

TÜRKİYE İŞ KURUMU
AVRUPA REHBERLİK MERKEZİ

İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİLERİNİ KULLANMA

BECERİ VE İŞLERİ ÖNGÖRME VE EŞLEŞTİRME REHBERİ CİLT 1



ISBN:

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

978-605-83752-6-0 (1.c)

“Bu yayın Avrupa Birlięi 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 Birlięi Komisyonu sorumlu değildir. Bu çalışmanın içeriği tamamen yazarın sorumluluğu altında olup Cedefop veya Avrupa Birlięi kurumlarının görüşlerini mutlaka yansıttığı anlamı taşımamaktadır.”

İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİLERİNİ KULLANMA

BE CERİLERİ VE İŞLERİ ÖNGÖRME VE EŞLEŞTİRME REHBERİ CİLT 1

Hana Rihova

İÇİNDEKİLER TABLOSU

İÇİNDEKİLER TABLOSU	5
ŞEKİLLER, TABLOLAR VE KUTUCUKLAR LİSTESİ	6
YÖNETİCİ ÖZETİ	9
BÖLÜM 1. BECERİ ARZININ MEVCUT VE GELECEKTEKİ İŞGÜCÜ PİYASASI TALEPLERİ İLE EŞLEŞTİRİLMESİ NEDEN GEREKLİDİR?	12
1.1. Giriş	12
1.2. Becerilerin yanlış eşleştirilmesinin sonuçları	15
1.3. Becerilerin yanlış eşleştirilmesinin belirleyicileri	16
BÖLÜM 2. İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİLERİNİN BECERİLERİN EŞLEŞTİRİLMESİ VE ÖNGÖRÜLMESİ İÇİN KULLANIMI	18
2.1. Adım 0: Elverişli bir kurumsal ortamın oluşturulması	21
2.2. Adım 1: Analiz amaçlarının belirlenmesi	22
2.3. Adım 2: Veri denetimi	23
2.3.1. Standart istatistikleri	25
2.3.2. Beceriye özgü veri kaynakları	33
2.3.3. Becerilerle ilgili kalitatif veri kaynakları	35
2.3.4. İkincil veri kaynakları	36
2.4. Adım 3: Kapasite geliştirme	41
2.4.1. İstatistiksel altyapının iyileştirilmesi	41
2.4.2. Becerilerin geliştirilmesi	42
2.4.3. Güven oluşturma	43
2.5. Adım 4: Analiz	44
2.5.1. Araştırma sorularının hazırlanması ve yöntem seçimi	45
2.5.2. Veri analizi ve yorumlanmasında seçilen konular	48
2.5.3. Beceri arzı, talebi ve yanlış eşleştirilmesi ile ilgili göstergeler	54
2.5.4. Sonuçların doğrulanması	76
2.6. Adım 5: İPB'nin yayılması ve kullanımı	76
2.6.1. İPB'nin daha iyi politikalar yapmak için kullanımı	76
2.6.2. Bilgilerin kamuoyu ile paylaşılması	79
2.6.3. Bilgilerin iş dünyası ile paylaşılması	84
KISALTMALAR	87
REFERANSLAR VE KAYNAKLAR	88
EKLER: VAKA ÇALIŞMALARI	93
EK 1. VAKA ÇALIŞMASI 1: UKRAYNA	94
EK 2. VAKA ÇALIŞMASI 2: ÜRDÜN	106
EK 3. VAKA ÇALIŞMASI 3: SRİ LANKA'DA DAHA İYİ BECERİ GELİŞİMİ SAĞLAMAK İÇİN POLİTİKALARIN HAZIRLANMASI	121
ANAHTAR TEKNİK TERİMLER	125
ÖZET	129

ŞEKİLLER, TABLOLAR VE KUTUCUKLAR LİSTESİ

Şekiller

Şekil 1. Boş pozisyonları doldurmakta zorluk yaşayan işveren yüzdesi	13
Şekil 2. Becerilerin öngörülmesi ve eşleştirilmesi için İPB kullanımındaki aşamalar	20
Şekil 3. Analizin amaçları	22
Şekil 4. Becerilerin arzı, talebi ve yanlış eşleştirme ile ilgili analiz için veri kaynakları	24
Şekil 5. Becerilerin arzı, talebi ve yanlış eşleştirme ile ilgili analize göre becerilerin geliştirilmesi: eğitim konuları için bir gösterge listesi	43
Şekil 6. Becerilerin yanlış eşleştirilmesi analizi için önemli olan işgücü istatistiklerinde temel kavramlar	48
Şekil 7. En yaygın şekilde kullanılan beceri ölçümleri	50
Şekil 8. Becerilerin analizinde yaygın kullanılan uluslararası sınıflandırmalar	51
Şekil 9. Politika süreci bağlamında İPB	78
Şekil A1:1. Yıllık GSYH büyümesi (%)	94
Şekil A1:2. Mesleğe göre istihdam, 15 - 70 yaş grubu için (%)	96
Şekil A1:3 Yaşa göre işgücü (çalışan + işsiz) (%)	97
Şekil A1:4. En yüksek eğitim seviyesine göre nüfus, yaş grubu 15 - 70 (%)	98
Şekil A1:5. Seviye ve programa göre eğitime kayıt (kamu ve özelde)	99
Şekil A1:6. Çalışma alanına göre TVET'e katılım, 2011 (%)	100
Şekil A1:7. Eğitim seviyesi ve cinsiyete göre işsizlik oranı (2005), yaş grubu 15 - 70 (%)	102
Şekil A1:8. Eğitim seviyesi ve cinsiyete göre işsizlik oranı (2012), yaş grubu 15 - 70 (%)	102
Şekil A1:9. Eğitim seviyesine göre algılanan subjektif yanlış eşleştirme (2013), yaş grubu 15 - 29 (%)	103
Şekil A1:10 Mesleğe göre algılanan subjektif yanlış eşleştirme (2013), yaş grubu 15 - 29 (%)	104
Şekil A2:1. Yıllık GSYH büyüme oranı (%)	106
Şekil A2:2. Ekonomik faaliyetlerin sağladığı brüt katma değer yapısı, mevcut fiyatlar ile Ürdün Dinarı (%)	107
Şekil A2:3. Ekonomik faaliyetlere göre katma değer sağlanan yıllık ortalama büyüme oranı (%)	108
Şekil A2:4. Cinsiyete göre faaliyet ve işsizlik oranları, yaş grubu 15+ (%)	108
Şekil A2:5. Mesleğe göre istihdam, yaş grubu 15+ (%)	110
Şekil A2:6. Mesleğe ve cinsiyete göre istihdam, yaş grubu 15+ (%)	111
Şekil A2:7. Mesleğe göre imalat sektöründe istihdam, yaş grubu 15+ (%)	112
Şekil A2:8. Mesleğe göre kamu yönetimi ve savunma sektöründe istihdam, yaş grubu 15+ (%)	112
Şekil A2:9. Mesleğe göre toptan ve perakende ticarete istihdam, yaş grubu 15+ (%)	113
Şekil A2:10. Mesleğe göre uzman, bilimsel ve teknik faaliyetlerde istihdam, yaş grubu 15+ (%)	113
Şekil A2:11 Toplam nüfus (milyon)	114
Şekil A2:12 Yaş grubuna göre nüfus, 2012 (%)	115
Şekil A2:13. Cinsiyete göre nüfusun eğitim seviyesi, yaş grubu 15+ (%)	115
Şekil A2:14. Eğitim seviyesi ve alanına göre eğitime kayıt (2012-13), yaş grubu 15 - 29 (%)	116
Şekil A2:15. Eğitim kayıt olmayan kişilerin işgücü piyasasındaki statüsü (2012-13), yaş grubu 15 - 29 (%)	117
Şekil A2:16. Mesleğe göre çalışan kişilerin subjektif yanlış eşleştirme algısı (2012-13), yaş grubu 15 - 29 (%)	118
Şekil A2:17. Mesleğe göre çalışan kişilerin subjektif yanlış eşleştirme algısı (2012-13), yaş grubu 15 - 29 (%)	119

