [Regional skills needs anticipation]*. Lisbon: Quaternaire Portugal, CEPCEP- UCP and POAT-FSE.
- Inofo (1999). *Manual metodológico: evolução das qualificações e diagnóstico das necessidades de formação [Methodology manual: qualifications and training needs diagnosis]*. Lisbon: Inofo.
- Inofo (2002). *Manual metodológico: estudos sectoriais prospectivos. [Methodological manual: prospective sectoral studies]*. Lisbon: Inofo.
- Lameira, S. (2005a). *Occupational profile design*. Lisbon: IQF, Institute for Quality in Training.
- Lameira, S. (2005b). *Prospective sectoral studies*. Lisbon: IQF, Institute for Quality in Training.
- Yordanov, N. (2009). Structural changes in the Portuguese economy. Proceedings of the *National conference on undergraduate research (NCUR)*, University of Wisconsin La-Crosse, 16 to 18 April 2009.
[http://www.pages.drexel.edu/~nyy23/docs/ Structural-
al%20Changes%20in%20the%20 Portu-
guese%20economy%20and%20implications%20
for%20CEEC%20development.pdf](http://www.pages.drexel.edu/~nyy23/docs/Structural%20Changes%20in%20the%20Portuguese%20economy%20and%20implications%20for%20CEEC%20development.pdf)

Ek 19. Singapur

A19.1. Bağlam

Singapur şehir-devleti, küresel ekonominin yol açtığı değişikliklere uyum sağlayabilmiştir. Doğrudan yabancı yatırım, ülkede ekonomik kalkınmanın önemli bir itici gücüdür ve Singapur'un işgücünün önemli bir payı olan yabancı işçiler de önemli bir faktör olmuştur. Dış kaynaklara olan bağımlılığı nedeniyle, ekonomi küresel ekonomideki değişimlere oldukça duyarlıdır. Küçük boyutu nedeniyle, küçük sektörler değişimlerin bile ülke ekonomisine büyük etkisi vardır.

Singapur'un yönetim modeli, genellikle, pazar temelli bir ekonomide Devletin ekonomik kalkınmayı yönlendirmede belirleyici bir rol oynadığı "gelişimsel bir devlet" olarak tanımlanmaktadır (Sung, 2011). Bu sistemde hükümet, stratejik sektörleri özel sektörle işbirliği içinde tanımlar. Temelde piyasaya dayalı teşvikler kullanarak yapısal değişimi yönlendirir.

Kilit hükümet birimleri arasındaki koordinasyon stratejik olarak önemli ekonomik kalkınma alanlarına etkili müdahale sağlamaktadır.

Bu sistem işgücü geliştirmeye sistematik ve kapsamlı bir yaklaşımı desteklemiştir. Hükümetin işgücü geliştirme stratejisinin asıl odak noktası, 2001-02'deki durgunluğun getirdiği yapısal işsizliği ve ekonomik yeniden yapılanmayı ele almaktır. 2010 yılına gelindiğinde, bu odak değişti ve hükümetin Ekonomik Strateji Komitesi işgücünün gelişimi için iki stratejik önceliği belirlemiştir: küresel rekabeti sağlamak ve yabancı işçilere bağımlılığı ve düşük ücretli istihdam seviyelerini azaltmak için işgücünü desteklemektir.

A19.2. Kilit paydaşlar ve yaklaşımlar

Singapur İşgücü Geliştirme Ajansı, işgücü piyasası ihtiyaçlarını daha iyi karşılayabilmek için sürekli eğitim ve öğretim (CET) sistemini reform etmek üzere 2003 yılında kurulmuştur. Ajans, İnsan Gücü Bakanlığı bünyesinde bir yasal kuruldur. Misyonu, "Singapur'un işgücünün istihdam edilebilirliğini ve rekabet gücünü arttırmak" için liderlik etmektir⁹¹.

Beceri sisteminin reformu, başta Birleşik Krallık ve Avustralya olmak üzere uluslararası iyi uygulamalara dayanmaktadır. CET sistemi beceri gelişimine yönelik sektörel bir yaklaşıma dayanır ve aşağıdaki ana unsurları içerir: İşgücü Geliştirme Ajansı, endüstri becerileri ve eğitim konseyleri, eğitim fonları, ulusal nitelikler çerçevesi ve CET merkezleri. Bunların her biri, endüstrinin ihtiyaçlarının tanımlanmasından ve stratejik yönlerin belirlenmesinden eğitim ürünlerinin geliştirilmesine ve sunulmasına dek, becerilerin geliştirilmesinde iyi tanımlanmış bir rol oynar. Sistem hükümet tarafından planlanır ve yürütülür. Çokuluslu şirketler, sendikalar ve eğitim sağlayıcıları da dahil olmak üzere paydaşlar, düzenli ve kapsamlı danışmanlık hizmetleri ile ilgilenmektedir.

İşgücü Geliştirme Ajansı, CET sistemini koordine eder ve stratejik yön sunar. Ayrıca bir beceri ve müfredat çerçevesi, ulusal nitelikler çerçevesi ve kalite güvence sistemi oluşturulmasından da sorumludur. Singapur işgücü becerileri yeterlilik çerçevesi, işverenlerin 30 endüstrinin ulusal standartlarını gerektirdiği ve tanımladığı temel yetkinlikleri tanımlamaktadır⁹². Bu standartlar sektörler arası işbirliği ile sektörel bir çerçeve içinde tanımlanmıştır. İşgücü Geliştirme Ajansı'nın müfredat tasarım bölümü, işgücü becerileri yeterlilikler çerçevesinin çeşitli düzeylerinin tasarlanmasından ve yeterliliklerin korunmasından sorumludur.

⁹¹ Singapur İşgücü Geliştirme Ajansı: Tarihçemiz: <http://www.wda.gov.sg/content/wdawebsite/L209-001About-Us/L209A-History.html>

⁹² Singapur İşgücü Geliştirme Ajansı: W5Q nedir? <http://www.wda.gov.sg/content/wdawebsite/L207-AboutW5Q.html>

Endüstri becerileri ve eğitim konseyleri ve insan gücü becerileri eğitim konseyleri, yeni ve kapsamlı sektörel sistemin kilit unsurlarıdır. Singapur ekonomisinin her büyük sektöründe konseyler kurulmuştur. İşgücü Geliştirme Ajansı, çoğaltmayı önlemek ve sanayi satın almak için daha önce var olan Sektörel kuruluşları kullanmaya çalışmıştır. Bir örnek, finansal hizmetler yeterlilik standartlarının geliştirilmesine yardımcı olan Bankacılık ve Finans Enstitüsüdür (Sung vd., 2010). Diğer durumlarda, İşgücü Geliştirme Ajansı tarafından yeni endüstri becerileri ve eğitim konseyleri atanmıştır. Yetkinlik gereksinimlerini tanımlamaktan sorumludurlar ve endüstrilerindeki işgücü becerileri yeterlilik çerçevesinin tasarlanmasında ve uygulanmasında kilit rol oynarlar. Konseyler ayrıca sektör stratejik planları ve sektör beceri profilleri geliştirir ve beceri boşluklarını belirler.

Sektöre özel eğitim, sektörler çapında organize edilen kamu eğitim sağlayıcıları olan CET merkezleri aracılığıyla sağlanır. Eğitim başlangıcından istihdama kadar çeşitli hizmetlerden sorumludurlar. Bu işe alım, danışmanlık, kariyer rehberliği, eğitim sağlama, değerlendirme ve kurs sonrası izlemeyi içerir. Endüstri parasını ve programların ve teslimatın uygunluğunu sağlamak için, birçok merkez kendi endüstri danışma kurullarını kurmuştur.

CET merkezleri, sektöre girmek isteyen öğrencilere ek olarak, iki ana eğitici gruba odaklanıyor: işten ayrılmak isteyen işsizler ve işini yapmak isteyen çalışanlar. Merkezler, iş arayan, iş arayan ve eğitim alan kişilerle iş arayanlar için entegre bir çözüm sunmaktadır. CET merkezleri, vasıfsız kursiyerler için işe yerleştirme yapmaktan sorumludur ve kursiyerler bu işlerde kalıyorsa; Aynı zamanda, yetişmiş çalışanların istihdam durumunu izlerler. Bu gereklilik nedeniyle, CET merkezleri kendi sektörlerindeki beceri talebi hakkında ilk

sahibidir. Bu kurs sonrası izleme, eğitim ürünlerinin ve bunların kalitesinin önemi hakkında bilgi sağlar ve ayrıca kamu maliyesinin etkisini ölçmek için kullanılır. Merkezler, standartların ve eğitim kalitesinin korunmasını sağlamak için sürekli iyileştirme incelemesine tabidir.

Perakende, turizm, konaklama, havacılık, güvenlik, finans, dijital animasyon, süreç mühendisliği, mutfak becerileri, temel okuryazarlık, aritmetik ve hizmet becerileri dahil olmak üzere ekonominin 23 sektörünü kapsayan 49 CET merkezi kurulmuştur⁹³.

Yenilenen CET sistemi, iki ana finansman kaynağı tarafından desteklenmektedir. Beceri Geliştirme Fonu 1979'dan beri var ve tüm çalışanlar için tüm çalışanlar için ödenen yasal bir katkı olan bir beceri geliştirme vergisi ile finanse edilmektedir⁹⁴. Hayat Boyu Öğrenme Bağış Fonu 2001 yılında Singapur hükümeti tarafından eğitim için daha fazla kaynak sağlamak amacıyla kurulmuştur. Vakıflar kademeli olarak bir kenara bırakılır ve fon, eğitim için fon sağlamak için bu bağışlardan elde edilen faizi kullanır. Vakıf fonunun önemli bir özelliği, finansman için mevcut miktarın doğrudan sanayi performansına bağlı olmaması ve dolayısıyla daha istikrarlı bir finansman kaynağı olmasıdır.

Beceri geliştirme fonu, yaklaşık 80-90 milyon Singapur doları (SGD) yıllık bir bütçeye sahiptir. Yaşam boyu öğrenme yardım fonu, bağışları olan daha büyük fonlama akışının 5 milyar SGD olduğu tahmin edilmektedir. İşverenler, kurs ücretlerinin yaklaşık % 90'ını geri talep edebilir ve bu finansman kaynaklarından devamsızlık masraflarını karşılayabilir.

⁹³ Singapur İşgücü Geliştirme Ajansı: CET merkezleri Komple listesi: <http://www.wda.gov.sg/content/wda/website/L101-ForIndividuals/L220A-004CETFullList.html>

⁹⁴ Beceri başlangıcı Beceri geliştirme (Beceri Geliştirme) (SDI) <https://www.skillsconnect.gov.sg/web/guest/SDL>

A19.3. Alınan dersler

Singapur CET sistemi, entegre bir Devlet öncülüğünde sektörel beceri geliştirme sisteminin oluşturulmasına iyi bir örnek sunmaktadır. Yeni sektörel yaklaşımın tasarımı, ulusal dokusuna uyarlanmış diğer gelişmiş ülkelerin sektörel modelleri tarafından kaynak teşkil edilmiştir.

Vakıf tabanlı fonlama mekanizması ve CET merkezleri sistemin benzersiz özellikleridir. Beklenti, eğitim ve eşleştirme fonksiyonlarının tek bir çatı altında birleştirilmesi, eğitimin ancak gerçek bir talep olduğunda verildiğini garanti eder. Endüstrinin ihtiyaçlarına cevap vermek için beceriler sunmak yerine, bu sistem öncelikli alanlarda aktif olarak sanayi talebi üretmeye odaklanmaktadır.

İşgücü Geliştirme Ajansı, CET sisteminin çeşitli unsurlarını geliştirmek için neredeyse altı yıl harcamıştır, bu yüzden hala oldukça yenidir.

Referanslar

Ministry of Manpower (2011). *Lifelong learning endowment fund financial statements*. Singapur: Ministry of Manpower. <http://www.wda.gov.sg/2011/img/PDF/Endowment%20Fund.pdf>

Sung, J. (2011). *The Singapur continuing education and training (CET) system*. Spotlight article: labour market research, February 2011. <http://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/124709/spotlight%20article%20february%202011%20full%20paper.pdf>

Sung, J. et al. (2010). *Innovative approaches to skills reform: the move towards sector-based training, working draft*. Geneva: ILO, Skills and Employability Department.

Web siteleri

[URL'lere erişim tarihi 10.7.2014]

Singapur İşgücü Geliştirme Ajansı: *our history* <http://www.wda.gov.sg/content/wdawebiste/L209-001About-Us/L209A-History.html>

Singapur İşgücü Geliştirme Ajansı: *What is WSQ?* <http://www.wda.gov.sg/content/wdawebiste/L207-AboutWSQ.html>

Singapur İşgücü Geliştirme Ajansı: continuing education and training (CET) centres <http://www.wda.gov.sg/content/wdawebiste/L101-ForIndividuals/L220A-004CETFullList.html>

Skills Connect: *Skills development levy* <https://www.skillsconnect.gov.sg/web/guest/SDL>

Ek 20.

Güney Afrika

A20.1. Bağlam

Güney Afrika, Birleşik Krallık ile olan önceki tarihsel ilişkilerinden kaynaklı olarak bazı kurumsal özellikleri devralmış ancak son yıllarda bağımsız ve farklı bir yol izlemiştir.

2000 yılından önce Güney Afrika'da çeşitli sektörleri kapsayan 33 endüstri eğitim kurulu vardı. Daha genel eğitimden ziyade çıraklık (mesleki eğitim ve öğretim) üzerine odaklanmışlardır.

Beceriler Geliştirme Yasası (1998), Sektör Eğitim ve Öğretim Kurumu (SETA) sistemini tanımlamıştır. Bu, açıkça tanımlanmış bir ulusal beceri geliştirme stratejisi çerçevesi içinde bir dizi sektör beceri planı geliştirmeyi içermektedir.

Her bir sektör için SETA'lar, Güney Afrikalılara farklı sektörlerin ihtiyaçlarını karşılayacak eğitim ve öğretim sağlamak için, bin yılın başlarında kurulmuştur. Hedef kitle, ilk eğitim ve öğretimden ve işsizler de dahil olmak üzere yeni beceriler öğrenmeye ihtiyaç duyanlardır.