Tablolar

Tablo 1.	HİA: güçlü ve zayıf yanlar	26
Tablo 2.	KİH istatistikleri: güçlü ve zayıf yanlar	28
Tablo 3.	İşyeri istatistikleri: güçlü ve zayıf yanlar	29
Tablo 4.	Eğitim istatistikleri: güçlü ve zayıf yanlar	30
Tablo 5.	Nüfus sayımları: güçlü ve zayıf yanlar	31
Tablo 6.	İdari veriler: güçlü ve zayıf yanlar	32
Tablo 7.	Kuruluş anketleri: güçlü ve zayıf yanlar	33
Tablo 8.	İzleme çalışmaları: güçlü ve zayıf yanlar	34
Tablo 9.	Kalitatif veri kaynakları: güçlü ve zayıf yanlar	36
Tablo 10.	Projeksiyonlar: güçlü ve zayıf yanlar	37
Tablo 11.	Uluslararası veri tabanları: güçlü ve zayıf yanlar	39
Tablo 12.	Amaçlar, araştırma soruları ve veri kaynakları	46
Tablo 13.	Analizin farklı seviyelerine uygun beceri arzı, talebi ve yanlış eşleştirilmesi ile ilgili göstergeler	55
Tablo 14.	Ekonomik faaliyete göre istihdam (sektör)	56
Tablo 15.	Mesleğe göre istihdam	57
Tablo 16.	Yaşa göre sektörlerde / mesleklerde istihdam	59
Tablo 17.	Mesleğe göre boş pozisyonlar	60
Tablo 18.	Nüfusun / işgücünün yaş yapısı	61
Tablo 19.	En yüksek eğitim seviyesine göre nüfus / işgücü	62
Tablo 20.	Eğitim alanı ve seviyesine göre mezunlar	63
Tablo 21.	Eğitim ve meslek eğitimlerine yetişkinlerin katılımı	64
Tablo 22.	Eğitim seviyesine göre işsizlik / istihdam oranları	65
Tablo 23.	Mesleğe göre ücret dinamikleri	66
Tablo 24.	Beveridge eğrisi	67
Tablo 25.	Daha fazla / daha az yeterlilik sahibi olma	68
Tablo 26.	Doldurulması zor / gerekli becerileri az bulunan pozisyonlar	69
Tablo 27.	İşverenler tarafından bildirilen beceri boşlukları	72
Tablo 28.	Çalışanlar / mezunlar tarafından bildirilen subjektif yanlış eşleştirmeler	73
Tablo 29.	Gösterge ve olası veri kaynaklarının özeti	75
Tablo A1:1.	Ekonomik faaliyete göre istihdam	95
Tablo A1:2.	İşsizlik oranı (%)	101
Tablo A2:1.	Ekonomik faaliyete göre istihdam (%)	109
Tablo A3:1 .	Devlet üniversitelerinde öğrencilerin disiplinlere göre dağılımı, 2006	122
Tablo A3:2.	Mahinda Chintana Vizyonuna göre seçilen stratejiler ve hedefler	123

Kutucuklar

Kutucuk 1. Kanıt temelli politikalar	14
Kutucuk 2. İşgücü piyasası bilgileri ve analiz (İPBA) sistemi	18
Kutucuk 3. Veri denetimi için rehber sorular: işgücü araştırmaları	26
Kutucuk 4. Veri denetimi için rehber sorular: boş pozisyon ve iş arayan istatistikleri	28
Kutucuk 5. Veri denetimi için rehber sorular: işletme istatistikleri	30
Kutucuk 6. Veri denetimi için rehber sorular: eğitim istatistikleri	31
Kutucuk 7. Veri denetimi için rehber sorular: idari veriler	32
Kutucuk 8. Veri denetimi için rehber sorular: kuruluş araştırmaları	34
Kutucuk 9. Veri denetimi için rehber sorular: izleme çalışmaları	35
Kutucuk 10. Veri denetimi için rehber sorular: istihdam ve beceri projeksiyonları	37
Kutucuk 11. İlgili uluslararası veri tabanı linkleri	38
Kutucuk 12. Veri denetimi için rehber sorular: uluslararası veri tabanları	39
Kutucuk 13. Veri kaynaklarında gayri resmi sektör ve gayri resmi istihdam verilerinin bulunması	40
Kutucuk 14. İşgücü piyasası bilgilerinin kamuoyuna sunulmasıyla ilgili diğer örnekler	81