2000 yılında 23 SETA kurulmuştur. Her birinin, temel ekonomik faaliyetlerine (bankacılık veya sağlık ve refah gibi) göre tanımlanmış belirli sektörleri ve alt sektörleri kapsama sorumluluğu vardır. SETA'lar tüm sektörleri ve meslekleri kapsamaktadır. Ayak izleri içerisinde hem özel hem de kamu sektörlerinden sorumludurlar.

SETA'lar eski endüstri eğitim kurullarından çok daha büyük yetki ve sorumluluklara sahiptir. Kendi sektörleriyle ilgili eğitim ve öğretim kursları geliştirmekten sorumludurlar. Sektörlerindeki işverenlerin beceri harçlarını toplama ve bu kaynakları ilgili eğitim ve öğretimi finanse etmek için kullanma olanağına sahiptirler.

Bir deneme süresinin ardından SETA'lar 2005 yılında yeniden kurulmuş ve yeniden sertifikalandırılmıştır. 2010 yılında geçici bir süre tekrarlanmış ve daha radikal bir yeniden düşünce için lisanslar bir yılına uzatılmıştır.

Güney Afrika hükümetinin de bir sanayi politikası eylem planı vardır. Amacı, bu planı desteklemek için beceri

geliştirme çabalarını paralel hale getirmek ve ülkenin önümüzdeki beş yıl boyunca ihtiyaç duyduğu becerilere sahip olmasını sağlamaktır.

A20.2. Kilit paydaşlar ve yaklaşımlar

SETA'lar, ülkenin, içinde bulundukları belirli sektörler ve alt sektörler için önümüzdeki beş yıl içinde ihtiyaç duyduğu becerilere sahip olmasını sağlamaktan sorumludur.

"Öğrenenler", stajlar, birim tabanlı beceri programları ve sektörlerindeki çıraklık için kaynak toplamaktan ve tahsis etmekten sorumludurlar. Toplanan fonlar, işveren ve eğitim kurumlarına ve ayrıca öğrencilere ihtiyari hibeler ve burslar şeklinde dağıtılır.

A20.2.1. Ana metodoloji

SETA'lar, sorumlu oldukları işgücü piyasalarını değerlendirmek için çeşitli yöntemler kullanırlar. Örneğin, araştırma, eğitim ve öğretim, sivil toplum kuruluşları (STK'lar), sendikalar, siyasi partiler ve kütüphanelerle ilişkili SIC kategorilerini kapsayan Eğitim Eğitimi ve Geliştirme Uygulamaları SETA (ETDP SETA) aşağıdakileri açıklamaktadır:

- 2006-07 döneminde yürütülen kapsamlı işgücü piyasası anketi gibi birincil veri toplama;
- paydaşlarla kapsamlı istişareler: hizmet sağlayıcılar, beceri geliştirme fonları ve işverenler de dahil olmak üzere ülke çapında düzenlenen 1000'den fazla atölye çalışması;
- bugüne kadar elde edilen etkiyi ölçmek ve gerekli düzeltmeleri stratejilere göre belirlemek için 2008 yılında yürütülen tüm illeri kapsayan detaylı bir izleme ve değerlendirme;
- Kapsamlı ikincil araştırma, her bir seçim bölgesi için mevcut ve ilgili tüm verileri ve araştırmaları tanımlamak ve birleştirmek (basit sayısal modelleme ve öngörme dahil).

A20.2.2. Ulusal sistem ile uyumluluk

Güney Afrika'da ulusal düzeyde beceri tahmini yapılmamaktadır. Dış bir gözden geçirme, böyle bir çalışmanın muhtemelen mümkün olduğunu ancak bunun ileri sürülmediğini ortaya koymuştur. (Wilson ve diğ., 2004).

A20.3. Alınan dersler

Yüksek Öğretim ve Eğitim Dairesi, şimdi, Çalışma Bakanlığı'ndan beceri geliştirme sorumluluğu almıştır. SETA'ların performans, yönetim ve yönetimiyle ilgili endişeleri gidermek için çeşitli değişiklikler yapılmıştır.

Özellikle zanaatkâr ve teknisyenler için eğitim sağlanmasıyla ilgili olarak, eğitim ve beceri geliştirme sektörünün ihtiyaçlarına daha iyi uyum sağlanması ihtiyacı üzerine odaklanılmıştır.

2016 yılına kadar olan dönemi kapsayan yeni ulusal beceri geliştirme stratejisi çerçevesinde aşağıdaki değişiklikler yapılmıştır:

- (a) Mevcut SETA'lardan 15 tanesi küçük değişiklikler ile yeniden belgelendirilmiştir;
- (b) Mevcut SETA'ların veya mevcut SETA'ların alt bölümlerinin birleştirilmesi sonucunda altı yeni SETA oluşturulmuştur;
- (c) SETA'ların sayısı 23'ten 21'e düşürülmüştür.

Referanslar

Wilson, R.A. et al. (2004). *Developing a national skills forecasting tool for Güney Afrika*. Pretoria: Güney Afrikan Department of Labour.

Web siteleri

[URL'lere erişim tarihi 10.7.2014]

SETAs: Basic guide to sector education and training authorities

<http://www.labour.gov.za/DOL/legislation/acts/basic-guides/basic-guide-to-sector-education-and-training-authorities-setas>

There are links to web pages for each SETA at <http://www.vocational.co.za/>

Ek 21. Birleşik Krallık

A21.1. Bağlam

Geçtiğimiz on yıl boyunca, Birleşik Krallık, sektörlerle odaklı yeni kurumsal yapıları kurarak değişen beceri ihtiyaçlarının analizine güçlü bir sektörel odak noktası geliştirmiştir. İşverenlerin beceri ihtiyaçlarını açıklığa kavuşturmak için sektörel beceri konseyleri (SSC) kurulmuştur.

Birleşik Krallık, 1970'lerin ortalarından beri becerilerin öngörülmesi ve eşleştirilmesi ile uğraşmaktadır. Başlangıçta bu çalışma, sektörel detaylara güçlü bir vurgu yaparak nicel modellemenin kullanımına odaklanmıştır.

1997'de, gelen İşçi Partisi hükümeti, bu alana kanıta dayalı politika için dava açarak büyük reformlar başlatmıştır. Beceriler, hem ekonomik performansı iyileştirmek hem de sosyal dışlanma ve ilgili konulardaki sorunların üstesinden gelmenin anahtarı olarak görülmüştür. Hükümet değişen beceri ihtiyaçlarının ve ilgili alanların ölçülmesinde dikkate değer ek kaynaklar sağlamıştır.

SBKlar Birleşik Krallık'ta belirli ekonomik sektörleri kapsayan devlet destekli, işveren tarafından yönetilen kuruluşlardır. Hükümet tarafından Birleşik Krallık İstihdam ve Beceriler Komisyonu (UKCES) aracılığıyla lisanslanmaktadır. SSC sistemi, UKCES aracılığıyla dağıtılan merkezi hükümet finansmanı tarafından desteklenmektedir. UKCES, 2008 yılında Sektör Becerileri Geliştirme Ajansı'ndan devralınmıştır. Sektör Becerileri Geliştirme Ajansı ve SBKlar, ilk olarak İşçi Partisi tarafından durumun ilk değerlendirmesinin ardından kurulmuştur. Birçok SSC mevcut kurumlara dayanmakta iken bazıları tamamen yeni kuruluşlardır. İşgücü piyasasının işveren tarafında öncelikle ilgili taraflardan oluşturulmuştur.