YÖNETİCİ ÖZETİ

Her gün işgücü piyasasında bulunan insanlar, şirketler ve kurumlar bazı seçimler yapıyor. Ben veya çocuğum hangi eğitimi almalı? Şirketimizin yeni bir işyeri açmayı düşündüğü bölgede nitelikli bir işgücü var mı? Yabancı yatırımları çekmek için daha iyi eğitilmiş bir işgücüne ihtiyacımız var mı? Bazı eğitim programlarının gözden geçirilmesi gerekli mi? Öğrencileri belirli alanlara çekmek için teşviklere ihtiyacımız var mı? İnsanlar bu tür kararları şu anda mevcut bilgilere dayanarak almaktadır; kaçınılmaz olarak da mükemmel olmayan bilgilerin elde edilebildiği bir durumda hareket ederler. Bunların çoğu uzun vadeli kararlardır: insanlar, kurumlar ve şirketler kendilerini mevcut işgücü piyasası için değil, gelecekteki yıllar için hazırlamaktadır. Gelecekte ne olacağını asla tam olarak bilemeyecek olsak da, şu anda sahip olduğumuz bilgileri, hangi becerilere ihtiyaç duyulacağını tahmin etmek için kullanmak önemlidir. Bu rehberin temel amacı, işgücü piyasasını izleme ve beceri arz - talebinin analizi yoluyla rehberlik sağlamaktır. Bu, daha iyi bir beceri arz ve talebi eşleşmesi sağlamak üzere işgücü piyasası bilgilerini (İPB) nasıl kullanması gerektiğini anlamak isteyen herkes için bir giriş aracıdır. Piyasa sinyallerine nasıl tepki verileceği ve İPB tarafından yönetilen erken uyarı mesajlarına nasıl karşılık verileceği konusunda politika yapıcılar ve karar vericiler için tavsiye ve öneriler sunar. Teknik analistler ve uzmanlar bu rehberi, İPB sistemlerinin politika analizleri ve müdahaleleri için nasıl daha da geliştirilebileceği ve kullanılabileceği konusunda bir ilham kaynağı olarak kullanabilirler.

Beceri arzı ve talebi arasındaki zayıf bir eşleşme, bireyler ve şirketler için birçok olumsuz sonuç getirebilir ve daha genel olarak ulusal ekonomiyi ve toplumu etkilemektedir. Ücretler ve iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir ve şirket seviyesinde de işe almada zorluklar ve daha az üretkenliğe neden olmaktadır. Bunların yanı sıra, ülkenin rekabet edebilirliğini ve eğitim ve beceri geliştirme yatırımlarının getirilerini düşürür ve işsizlik yardımları şeklinde ek maliyetler getirebilir.

Beceri arz ve talebindeki değişimin ana etkenleri arasında demografi, teknoloji, küresel ekonomik trendler ve göç bulunmaktadır. Becerilerin yanlış eşleşmesinin diğer nedenleri arasında işgücü piyasasında ayrımcılık, şirketlerin insan kaynakları uygulamalarının zayıf olması ya da yetersiz ücret düzenleme mekanizmaları, işgücü hareketliliğinde sınırlamalar ya da iş olanakları hakkında bilgi eksikliği yer almaktadır.

İPB kullanımı ve erken uyarı bilgi sistemlerinin geliştirilmesi, beceri uyumsuzluğunun azaltılmasına katkıda bulunabilir. Daha iyi bir eşleşme sağlamak için İPB geliştirilmesi ve kullanımı, bu rehberde beş adım olarak açıklanmıştır. Tüm sürecin koordineli bir kurumsal çerçeve tarafından desteklenmesi gerekmektedir. Tüm önemli paydaşların katılımı, beceri uyumsuzluğunun azaltılmasında önemli bir başarı faktörüdür. Becerilerin tanımlanması ve öngörülmesi için en önemli kurumsal girdiler, hükümetlerin bakanlıklarından (işgücü, ekonomi, eğitim ve finans) istatistik kurumlarından, kamu istihdam hizmetlerinden, sosyal partnerlerden (işveren demekleri ve sendikalar), eğitim kurumlarından ve araştırma kurumlarından gelmektedir. Ülkeler genellikle, bireysel aktörlere bilgi sağlamayı ve temsilcilerin kendi vizyonlarını paylaştıkları ve uyumsuzluk önleme stratejileri geliştirdikleri sosyal diyalog sistemlerinin ve platformlarının geliştirilmesi yöntemlerini birleştirirler. Bunlar ulusal düzeyde insan kaynakları geliştirme, beceri konseyleri veya benzeri kurumlar şeklinde yapılandırılırken, sektörel düzeyde genellikle sosyal diyalog için işbirlikçi platformlar kurulur.

Süreçteki ilk adım, istihdam, eğitim, ekonomi veya endüstri ile ilgili hususları içerebilen analiz hedeflerinin belirlenmesidir. Bu hedefler, sonuçların yaygınlaştırılması ve kullanılması için daha fazla veri, yöntem ve kanal seçimini etkileyen analizin hangi seviyede gerçekleştirileceğini (ulusal, bölgesel, sektörel) belirlemelidir.

Beceri arz, talep ve yanlış eşleşme analizi çeşitli veri kaynaklarından faydalanabilir. Bunlar arasında çeşitli amaçlar için toplanan istatistikler (işgücü anketleri, işletme istatistikleri, kamu istihdam hizmetleri veya nüfus sayımlarından elde edilen veriler), işletme beceri anketleri, izleme çalışmaları gibi beceriye özgü veri kaynakları veya işgücü piyasası arz ve talep projeksiyonları gibi ikincil veri kaynakları ve beceri ihtiyaçlarına yönelik kalitatif bilgiler ve işgücü piyasası ve eğitim göstergelerinin uluslararası veri tabanları yer almaktadır. Bir ülkede beceri arz ve talebinin izlenmesi ve tahmin edilmesi için hangi veri kaynaklarının bulunduğu veya faydalı bir kaynak olarak geliştirilmesi en uygun kaynakların hangileri olduğuna karar vermek için bir veri denetimi de ikinci adım olarak yapılmalıdır.

İPB'nin kullanılması, verilerin toplanması, analizi ve dağıtımı için gereken altyapının yanı sıra, bu verilerle çalışabilecek eğitimli ve deneyimli analistler gerektirir. Geçiş döneminde ve gelişmekte olan ülkelerde, becerilerin daha iyi eşleştirilmesi ve öngörülmesi için İPB kullanımı ile ilgili faaliyetler genellikle, uluslararası kuruluşların yardımıyla ve yabancı uzmanların katılımıyla gerçekleşen ve bir gönüllü tarafça finanse edilen projeler çerçevesinde geliştirilmektedir.

Sonuçların sürdürülebilirliği kritik bir konudur; önemli bir üçüncü adım, sürecin ayrılmaz bir parçası olarak kapasite geliştirmedir. Bu kapasite geliştirme faaliyeti, istatistiksel altyapının iyileştirilmesi, analistlerin ve ilgili kurumlardaki diğer personelin eğitilmesi ve veri koruma düzenlemeleri yoluyla katılımcıların ve veri kullanıcılarının güvenliğini sağlamayı içermelidir.

Dördüncü adım analizin kendisidir. Bu adım, araştırma sorusunun oluşturulmasını ve yöntemin seçilmesini, verilerin analizini ve yorumlanmasını ve sonuçların doğrulanmasını içerir. Beceriler, ölçülmesi zor özelliklerdir. Bazı analiz türlerinde

(özellikle de işverenlerin, çalışanların veya mezunların görüşlerini alan anketlerde) becerilere yönelik doğrudan sorular da bulunur. Diğer analiz türleri, beceri arz ve talebini ölçmek için farklı vekil değişkenler kullanır; çoğu zaman bunlar nitelikler, meslekler ve görevleri içerir. Standart sınıflandırmanın kullanılması ve mevcut ayrıntı seviyesi, mevcut göstergelerin çerçevesini ve analizin kapsamını belirleyen önemli bir husustur.

Beceri arz, talep ve yanlış eşleşme analizi için çeşitli muhtemel göstergeler kullanılabilir. Bazıları eldeki veri kaynaklarına bağlı alternatifler olarak kullanılabilir, ancak çoğunluğu işgücü piyasasının farklı yönlerini anlamaya yardımcı olan tamamlayıcı göstergelerdir. Bazı türler ayırt edilebilir: beceriler hakkında doğrudan bilgi vermese de beceri arzının ve talebin uyumlu olduğu bağlamın anlaşılmasına yardımcı olan göstergeler, mesela nüfusun yaş yapısı, sektöre göre toplam istihdam veya toplam işsizlik oranları; beceri arz ve talebini ve uyumsuzluk seviyesini anlamaya yardımcı olan esas bilgiyi sunan temel beceri göstergeleri, mesela eğitim seviyesine göre nüfus, mesleğe göre sektörlerdeki istihdam ya da eğitime göre işsizlik seviyesi; ve beceri arzı, talebi ve uyumsuzluk yapılarını anlamaya yardımcı olan göstergeler. Bunlar, işverenler, işçiler veya mezunlar tarafından bildirilen açık işler ya da eksiklikleri gibi, yapılar ve diğer alternatif tedbirler hakkında daha derinlemesine bilgi içerir. Nicel veriler mevcut değilse, nicel analiz sonuçlarının doğrulanması ve yorumlanmasına yardımcı olacak nitel yöntemlerle benzer bilgiler geliştirilebilir.

Analiz sonuçlarının yaygınlaştırılması ve kullanılması sürecin son adımıdır. Veri toplama ve analizinin temel amacı, kararları için kullanabilecekleri bilgileri iş piyasasındaki aktörlere sağlamaktır. Bunlar, işgücü piyasasında daha iyi eşleşme, bireysel eğitim ve kariyer seçimleri ve şirketlerin insan kaynakları stratejilerine yönelik politika yapıcıların faaliyetlerini içerebilir.

Beceri arzı ve talebi ile ilgili bilgiye erişimin daha iyi seçimler için bir fırsat yarattığı düşünülse de, kararlar için başka meşru gerekçelerin olabileceği de kabul edilmelidir. Bireysel kariyer seçimleri, politika vizyonları ve şirket stratejileri bilgiye dayandırılır ancak bilgi ile belirlenmez. İPB, anlaşılabilir ve son kullanıcılar ile bağdaşan bir biçime dönüştürüldüğünde kullanılabilir. Bu bilginin sağlanmasında ve kamu politikalarında kullanılmasında kamu sektörünün güçlü bir rolü vardır. Uyumsuzluğun azaltılması ve bununla başa çıkılmasında esas itici güç, eğitim politikaları, beceriler ve insan kaynakları geliştirme stratejileri ve ulusal istihdam politikalarından kaynaklanmaktadır. Beceri talebi, arzı ve uyumsuzluğuna ilişkin bilgiler kamu politikalarında uygun eylemlere dönüştürülmelidir. Belirlenen problemler politika yapma seçeneklerinin bir parçası olarak, en uygun önlemlerin geliştirilmesi ve uygulanması için eleştirel şekilde analiz edilmelidir. Eğitim, beceri ve istihdam politikalarına ek olarak, işgücü piyasası ile eşleşme ulusal kalkınma planları, endüstri politikaları veya göç politikaları ile desteklenebilir. İnternet siteleri, kamuoyu ile iletişimde en yaygın bilgi araçlarıdır. Bunlar, işgücü piyasası analizi hakkında fazla bilgi sahibi olmayan insanlar için, kullanıcı dostu bir formda işgücü piyasası durumu hakkında bilgi sağlamak için kullanılırlar.

Genellikle modern bir metodoloji ürünü olan mevcut durum ve gelecekteki muhtemel gelişime dair bilgiler, grafikler ve basit göstergeler olarak sunulur. Çoğunlukla belirli mesleklerin perspektifi kullanılır, bunlar bazen nitelik veya alan perspektifleriyle birleştirilir. Çevrimiçi araçlarla genel bilgi sağlanması, duruma göre kamu istihdam hizmetleri ya da okullardaki kariyer danışmanları eşliğinde, İPB kullanarak, sıklıkla yüz yüze iletişim yoluyla, danışanlara en uygun formda sunulmalıdır.

Pek çok ülkede becerilerin yanlış eşleşme bilgilerinin uzmanlara, bireylere ve politika yapıcılara sağlanması iyi bir şekilde geliştirilmiş iken, işletmelere ilgili bilgilerin sağlanması bir sorun olmaya devam etmektedir. İnsan kaynakları yönetimi, istihdam ve işe alma ve işgücü eğitimi alanlarında, şirketler genel işgücü piyasası eğilimleri, beceri ve bireysel çalışanların diğer özellikleri hakkında bilgi edinebilirler. Ancak, mevcut bilgiler genellikle işverenler tarafından doğrudan kullanılabilen kadar detaylı değildir. İPB, henüz tecrübe sahibi olmadığı bir piyasaya girmeyi düşünen bir şirket için özellikle önemli olabilir. Bağımsız İPB sağlanması, işverenlerin fırsatları değerlendirmelerine ve riskleri azaltmalarına olanak tanıyacak şekilde, ilgili ülkeye yatırım yapma konusundaki istekliliğini artırabilir.

Bölüm 1.

Beceri arzının mevcut ve gelecekteki işgücü piyasası talepleri ile eşleştirilmesi neden gereklidir

1.1. Giriş

İşgücü piyasasındaki insanlar, şirketler ve kuruluşlar her gün, insan sermayesi, kariyer ve beceriler ile ilgili seçimler yapıyor. Bu kararlar, şu gibi sorulara yanıt oluyor:

(a) Bireyler:

- (i) Ben ya da çocuğum hangi eğitimi almalı?
- (ii) Bir işi kaybedersen yenisini bulmam ne kadar zor olur?
- (iii) Yeniden eğitim kursuna katılmaya değer mi daha iyi bir iş bulma şansımı artırır mı?
- (iv) Başka bir bölgeye taşınmak iş bulma şansımı artırır mı?