İskoçya, Galler ve Kuzey İrlanda'ya iktidarın devredilmesiyle ilgili meseleler karmaşık hale gelmiş ve Birleşik Krallık'taki politika ve uygulamada farklılıklara neden olmuştur.

A21.2. Kilit paydaşlar ve yaklaşımlar

SBKların dört ana hedefi vardır:

- Beceri boşluklarını ve eksiklikleri azaltmak;
- Verimliliği artırmak;
- Sektör iş gücünün becerilerini artırmak;
- Öğrenme kaynağını geliştirmek.

Şu anda İngiliz işgücünün yaklaşık % 85'ini kapsayan 25 SSC vardır.

Çalışmaların spesifik odak noktası, işverenler tarafından yönlendirilen SBK önceliklerine bağlı olarak birbirinden farklıdır. Bazı SBKlar aynı zamanda sosyal tarafların görüşlerini de içermektedir, ancak Birleşik Krallık sistemi diğer ülkelere kıyasla işveren tarafına daha fazla önem vermektedir.

Eğitim ve öğretim planlamasını iletmek için bu tür çalışmaların kullanılmasına vurgu yapılmasından genel olarak uzaklaşmıştır. Mevcut eğilim, tüm katılımcıların karşı karşıya oldukları işgücü piyasası durumu hakkında daha iyi bilgilendirilmesi yoluyla piyasaların daha verimli çalışmasına yardımcı olmaktır.

A21.2.1. Ana metodoloji

SBKlar kendi araştırmalarını yürütür ve onlar için araştırma yapmak üzere diğer kurumları görevlendirir. UKCES ayrıca bazı araştırmaları merkezi olarak sunmaktadır. Bunlar arasında:

- Endüstrinin (çok sektörlü bir makroekonomik model kullanılarak üretilen) ayrıntılı işgücü ve nitelik projeksiyonlarının çalışma vadeli serileri;
- Birleşik Krallık genelinde beceri eksikliklerinin ayrıntılı bir analizini sunan ulusal işveren becerileri anketi;
- İşverenlerin görüşleri hakkında daha genel bilgi sağlayan Birleşik Krallık işveren perspektif anketi yer alır.

Merkezi olarak sağlanan bu kaynaklar, tek tek SBKların faaliyetlerini desteklemek için kullanılır.

SBKlar, değişen beceri ihtiyaçlarını tahmin etmek ve beceri talebi ile arz arasındaki uyumsuzlukları ve denge-sizlikleri değerlendirmek için bir dizi metodu benimse-mektedir. Ana raporda Tablo 1’de belirtilen tüm nicel ve nitel yaklaşımları kapsamaktadır.

UKCES ile anlaşma şartlarına tabi olarak, SBKların işle-rinde kullanılan teknik yöntemleri ve araçları seçerken önemli ölçüde seçim ve esneklik özgürlüğü vardır. Bazı-ları oldukça sofistike Nicel modelleme kullanılır, diğer-leri ise daha öncelikli olarak daha kalitatif yöntemlere odaklanılır. Çoğu, bazı çevrimiçi arayüzler dahil olmak üzere kendi verilerini ve işgücü piyasası bilgilerini (LMI) toplar.

Birleşik Krallık SBKlar bu nedenle hem İPB kullanıcıları hem de katkıda bulunanlardır.

A21.2.2. Kilit araştırma süreçleri ve araçları

SBKların kullandığı süreçler şunları içerir:

- (a) Masa araştırması ve ikincil verilerin analizi;
- (b) Nicel modelleme ve tahmin;
- (c) Birincil veri toplama;
- (d) Değer ve tedarik zinciri analizi;
- (e) Teknoloji değerlendirmesi;
- (f) Raporajlar ve ülke çalışması geliştirme;
- (g) Senaryo geliştirme teknikleri.

Sektörler esas olarak süreçte yer alan paydaşların kilit odağı bakımından farklılık göstermektedir. Son yıllar-da UKCES ortak standartlar ve hedefler koymaya çalışmıştır.

2012 yılında SBKlar, sektörlerine yönelik sektör bece-rileri değerlendirmeleri yapmakla görevlendirilmiştir. Standart bir şablona dayanan değerlendirmeler, çoğu merkezi olarak sağlanan minimum standart İPB setini kullanmıştır.

Sektör becerileri değerlendirmeleri, Birleşik Krallık genelinde beceri politikasının gelişimi konusunda bilgi sağlamak için tasarlanan, yetkili ve odaklanmış sektörel işgücü piyasası öngörülerinin temel kaynakları olarak görülmektedir. Dört ülke genelinde, ekonominin farklı sektörlerindeki beceri önceliklerini tutarlı, karşılaştırılabilir ve zengin bir şekilde anlayabilmek için, aşağıdan yukarıya doğru bilgilendirme ile resmi verilerin yukarıdan aşağı analizi birleştirilmektedir.

Ana raporda Kutucuk 20’de atıfta bulunulan sektör becerileri değerlendirmesi iyi bir örnek sunmaktadır. Bunlar, tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörünü kapsamaktadır.

A21.2.3. Ulusal sistem ile uyumluluk

SBKlar tarafından yürütülen çalışma, tutarlı bir sistemin parçası olarak görülebilir, ancak, pratikte bütün öğeler muhtemelen görülebilecekleri kadar iyi değildir.

A21.3. Alınan dersler

Birleşik Krallık perspektifinden alınan ders, beceri ve eğitim konularında işveren algısının elde edilmesinin önemi ve değeridir. İşverenin sesi, 1980’lerde endüstriyel eğitim kurulu ağının genel olarak dağıtılmasıyla büyük ölçüde kaybedilmiştir⁹⁵.

İkinci bir ders, sektörleri tanımlarken dikkat edilmesi gerektiğidir. SBKları oluşturmaya yönelik ilk girişimlerde, mevcut sınıflandırma endüstrileri sistemlerine çok az dikkat edilmiştir. Bu, ortaya çıkan ve genellikle SIC sınırlarını aşan “ayak izlerini” eşleştirmek için veri bulmakta zorluklara yol açmıştır. Sistematik sınıflamanın problemlerini tanımlamada başarısız olmuştur.

⁹⁵ Bazı endüstri eğitim kurumları ayakta kalmış ve kendilerini SBKlara dönüştürmüşlerdir

Bazı durumlarda, zaman testinden geçmeyen yeni geçici sistemler önerilmiştir. Birleşik Krallık'taki tüm resmi veriler, resmi istatistikçilerin ekonomi ve işgücü piyasasının gerçeklerini geliştirmek ve yansıtmak için büyük çaba sarf ettikleri standart endüstriyel sınıflandırmalar ve standart mesleki sınıflandırmalar (SIC ve SOC) kullanılarak sunulmuştur.

UKCES, kurulan SIC'ye göre SSC'nin ayak izlerini tanımlamaya yönelik bir adımı yavaş yavaş teşvik etmiştir. En son ulusal işveren becerileri anketi, bu SIC tabanlı SSC ayak izleri için veri toplamaktadır.