(b) Şirketler:

- (i) Mevcut çalışan kaynağı, işletmenin ihtiyaçlarını yansıtıyor mu?
- (ii) Mevcut personelimizi yeniden eğitmeye mi odaklanmalıyız yoksa yeni üretim, teknolojik yenilikler, organizasyon yapısı, emeklilik, dış kaynak kullanımı gibi beklenen değişiklikleri karşılamak için yeni çalışanlar işe almaya mı?
- (iii) Hangi beceri ve yeterlilikler gerekli veya zorunludur ya da gelecekte gerekli olacaktır?
- (iv) Şirketimize mezunları işe almaya değer mi?
- (v) Şirketimizin yeni bir işyeri düşündüğü bölgede mevcut bir nitelikli işgücü var mı?

(c) Kamu kurumları:

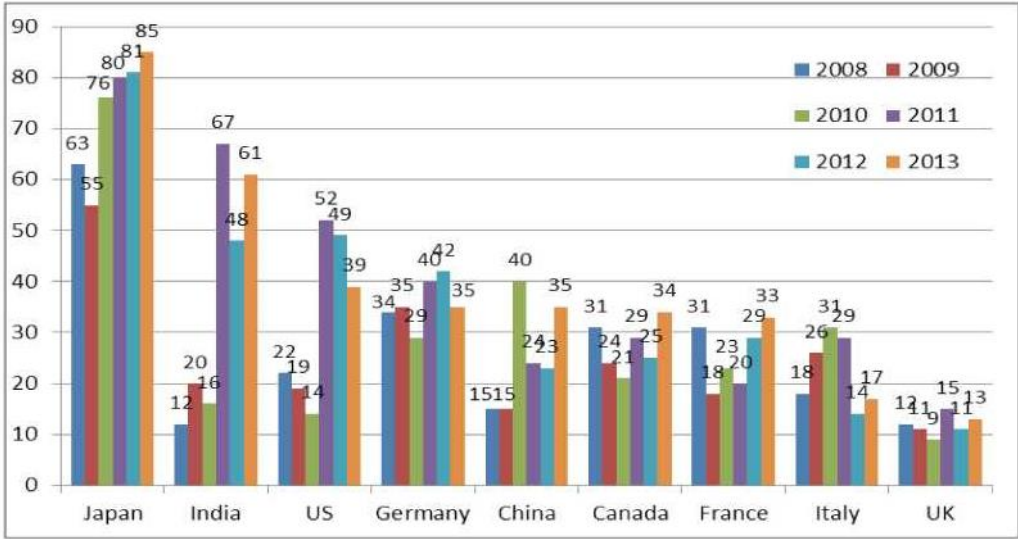
- (i) Kamu istihdam hizmetlerinde (KİH) farklı eğitim seviyelerinden ve alanlarından mezun olanların desteğine özellikle ihtiyaç var mı?
- (ii) Belirli meslekler için elde tutma tedbirlerine ihtiyaç var mı?
- (iii) Göç idareleri yabancılar için çalışma izni veriyor mu ve hangi meslekler için veriyor?
- (iv) Bazı alanlarda yetişkinlerin yeniden eğitimi için ihtiyaç var mı?
- (v) Eğitimde kalite için daha iyi tedbirlere ihtiyacımız var mı; hangi eğitim seviyesi öncelikli olmalı?
- (vi) Yabancı yatırımları çekmek için daha iyi eğitimli işgücüne ihtiyacımız var mı?
- (vii) Belirli eğitim programlarını revize etmeye gerek var mı: hangi alanlarda ve seviyelerde; hangi becerilerin geliştirilmesi daha önemli?
- (viii) Öğrencileri belirli alanlara çekmek için teşviklere ihtiyacımız var mı?
- (ix) Ülkede istihdam için anahtar sektörler neler?
- (x) Belirli bir sektörde daha fazla gelişim sağlamak için kalifiye işgücü var mı?

Alınan kararlar, bu aktörlerin o anda mevcut olan bilgilerine dayanmaktadır ki bu bilgiler genellikle mükemmel değildir. Pek çok karar uzun vadeli: insanlar, kurumlar ve şirketler mevcut işgücü piyasasına değil, gelecek yıllara kendilerini hazırlamaktadır.

Gelecekte ne olacağını asla tam olarak bilemeyecek olsak da, şu anda sahip olduğumuz bilgileri, hangi becerilere ihtiyaç duyulacağını tahmin etmek için kullanmak önemlidir. Çoğu ülkede, bu amaç için kullanılabilecek beceri arz ve talebi hakkında bazı bilgiler bulunmaktadır. İPB kalitesi ve ayrıntıları ülkelere göre değişir: genellikle, beceri arz ve talebiyle ilgili bilgiler birincil bilgi kaynağı olsa da, yeterince kullanılmazlar ve kararlar için gerekçe oluşturmazlar. Ekonomik kriz sırasında işsizlik seviyeleri önemli ölçüde artmış ve dünya çapındaki işsiz insan havuzu

büyümüş olsa da, şirketler tarafından bildirilen beceri eksiklikleri kaybolmadı ve sadece biraz azaldı. En büyük küresel ekonomilerde, işverenler tarafından algılanan şekilde uyumsuzluk en fazla artan durum oldu. Aynı zamanda, birçok geçiş ülkesinde ve gelişmekte olan ülkede gözlemlendiği gibi yükseköğretime katılımın hızlı bir şekilde artması, ülkedeki ekonomi yeteneklerini özümseme ve kullanma kapasitesine sahip olmadığı sürece gençlerin istihdam edilebilirliğini garanti etmeyecektir.

Şekil 1. Boş pozisyonları doldurmakta zorluk yaşayan işveren yüzdesi



Kaynak: Manpower Grup, 2013 a, p. 7.