Web siteleri

[URL'lere erişim tarihi 10.7.2014]

Birleşik Krallık sektörel beceri konseyleri ve Birleşik Krallık İstihdam ve Beceriler Komisyonu hakkında daha fazla bilgi için bkz.:

Sector Skills Councils <https://www.gov.uk/search?q=Sector+Skills+Councils>

UKCES, UK Commission for Employment and Skills
<https://www.gov.uk/government/organisations/uk-commission-for-employment-and-skills>

As an example of a particular SSC, see the sector skills assessment produced by Lantra (the SSC responsible for agriculture and related activities):
Agricultural skills and training
<https://www.gov.uk/agricultural-skills-and-training>

Ek 22. Amerika Birleşik Devletleri

A22.1. Bağlam

ABD, işgücü projeksiyonları ve beceri talep ve arzının eşleştirilmesi için becerilerin öngörülmesi ile yakından ilgilenen gelişmiş bir ekonomidir. Bu, becerilerin sektörel analiz biçimini almaz, ancak sektör ABD yaklaşımının merkezindedir.

Bu Ülke çalışması, geleneksel anlamda sektörel beceri analizinin yürütülmesi açısından açık bir örnek olmasa da ABD deneyiminin bazı genel dersler sunduğuna dair rapor hazırlanırken ortaya çıktığı için dahil edilmiştir.

A22.2. Kilit paydaşlar ve yaklaşımlar

Değişen beceri ihtiyaçlarının ve ekonomideki boşlukların değerlendirilmesi, bir bütün olarak mesleğe ve diğer genel beceri ölçütlerine odaklanır.

Asıl amaç, piyasada yararlı İPB ve öngörü merkezi olarak çalışarak piyasaların daha iyi çalışmasına yardımcı olmaktır. Eğitim ve öğretimin yukarıdan aşağıya planlanması ile ilgili değildir.

A22.2.1. Ana metodoloji

ABD, değişen beceri ihtiyaçlarını önceden tahmin etmek ve işçilerin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi için gerekli olan genel beceriler de dahil olmak üzere, işçilerin doğası hakkında yararlı bilgiler sağlamak için iyi kurulmuş sistemlere sahiptir.⁹⁶

A22.2.2. Kilit araştırma süreçleri ve araçları

ABD yaklaşımı, hepsi sektörel bir boyuta sahip olan üç sütuna dayanmaktadır:

- (a) İşgücü istihdam istatistikleri araştırması;
- (b) İşgücü piyasasının projelendirilmesi için İşçi İstatistikleri modelleri ve sistemleri Bürosu;
- (c) Meslekler içindeki beceri gereksinimlerini tanımlamak için O*NET sistemi.

İlk sütun, sanayide işgücüne göre istihdam yapısının çok ayrıntılı bir resmini sunmaktadır. İşgücü İstatistikleri Bürosu tarafından yapılan ikinci istihdam projeksiyonları, sektörler veya sektörler arasında değişen işgücü örüntüleri hakkında sektörel uzmanların kararı ile birlikte çok sektörlü bir makroekonomik model kullanır. İstihdam istatistikleri anketi bu çalışma için temel yapıyı sağlar.

Son sütun, mesleklerde değişen beceri gereksinimlerini izleyen O*NET sistemidir. Bu, uzun yıllar boyunca geliştirilen karmaşık ve kaynak yoğun bir sistemdir. Mesleğin içinde mevcut ve değişen beceri ihtiyaçlarını değerlendirmek için çeşitli unsurları içerir. Daha fazla detay için Tablo A2'ye bakınız.

İşgücü İstatistikleri Bürosu, boş pozisyonlar hakkındaki önemli araştırmalar yoluyla kısa vadeli beceri uyumsuzluklarını ölçmeye çalışmakta büyük önem taşımamaktadır. Bunlar rekabetçi bir piyasa ekonomisinde geçici olarak kabul edilir. Nitelikle ayrıntılı tedarik modelleme ve projeksiyon üzerine çok fazla önem verilmemektedir.

⁹⁶ Kapsamlı bir inceleme için bkz. Wilson, 2010

Tablo A2. ABD O*NET sistemi hakkında destekleyici bilgiler

Araştırma aracı	Ana içerik	Madde tanımlayıcı sayısı
Eğitim ve öğretim	Gerekli eğitim, ilgili iş tecrübesi, mesleki eğitim	5
Bilgi	Çeşitli özel fonksiyonel ve akademik alanlar (fizik, pazarlama, tasarım, büro, gıda üretimi, inşaat)	33
Beceri	Okuma, yazma, matematik, fen, eleştirel düşünme, öğrenme, kaynak yönetimi, iletişim, sosyal ilişkiler, teknoloji	35
Yetenekleri	Yazma, matematik, genel bilişsel yetenekler, algısal, duyuşal-motor, beceri, fiziksel koordinasyon, hız, kuvvet	52
İş aktiviteleri	Çeşitli faaliyetler (bilgi işleme, karar verme, yaratıcı düşünme, muhakeme, zamanlama çalışması)	41
İş içeriği	Çalışma koşulları (kamuya açık konuşma, takım çalışması, çatışma çözümü, açık havada çalışma, fiziksel gerilimler, ısıya maruz kalma, gürültü ve kimyasallar, iş özerkliği)	57
Çalışma stilleri	Kişisel özellikler (liderlik, sebat, işbirliği, uyumluluk)	16
TOPLAM		239

Kaynak : Handel (2012); Tippins and Hilton (2010).

Şekil A2. Önem ve seviye ölçekleri ile birlikte O*NET soruları örneği

1. Okuma açıklama

Yazılı cümleleri ve işle ilgili terimleri okuma ve anlama

A. Mesleğin performansına ilişkin olarak OKUMA ve ANLAMA ne kadar önemlidir?



* Önemli değil işaretlediyseniz aşağıdaki aşamaya geçin ve sonraki beceriyle devam edin

B. Mesleğin performansı için ne seviyede OKUMA ve ANLAMA gerekir?



NB: Bunu yeniden yazdırmak için O*NET'ten izin alınması gerekebilir. O*NET web sitesinde müşteri hizmetleri e-posta adresi bulunmaktadır: onet@onetcenter.org

Kaynak: O*NETUlusal Kalkınma Merkezi: (<http://www.onetcenter.org/questionnaires.html>).

A22.2.3. Ulusal sistem ile uyumluluk

Sektörel bir odaklanma ABD yaklaşımının merkezinde yer alır, ancak ABD burada dar olarak tanımlanan sektörel bir yaklaşıma büyük önem vermez. Onun analizi, tüm sektörleri eşzamanlı olarak kapsamaktadır.

Çalışma İstatistikleri Bürosu tarafından benimsenen yaklaşım, veri toplama, modelleme ve analizde büyük bir yatırımla birlikte, yöntem ve araçların (hem nicel hem de nicel) karmaşık bir kombinasyonunu içerir. Bu, evrim ve gelişim on yıllardır sürmüştür.

A22.3. Alınan dersler

Sektörler içinde işgücü istihdamı konusunda sağlam ve ayrıntılı veriler için temel bir ihtiyaç vardır. Bunlar, ABD'nin işgücü istihdam istatistikleri araştırması tarafından sağlanmakta ve ABD'nin beceri gereksinimlerini öngörme yaklaşımının temel taşıdır.

O*NET becerileri veritabanı uzun yıllar süren önemli yatırımların sonucudur ve istikrarlı bir şekilde önceki yılların çalışmalarına dayanmaktadır. ABD dışındaki birçok ülkenin deneyimi, bu yatırımın "geri gelmesini" ve kendi çıkarları için kullanmasını (Çek Cumhuriyeti, İtalya ve Birleşik Krallık'ta olduğu gibi) mümkün kılmaktadır.

ABD'nin O*NET'i geliştirme konusundaki deneyimi, nicel yöntemlerin, değişen genel beceriler ve yetkinlikler hakkında bir kavrayışa katkıda bulunabileceğini de göstermektedir (birçok başka yöntem ve teknik de gereklidir)

Referanslar

Handel, M.J. (2012). *Trends in job skill demands in OECD countries*. Paris: OECD. OECD social, employment and migration working papers; No 143. [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DELSA/ELSA/WD/SEM\(2012\)14&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DELSA/ELSA/WD/SEM(2012)14&docLanguage=En)

Tippins, N.; Hilton, M.L. (eds) (2010). *A database for a changing economy: review of the occupational information network (O*NET)*. Washington DC: National Research Council; National Academies Press.

For a succinct overview of the US system see:

Wilson, R.A. (2010). *Lessons from America: a research and policy briefing*. Wath-upon-Deane: UKCES. UKCES briefing paper series. <http://dera.ioe.ac.uk/2193/>

KISALTMALAR

AWPA	Avustralya İşgücü Ve Verimlilik Ajansı (Avustralya)
BIBB	Federal Mesleki Eğitim Ve Eğitim Enstitüsü (Almanya)
BLS	Çalışma İstatistikleri Bürosu (Abd)
BMBF	Eğitim Ve Araştırma Bakanlığı (Almanya)
CAC	Arjantin İnşaat Odası
Cedefop	Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi
CEP	Tahmin Çalışması Sözleşmesi [Contrat D'études Prospectives] (Fransa)
CERGE	Ekonomik Araştırma Ve Lisansüstü Eğitim Merkezi (Çek Cumhuriyeti),
CET	Sürekli Eğitim Ve Öğretim (Singapur)
CGE	Hesaplanabilir Genel Denge
CHIETA	Kimya Sanayii Sektör Eğitim Ve Öğretim Kurumu (Güney Afrika)
Cinterfor	Mesleki Eğitimde Bilgi Geliştirme Arası Amerikan Merkezi [Centro Interamericano Para El Desarrollo Del Conocimiento En La Formación Profesional]
COTVET	Teknik Ve Mesleki Eğitim Ve Öğretim Konseyi (Gana)
DG-EMPL	İstihdam, Sosyal İşler Ve İçerme Genel Müdürlüğü
E-TVET	İstihdam-Teknik Ve Mesleki Eğitim Ve Öğretim (Ürdün)
Ecorys	Avrupa Araştırma Ve Danışmanlık Şirketi
ESCO	Avrupa Becerileri / Yeterlilikleri, Nitelikleri Ve Meslekleri
ETF	Avrupa Eğitim Vakfı
EU	Avrupa Birliği
FEGHRA	Otel Ve Yemek Sektörü İçin İş Federasyonu (Arjantin)
HRDC	İnsan Kaynakları Geliştirme Konseyi (Botsvana)
HRSDC	İnsan Kaynakları Ve Beceri Geliştirme Kanada
IAB	Institut Für Arbeitsmarkt Und Berufsforschung [İstihdam Araştırması Enstitüsü] (Almanya)
ICT	Bilgi Ve İletişim Teknolojisi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
ISC	Endüstri Becerileri Konseyi (Avustralya, Bangladeş)

ISCED	Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (UNESCO Tarafından Sağlanmıştır)
ISCO	Mesleklerin Uluslararası Standart Sınıflandırması
ISCO-08	ISCO'nun Son Sürümü
ISIC	Uluslararası Standart Endüstriyel Sınıflandırma (Tüm Ekonomik Faaliyetlerin); Ekonomik Verileri Sınıflandırmak İçin Birleşmiş Milletler Sistemi
ISFOL	İşçi Meslek Eğitimi Geliştirme Enstitüsü (İtalya)
ITAB	Endüstri Eğitimi Danışma Organı (Avustralya)
Lantra	Arazi Tabanlı Ve Çevre Endüstrileri İçin Sektör Becerileri Konseyi (Birleşik Krallık)
LMI	İşgücü Piyasası Bilgisi
NACE	Nomenclature Statistique Des Activités Économiques Dans La Communauté Européenne [Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiksel Sınıflandırması] (Avrupa SIC'ye Eşdeğer)
NCVER	Avustralya Ulusal Mesleki Eğitim Ve Araştırma Merkezi
NSDC	Ulusal Beceri Geliştirme Şirketi (Hindistan)
NTF	Ulusal Eğitim Fonu (Çek Cumhuriyeti);
O*NET	ABD Sınıflandırma Sistemi Ve Becerilerin Boyu (ABD)
OECD	Ekonomik İşbirliği Ve Kalkınma Örgütü
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé [Meslek Düzeyinde Onaylanmış Ortak Derleme Organizasyonu] (Fransa)
OPMQ	Observatoire Prospectif Des Métiers Et Des Qualifications [Meslekler Ve Kalifikasyonlar İçin Tahmin Gözlemevi] (Fransa)
OREF	Observatoire Fransa Ve Fransa (Bölge İstihdamı Ve Eğitim Gözlemevleri) (Fransa)
PIACC	Yetişkin Yeteneklerinin Uluslararası Değerlendirmesi İçin Program
PES	Kamu İstihdam Hizmeti
ROA	Maastricht'te Bulunan Eğitim Ve Çalışma Pazarı Araştırma Merkezi
SENAC	Ticari Sektör İçin Ulusal Eğitim Hizmeti (Brezilya)
SENAI	Ulusal Eğitim Hizmetleri Ulusal Servisi (Brezilya)
SENAR	Kırsal Sektöre Ulusal Eğitim Hizmeti (Brezilya)
SENAT	Ulaştırma Sektörü İçin Ulusal Eğitim Hizmetleri (Brezilya)

SETA	Sektör Eğitim Ve Öğretim Kurumu (Güney Afrika)
SGD	Singapur Doları
SIC	Standart Endüstriyel Sınıflandırma (= NACE Veya ISIC)
SME	Küçük Ve Orta Ölçekli İşletme
SOC	Standart Meslek Sınıflandırması
SSC	Sektör Becerileri Konseyi (Arjantin, Kanada, Hindistan, Birleşik Krallık)
STED	Ticaret Ve Ekonomik Çeşitlendirme Becerileri
SWOT	Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar, Tehditler (Analiz)
TASC	Sektör Konseyleri İttifakı (Kanada)
TVET	Teknik Ve Mesleki Eğitim Ve Öğretim
UK	Birleşik Krallık
UKCES	Birleşik Krallık İstihdam Ve Beceriler Komisyonu
UNESCO	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim Ve Kültür Organizasyonu
UOCRA	Arjantin Cumhuriyeti İnşaat İşçileri Sendikası
US	Amerika Birleşik Devletleri
UTHGRA	Arjantin Cumhuriyetinde Turizm Sektöründe İşçi Sendikası
VET	Mesleki Eğitim Ve Öğretim
VTC	Mesleki Eğitim Konseyi (Hong Kong)