İşgücü piyasasındaki nihai kararlar özel aktörler tarafından verilir, ancak becerilerle ilgili öngörü, eşleştirme ve İPB sunulmasında kamu sektörü, hükümetler ve sosyal diyalog platformlarının rolü önemlidir. Beceri arzı ve talebi arasında daha iyi uyum, sadece bireyler için değil, toplum için de olumlu etkiler yaratmakta ve kamu politikaları ve yatırımlarına yansıyan kamu malları olarak algılanabilmektedir. Bu uluslararası düzeydeki strateji ve önerilerde kabul edilmiştir. ILO TK (Tavsiye Kararı)195: insan kaynakları geliştirme önerisi, 2004: eğitim, öğretim ve yaşam boyu öğrenme, ülkelerin ulusal kapasitelerini geliştirmelerinin yanı sıra, sosyal tarafların gelişimini kolaylaştırmaları ve buna yardımcı olmaları, işgücü piyasasındaki trendleri ve insan kaynaklarındaki gelişme ve eğitim meyillerini analiz etmeleri gerektiğini (ILO, 2004, paragraf 17). Diğer bilgi türleri arasında veri toplama, “işgücü piyasasındaki yetkinlikler ve vasıfların arz ve talep eğilimlerinin belirlenmesi, ölçülmesi ve öngörülmesi” içerebilir (ILO, 2004, paragraf 19). Bilginin toplanması yeterli olmadığından ve olumlu etkilerin ortaya çıkarılması için bilginin kullanılması gerektiğinden, ülkelerin, programlarını planlama, uygulama ve değerlendirmede rehberlik etmesi amacıyla, araştırma yoluyla elde edilen bilgileri kullanmaları gerekmektedir (ILO, 2004, paragraf 20). Gelecekteki beceri ihtiyaçlarının öngörülmesi ve İPB ile istihdam hizmetlerinin, ILO’nun “Güçlü, sürdürülebilir ve dengeli bir büyüme için yetenekli bir işgücü:

G20 eğitim stratejisi “ tanımında yer alan sağlam beceriler ve eğitim politikalarının yedi yapı taşından ikisidir (ILO, 2011a). Bu, gelecekteki beceri ihtiyaçlarını tahmin etmek için bir takım yöntemlerin kullanıldığına işaret etmektedir. Bunlar, çeşitli ayrıştırma, sosyal diyalog; işgücü piyasası bilgi sistemleri ve istihdam hizmetleri; ve izleme çalışmaları da dahil olmak üzere eğitim kurumlarının performansının analizi [...] düzeylerinde meslek ve beceri profillerini tahmin etmeyi içerir. İşgücü piyasası bilgisine dayanan nicel analiz iyidir, ancak sadece işverenler ve işçilerin niteliksel bilgileri ile tamamlandığında güvenilirirdir (ILO, 2011a, s. 21-22).

AB düzeyinde yeni işler için yeni beceriler çalışmasının amacı, gelecekteki beceri ihtiyaçlarının daha iyi tahmin edilmesini teşvik etmek, beceriler ve işgücü piyasası ihtiyaçları arasında daha iyi eşleşmeyi geliştirmek, eğitim ve iş dünyaları arasındaki uçurumu kapatmaktır¹. Bu çalışma, Cedefop tarafından gerçekleştirilen nicel tahminleri, sektör seviyesinde gelişmekte olan trendlerin analizini ve sektörel beceri konseylerinin gelişimini, ilgili beceri, yeterlilik ve meslek kalifikasyonlarını ya da Avrupa kalifikasyonlar çerçevesini tanımlayan ESCO’yu (Avrupa beceri / yetkinlik, kalifikasyon ve mesleklerin sınıflandırılması) ve ILO ve OECD ile birlikte gerçekleştirilen sürekli araştırmaları içerir. Bu önlemler, bazı Avrupa ülkeleri ve diğer ülkelerin uzun süreli deneyimlerine dayanır ve Avrupa içindeki ve dışındaki ülkeler için ilham kaynağı olarak kullanılabilir.

Kutu 1. Kanıt temelli politikalar

Kaliteli politika oluşturma, çoklu kaynaklardan elde edilen yüksek kaliteli bilgilere bağlıdır: uzman bilgisi; mevcut yurt dışı araştırmalar; mevcut istatistikler; paydaş istişareleri; önceki politikaların değerlendirilmesi; uygulanabilirse yeni araştırmalar ya da internet dahil ikincil kaynaklar. Kanıtlar da istişarenin sonuç analizini, politika seçeneklerinin maliyetlerini ve ekonomik veya istatistiksel modellemenin sonuçlarını içerebilir.

Kaynak: Nutley vd., 2000.

¹ Avrupa Komisyonu: İstihdam, sosyal konular ve dahil olma: Yeni işler için yeni beceriler, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=822&langId=en>

Bu rehberin temel amacı, işgücü piyasası izleme ve beceri arz ve talebinin analizi yoluyla rehberlik sağlamaktır. Bu rehber, uzmanlar ve araçlar için ortak bir bilgi tabanı inşa etmek için amacıyla, aynı zamanda beceri arz ve talebi arasında daha iyi bir eşleşme sağlamak için İPB'nin nasıl kullanılacağını anlamak isteyen herkes için, diğer bilgi kaynaklarına yönlendirme olarak kullanılabilir. Birincil hedef kitle; istatistiksel altyapının gelişim düzeyinin çok yüksek olamayacağı, geçiş döneminde ve gelişmekte olan ülkelerdir. Bu nedenle rehber, mevcut istatistikler kullanılarak yapılabilecek en temel analiz türlerini sağlamaktadır; bunun yanı sıra, ülkelerdeki mevcut veriye bağlı olarak bir dizi seçenek ve alternatif sunmaya çalışmaktadır.

Beceri ihtiyaçlarının belirlenmesi ve öngörülmesi konusunda daha spesifik konulara ve yöntemlere odaklanan bir dizi kılavuzun bir parçası olarak, bu ciltte, özellikle ulusal veri kaynaklarının ve araçlarının nasıl kullanılacağı, özellikle bunların işgücü piyasasına ve eğitim göstergelerine dönüştürülmesi üzerine odaklanılacaktır. Ayrıca veri kaynaklarının, işgücü piyasasındaki bireyler, şirketler ve kurumlar tarafından, kanıt temelli politika oluşturma dahil olmak üzere bilinçli kararlar almak için daha yararlı hale getirilmesi amacıyla geliştirilmesi konusunda tavsiyelerde bulunur. Bu bilgi kaynaklarının nasıl geliştirileceğine ya da belirli bir kurum bağlamında nasıl kullanılacağına dair detaylı bilgi, bu dizinin diğer rehberlerinin amaçları arasındadır. Bu rehber, ilgili olduğu yerlerde diğer rehberlere bağlantılar sağlar. Beceri arzı, talebi ve yanlış eşleştirilmesinin analizi, aynı zamanda daha iyi bir eşleşme için İPB kullanımı konusunda bir giriş aracı olarak algılanmalıdır.

Rehber üç bölümden oluşmaktadır. Bu ilk bölüm kısaca beceri eşleştirmenin önemini tartışmaktadır.