ANAHTAR TEKNİK TERİMLER

Öngörü	Gelecekteki beceri ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik çeşitli nitel ve nicel yöntemleri ifade eder. Cilt 4 sadece kısa ve orta vadeli beklentileri dikkate alırken, tahmin veya öngörü metodolojilerini (genellikle beş yıldan fazla) kullanan uzun vadeli beklentiler, 2. Ciltte ele alınmıştır.
Çıracılık	İşyerinde ve bir eğitim kurumu veya eğitim merkezinde sistematik, uzun vadeli alternatif eğitim dönemleridir. Çıracak sözleşmeli olarak işverene bağlıdır ve ücret alır (ücret veya ödenek). İşveren, stajyere belirli bir mesleğe (Cedefop) giden eğitimi vermekten sorumludur.
Küme	Bir küme, yeni rekabet faktörleri ve yeni yetkinlikler oluşturmak ve katma değeri artırmak için kendi aralarında ve bilgi üretimi ve yayılım kurumları arasında bağlantı sağlayan bir tedarikçi, üretici, müşteri ve rakip ağı olarak anlaşılmaktadır (Cilt 2).
Yeterlilik	Olağan ve değişen meslek durumları ve gereksinimlerini karşılamak için know-how, beceri, nitelik veya bilgi kullanma konusunda kanıtlanmış veya gösterilmiş bireysel kapasitedir. (UNESCO).
Hesaplanabilir genel denge yöntemleri	CGE modelleri, bir ekonominin belirli politikalara, yeni teknolojilere ve dışsal şoklara veya değişikliklere nasıl tepki vereceğini tahmin eden deneysel temelli modellerdir (ILO, 2011a)
Delphi yöntemi	Bu, anketin ikinci ve sonraki turlarında, önceki turun sonuçlarının geri bildirim olarak sağlandığı iki veya daha fazla turda uygulanan bir uzman araştırmasıdır (Cilt 2).
İstihdam edilebilirlik	Bireylerin işe devam etmesini veya işe girmesini, istihdamda kalmasını ve kariyer sırasında ilerlemesini sağlayan faktörlerin kombinasyonunu ifade eder (Cedefop, 2008). Bireyin, iyi bir işi güvence altına almak ve korumak, kurum içinde ve iş arasında ilerlemek ve değişen teknoloji ve işgücü piyasası koşullarıyla başa çıkmak için mevcut olan eğitim ve öğretim fırsatlarından yararlanma kapasitesini artıran portatif yeterliliklerini ve niteliklerini içerir (ILO, 2004).
Tahmin etme	Nicel tahminler, istatistiksel projeksiyonlar, ekonometrik modeller veya benzer yöntemlerle gelecekteki işgücü piyasalarının nicel yönleri hakkında bilgi üretir. Nicel tahminler, gelecekteki gelişmeleri tahmin etmek için şimdiki ve geçmişe ilişkin verileri kullanır (Andersen ve diğ., 2010). Tahminler, çeşitli varsayımlara dayalı alternatif nicel senaryoları içerebilir (bkz. Cilt 2).
Öngörü çalışmaları	Öngörü çalışmaları genellikle çok disiplinli, çoğunlukla nitel yaklaşımlardır. Bunlar, günümüzün karar alma süreçlerine yardımcı olacak fırsatları ve savunmasız alanları tanımlamayı amaçlayan sistematik, geleceğe dair bilgi toplayan ve orta-uzun vadeli vizyon oluşturma süreçleridir. Öngörülerin temel özelliği, eylem yönelimli olmalarıdır. Öngörüler, senaryolar halinde alternatif geleceklere kabul edebilir (bkz. Cilt 2).

Kurumsal altyapı	Bu, bir ülkenin çeşitli departmanları ve hükümet kurumları, eğitim ve öğretim sistemi (hem akademik hem de mesleki) ve diğer kurumlar dahil olmak üzere beceri geliştirmeye ilgi duyan çeşitli kurumları ifade eder.
İş	Bir işveren veya serbest meslek sahibi için de geçerli olmak üzere bir kişi tarafından yerine getirilen veya yerine getirilmesi gereken bir dizi görev ve eylemlerdir (ILO, 2012).
İşgücü piyasası bilgileri	İş türüne göre iş seviyeleri, maaş, boş pozisyonlar ve işsizlik gibi işgücü piyasasına ilişkin veriler. Veriler anahtar boyutlar ve sınıflandırmalarla (endüstri, meslek, nitelik, cinsiyet ve bölge gibi) ayırt edilebilir. Ayrıca demografi, göç akışları, teknoloji değişiklikleri ve çeşitli ekonomik göstergeler hakkında diğer ilgili bilgileri de içerebilirler (Cilt 1).
Eşleştirme	Eşleştirme, işgücünün istihdam edilebilirliğini arttırmayı ve nitelikli iş arayanlarla işlerin doldurulması dahil olmak üzere beceri eksikliklerini azaltmayı amaçlayan yaklaşımları ve eylemleri ifade eder. Bu terim iş başvurusu veya yerleştirme işleminden daha geniştir.
Meslek	Bir meslek, esas görevleri ve yapılacak eylemleri yüksek derecede benzerlikle karakterize edilen bir dizi iş olarak tanımlanır. Bir kişi elinde bulunan ana iş yoluyla ikinci bir iş ya da önceki işi aracılığıyla bir meslekle ilişkilendirilebilir (ILO, 2012).
Kamu istihdam hizmetleri (PES)	KİH'in temel işlevleri iş arama desteği ve yerleştirme hizmetlerini; işgücü piyasası bilgilerinin toplanması, analizi ve dağıtımı; hedeflenen işgücü piyasası programlarının ve hizmetlerinin geliştirilmesi ve uygulanması; uygulanabilir olduğunda işsizlik sigortası yardımlarının idaresi; ve özel istihdam kurumlarının gözetimi gibi diğer düzenleyici hizmetleri içerir. (ILO, 2009) (Cilt 4).
Yetkinlik	Uluslararası, ulusal veya sektörel düzeyde tanınan, bir işçinin mesleki veya sektörel ilgili yeteneklerinin resmi bir ifadesidir. Eğitim veya öğretimin başarılı bir şekilde tamamlanmasını ya da bir test ya da sınavda tatmin edici bir performans sergilendiğini gösteren bir resmi kayıt vardır (sertifika, diploma).
Sektör	Yaygın olarak kullanılsa da, sektör terimi her zaman kesin olarak tanımlanmamıştır. İstatistikçiler için bu terim endüstri ile eşanlamıdır. Standart endüstri sınıflandırmaları istihdam, çıktı ve diğer göstergeleri ilgili temel ekonomik faaliyetlere göre ayırmak için kullanılır. Bu Bölüm 4.3'te ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Bir diğer husus, hangi sektörün dikkat odağı olması gerektiği (ki bu genellikle ekonomik kalkınma öncelikleri ile bağlantılı olan) stratejik seçimi içerir. Yine bu, Bölüm 4'te ayrıntılı olarak tartışılmaktadır.
Sektörel yaklaşım	Bu, belirli bir sektör veya bağlantılı sektörler grubunun perspektifinden değişen beceri ihtiyaçlarını gözetken bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır. Bölüm 2'de ve ayrıca sektörel beceri analizine odaklanan 4. Bölümde daha kapsamlı bir tartışma bulunabilir.