Rehberin ana parçası ikinci bölümdür, burada kurumsal çerçevenin oluşturulmasından, becerilerle ilgili bilgilerin geliştirilmesine ve sonuçların yayılması ve kullanımına kadar, becerilerin eşleştirilmesinde İPB kullanımını tanımlayan beş adım yer almaktadır. Üçüncü bölüm ise, üç ek şeklinde, politika oluşturma amacıyla İPB kullanımını gösteren örnek olayları içermektedir.

1.2. Becerilerin yanlış eşleştirilmesinin sonuçları

İşgücü piyasasında mükemmel eşleşme sağlanamaz çünkü işgücü piyasasındaki aktörler kararlarını mükemmel olmayan bilgilere dayanarak alırlar ve bu kararları etkileyen bir dizi neden vardır. İşgücü arzı ve talep arasındaki bazı tutarsızlıklar olumlu da olabilir çünkü bunlar sosyal hareketliliğe olanak verir sağlar ve becerilerin geliştirilmesi ve yenilikler için teşvik sağlar. Mükemmel bir eşleşme, özellikle düşük becerilerin dengede olduğu zamanlarda (yani az beceriye sahip insanlar az verimlilik gerektiren bir iş ile eşleştirildiğinde) arzu edilmez. Düşük beceri seviyelerinde ulaşılan arz ve talep arasındaki denge, daha fazla gelişmeyi önler ve bu da ülkenin rekabetçiliğinde ve sosyal refahta kısıtlılıklar ile sonuçlanır.

Beceri arzı ve talebi arasındaki zayıf eşleşme, bireyler ve şirketler için birçok olumsuz sonucu beraberinde getirir ve daha genel olarak ülke ekonomisini ve toplumu etkileyebilir. Bir kimse işgücü piyasasında gerekli olan becerilere sahip değilse, en belirgin risk, uygun bir iş bulmada karşılaşacağı zorluklardır. Bu, ilk etapta işsizliğe yol açabilir, muhtemelen ardından da kişinin yeterlilik sahibi olduğu işten başka bir işe girme ihtiyacı ortaya çıkacaktır. Bir yeterliliğe ulaşmak ve becerileri geliştirmek için yapılan doğrudan ve dolaylı yatırımlar, kişilerin yeterlilik seviyelerinin altında işlerde çalışması ya da yeterlilik sahibi oldukları alanda çalışmamaları durumunda geri dönüş sağlamazlar. Bu tür yatırımlar uzun vadede boşa harcanır, çünkü öğrenme sürecinde edinilen beceriler kullanılmaz ise geçerliliğini yitirir.

Bir kişi uygun yeterliliklere sahip olmadığı bir işi yapıyorsa, bunun becerilerin yetersiz kullanımı ve ücretler üzerinde de olumsuz bir etkisi olacaktır. Yanlış eşleşen becerilerin, iş tatmini üzerinde güçlü bir olumsuz etkisi vardır (Allen ve van der Velden, 2001) ve bir kişinin beceri seviyesinin altında bir iş yapması, iyi bir iş yapma motivasyonunu da kaybetmesine yol açabilir. Kişinin uygun becerilere sahip olmadığı bir işi yapması daha az verime ya da daha düşük kalitede çıktılarına yol açar. Ancak, uyumsuzluk çok büyük değilse, bu bazı insanlar için becerilerini geliştirmek adına bir teşvik olabilir ve bu hedefe ulaşmak için daha fazla çabalarlar.

Şirketler için beceri uyumsuzluğunun olumsuz etkileri arasında işe almada zorluklar, düşük verimlilik veya yetersiz ürün kalitesi sayılabilir; çünkü çalışanlar işlerinde doğru becerilere sahip değildir ve yeniden eğitim için yatırıma ihtiyaç vardır/orijinal yatırımın geri dönmez ve rekabet kaybı yaşanır. İşverenlere göre, yetenek eksikliği işletmeler üzerinde artan bir etkiye sahiptir: belirli bir ülkedeki eksiklik ne kadar büyük olursa, iş rekabeti üzerindeki algılanan etki de o kadar yüksek olur (Manpower Grup, 2013a). Şirketler beceri arzının sadece alıcıları olarak görülemez çünkü çoğu durumda, becerilerin geliştirildiği eğitimlerin sağlayıcılarıdır ve geliştirilen becerilerin önemli bir miktarı da gayri resmi öğrenme yoluyla gerçekleşir. Beşeri sermayenin gelişimi kaçınılmaz olarak kamu ve özel sektörün ortak sorumluluğundadır. 'Bu yetenek eksikliği için bir çözüm, mevcut olanlar yerine potansiyel yetenekleri işe almaktır' (Manpower Grup, 2013b, s. 11).

Bireylerin ve şirketlerin tüm bu sorunlarının makro düzeyde sonuçları vardır. Becerileri piyasa taleplerini karşılamadığı için önemli sayıda insan işsiz kalıyorsa, bunun kamu maliyeti (işsizlik maaşının kamuya maliyeti) ve daha geniş kapsamda, ailelerin sosyal dışlanması ve hatta suça karışma gibi sosyal sonuçları da olabilir.

Daha düşük işgücü verimliliği, ulusal rekabet gücünü tehdit eder ve nitelikli işçilerin eksikliği, uluslararası şirketlerin iç yatırımlarını engelleyebilir.

1.3. Becerilerin yanlış eşleştirilmesinin belirleyicileri

Becerilerin yanlış eşleşmesi, işgücü piyasası ve eğitim piyasası kusurlarının bir sonucu olarak algılanabilir. Arz ve talepteki değişiklikler, bu değişikliklerle ilgili bilgilerin gerekli kişilere zamanında ulaşmaması ve bu nedenle kararların ve davranışların zamanında değiştirilememesi nedeniyle uyumsuzluklara neden olabilir.

İşgücü talebindeki değişiklikler, hem işgücü piyasasında mevcut iş sayısındaki değişimleri (nicel değişimler) hem de bir işi gerçekleştirmek için gereken becerilerin yapı-sındaki değişimleri (nitel değişimler) içermektedir. Günümüzün küreselleşen ve hızla değişen ekonomisinde, işgücü talebinin birden fazla belirleyici faktörü bulunmaktadır:

- (a) İşgücü için toplam talebi etkileyen ve aynı zamanda sektörleri farklı seviyelerde etkileyen ve böylece ekonominin yapısı üzerinde bir etkiye sahip olan iş döngüsü;
- (b) Küresel ticaret, pazarın içselleştirilmesi ve işin uluslararası bölümü;
- (c) Artan nüfus gelirinin (kaliteli ürünlere odaklanma) veya tüketim davranışındaki diğer değişikliklerin (nüfusun yaş yapısının değişmesi, sağlıklı ürünlere olan talep) bir sonucu olarak iç tüketimdeki değişiklikler;
- (d) Uluslararası anlaşmalar neticesinde bazı sektörlere odaklanmak (örneğin çevre koruma anlaşmaları sonucunda yenilenebilir enerji);
- (e) İşlerin doğasını değiştiren teknolojik gelişme ve yenilikler.