Sektörel beceri kuruluşları	Sektörel beceri kurumları, genel hedefleri sektörlerindeki eğitimin işverenlerin ve hükümetin ihtiyaçlarını karşıladığını ve beceri gelişimini teşvik etmesini sağlamak olan sektör bazlı kuruluşlar olarak tanımlanır. Daha detaylı bir tartışma Bölüm 3'te bulunabilir.
Beceri boşluğu	Bir çalışanın veya bir grup çalışanın beceri düzeyinin, işi yeterince yerine getirmek için gerekli olandan daha düşük olduğu bir durumu ya da beceri türünün işin gerekliliklerine uygun olmadığı durumu tanımlamak için nitel bir terim olarak kullanılır (Cedefop, 2010).
Beceri	Bu terim genellikle çok farklı anlamlarda kullanılır. Bu rehberde beceri, öğrenme ve uygulama yoluyla edinilen zihinsel veya manüel aktiviteyi gerçekleştirme becerisine sahip olma anlamındadır, burada beceri, bilgi, yetkinlik ve deneyimin yanı sıra bunları görevleri tamamlama ve işle ilgili problemleri çözmede uygulayabilme yeteneğini içeren kapsamlı bir terim olarak kullanılmıştır.
Beceri uyumsuzluğu	Kapsamlı beceri terimleri ve aşırı eğitim, düşük eğitim, aşırı nitelik, yetersiz nitelik, aşırı beceri, beceri eksiklikleri ve fazlası gibi dengesizliklere ve beceri eskimesine değinen kapsamlı bir terim. Beceri uyumsuzluğu hem nitel hem de nicel olabilir; Hem bir kişinin iş gereksinimlerini karşılamadığı durumlarda hem de belirli bir beceriye sahip kişilerin eksikliği veya fazlalığı söz konusu olduğu durumlarda kullanılır. Beceri uyumsuzluğu birey, işveren, sektör veya ekonomi seviyesinde tanımlanabilir (Cilt 1).
Beceri eksikliği	Bu kılavuzda, belirli becerilerin yetersiz olduğu bir durumu tanımlamak için nicel bir terim olarak kullanılır. Örneğin, belirli becerilere sahip iş arayanların sayısının, mevcut tüm iş kadrolarını doldurmak için yetersiz olduğu durumlardır.
İstatistiksel altyapı	Bu, istatistiksel ve ekonometrik modelleme yetkinlikleri dahil olmak üzere resmi ve resmi olmayan kaynaklardan elde edilebilecek tüm ilgili İPB'yi ifade eder.
Tedarik zinciri	Tedarik zinciri, bir ürün veya hizmetin tedarikçiden müşteriye taşınmasında rol oynayan kuruluşlar, insanlar, faaliyetler, bilgiler ve kaynaklar sistemidir. Tedarik zinciri faaliyetleri, doğal kaynakları, hammaddeleri ve bileşenleri nihai müşteriye teslim edilen bitmiş ürüne dönüştürmektedir. (Vikipedi).
SwOT analizi (GZFT)	Gerçekliği (şimdi veya gelecekte) şekillendirebilecek ana içsel (güçlü ve zayıf yanlar) ve dışsal (fırsatlar ve tehditler) faktörleri tanımlamaya yardımcı olan analitik araç (Cilt 2).
Değer (katma değer) zinciri	Bir ürünü veya hizmeti bir kavramsallaşma aşamasından, üretimin farklı aşamalarına (fiziksel dönüşümün ve çeşitli üretici hizmetlerin girdilerinin bir araya getirilmesiyle), nihai tüketicilere ulaştırılmasına ve kullanımdan sonra nihai bertarafı götürmek için gerekli olan tüm faaliyet çeşitlerini açıklar. (ILO).

Bu rehber, ETF, ILO ve Cedefop'un beceri öngörülleri ve eşleştirme rehberleri serisinin bir parçasıdır. Tüm rehberler, detay seviyesi, teknik içerik ve vaka çalışmaları bakımından farklılık gösterse de ortak bir yapı izlemektedir. ETF, Cedefop ve ILO, rehberleri geliştirmek için birlikte çalışmıştır, genellikle bir kurum / kuruluş liderlik etmiş ve diğerleri de girdileri, vaka çalışmalarını, yorumları ve değerlendirmeleri sağlamıştır. Tüm rehberler kapsamlı bir doğrulama ve akran incelemesi sürecinden geçmiştir; aynı zamanda rehberler, akademik temsilciler, öngörü ve eşleştirme uzmanları ile dünyanın dört bir yanındaki potansiyel son kullanıcıların içerik ve kullanılabilirlik hakkında yorum ve geri bildirim sağladığı uluslararası uzman seminerlerinde ayrıntılı olarak tartışılmıştır. Uzmanlar ve üç kuruluşun personeli de yayınlanmadan önce rehberleri incelemiştir.

Değişen beceri ihtiyaçlarının öngörülmesinde sektörel bir odak ve bakış açısı şarttır. Rehber, sektörleri, beceri talebindeki değişikliklerin meydana geldiği, sektörün belirli ekonomik faaliyet alanlarını tanımlamak için kullandığı temel noktalar olarak incelemektedir.

Rehberde birçok farklı araç ve yöntem kullanarak bir dizi sektörel çalışma ve yaklaşım tespit edilmiştir. Hangi yaklaşımların kullanıldığına dair seçimler yapılmalıdır: Çeşitli faktörler devreye girer ve bunlar ayrıntılı olarak açıklanır. Hem nicel hem de nitel yaklaşımları kapsayan çeşitli metodolojik seçenekler gözden geçirilmiştir. Göz önüne alınan çalışmaların çoğu, bu tür yaklaşımların bir bileşimini içermektedir.

Okuyucuya somut örnekler ve ülke çalışmaları sağlayan bu yayın, sektörel bir yaklaşımın uygun olup olmadığını ve uygulanması gerekip gerekmediğini anlamak isteyen teknik analistlerin ve profesyonellerin istihdam politikaları ve karar almalarında bir araç olacaktır. Yayın, sektörel kurumların rolünü ve değişen beceri ihtiyaçlarını tahmin etmede neler yaptıklarını gözden geçirir. Ülke örnekleri, farklı bağlamlarda ve koşullarda yapılan sektör düzeyindeki çalışmaların nasıl analiz edildiğini göstermektedir.



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 85 **F:** 0 312 216 35 81

E-mail: euroguidance@iskur.gov.tr

444 7 5 8 7
İŞKUR
İletişim Hattı

www.iskur.gov.tr



/TurkiyelKurumu



/TurkiyelKurumu

ALO
170

Bilgi Danışma Hattı