İşgücü arzı genellikle talepten daha istikrarlıdır ve becerilerin yanlış eşleşmesi, arz eden tarafın talebe yeterli esneklik ile cevap veremeyecek durumda olması şeklinde algılanır. Beceri arzının büyüklüğünü ve kalitesini etkileyen ana süreçler şunlardır:

- (a) Demografi (gelişmiş ülkelerin çoğunda yaşlanan nüfus, nüfus artışı ve gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasına gelen güçlü genç topluluklar);
- (b) Eğitim sisteminin yapısı ve kalitesi. Eğitimin, uzun vadede mezunların istihdam edilebilirliğini olumlu yönde etkileyeceği ve işgücü piyasasındaki yapısal değişikliklerin yol açtığı savunmasızlığı azaltacağı daha genel ve aktarılabilir becerilerin sağlanmasıyla, iş taleplerine verilen yanıtı dengelemesi gerekmektedir;

- (c) Uluslararası düzeyde ve ülke içindeki göç.

Bu nedenle, beceri arzı ve talebinin uyuşmamasının ardında, arz ve talepteki değişikliklerin yanı sıra başka belirleyici faktörler de olabilir. Bunlar, kusurlu bilgilerin ve işgücü piyasasının daha geniş bir sosyal bağlamının sonuçlarıdır ve şunları içerir:

- (a) İşgücü hareketliliğinde sınırlamalar. Ulusal beceri arzı ve talebi dengelenmiş gibi görünse de, işgücü hareketliliğinin sınırlı olmasından dolayı, bölgesel ve yerel işgücü piyasalarında arz ve talep gerçekte bir araya gelmeyebilir;
- (b) Şirketin insan kaynakları uygulamaları.

Şirketlerdeki insan kaynakları, işe alımları, ücret seviyelerini ve çalışma koşullarını kapsamaktadır ve bunlar, işgücü piyasasındaki potansiyel arz ve talebin istihdam ile sonuçlanmasını etkiler. İşverenin perspektifinden iş gücü arzında bir eksiklik gibi görülmesinin nedeni 'işverenlerin bir sıkıntıyı tanımakta yavaş olmaları ya da bu duruma ücreti artırarak yanıt vermeye isteksiz olmalarıdır' (NILS, 2013);

- (c) Bazı grupların bazı meslek türlerine girmesini engelleyen toplumsal cinsiyet ve yaş ayrımcılığı, toplumsal klişeler ve önyargı gibi işgücü piyasalarının daha geniş sosyal yönleri ve yetersiz altyapı (işe gidip gelmedeki zorluk) ya da aileler için sunulan hizmetlerin eksik olması gibi aile ve iş hayatının uyumlaştırılmasında zorluklara neden olan durumlar;

- (d) İş fırsatları hakkında bilgi eksikliği. Bilgi araçlarının ve aracılık hizmetlerinin teoride olsa bile gerçekte olmaması, işgücü arz ve talep uyumsuzluğuna neden olabilir. Uzun vadeli perspektifte insanlar, kusurlu bilgilere dayanarak eğitim yolları konusunda karar verirler ve şirketler de iş ve insan kaynakları stratejilerini belirlerler. Mevcut durum ve işgücü piyasasının muhtemel geleceği hakkında bilgi ne kadar iyi olursa, kararların doğru olma olasılığı o kadar yüksek olur. Aracılık hizmetlerinin rolü de çok önemlidir. Bu konuda daha fazla ayrıntı için cilt 4'e bakınız.

Bölüm 2.

İşgücü piyasası bilgilerinin, becerilerin öngörülmesi ve eşleştirilmesi için kullanımı

Uyumsuzluk önlenemese de, daha iyi eşleşmenin desteklenebileceği çeşitli yollar vardır. Bunlar şunları içerebilir:

- (a) Okullar ve şirketler arasında ağ kurma ve işbirliği (dual çıraklık sistemleri veya stajyerlik, iş dünyasındaki profesyonellerin derslere katılımı, teknik ve mesleki eğitim müfredatlarının ve eğitim programlarının geliştirilmesine şirketlerin dahil olması, şirketler ve okullar arasında teknolojinin paylaşılması gibi diğer tedbirler);
- (b) Ürün pazar stratejilerinin geliştirilmesi;
- (c) İşgücü piyasasında hareketliliğin önündeki engelleri kaldırmak;
- (d) Bazı grupların işgücü piyasasına katılımını artırmak için altyapı ve destekleyici hizmetlerin geliştirilmesi (örneğin, küçük çocukların ebeveynleri, daha yaşlı nesil);
- (e) İşgücü piyasasında ayrımcılığın azaltılması;

- (f) Mevcut ve gelecekteki beceri arz ve talebi hakkında farkındalık yaratmak için İPB'nin kullanılması.

Murray (2010), işgücü piyasasında farklı aktörler tarafından kullanılabilecek üç tür İPB tanımaktadır: '(1) hem toplam seviyede hem de bölge, sektör, endüstri ve meslek düzeyinde işgücü piyasası trendleri hakkında bilgiler (öngörülen gelecek trendleri dahil); (2) belirli iş açıklıkları hakkında bilgi; ve (3) bireysel işçilerin becerileri ve diğer özellikleri hakkında bilgi. İlk bilgi türü bireyler, işletmeler ve politika yapıcılar tarafından, mesleklerin özellikleri, işgücü piyasası performansındaki bölgesel farklılıklar, beceri fazlalıkları ve eksiklikleri konusunda gelecekteki işgücü piyasası gelişmeleri gibi makul beklentileri oluşturmak üzere kullanılabilir. İkinci ve üçüncü tür bilgiler, mikro-ekonomik düzeyde işçi-işveren eşleşmesini ve kariyer ve eğitim kararları almayı kolaylaştırmak için bireysel olarak iş arayanlar ve işverenler tarafından kullanılmaktadır.

(Murray, 2010, p. iii).

Kutu 2. İşgücü piyasası bilgileri ve analiz (IPBA) sistemi

"İPBA sisteminin üç ana işlevi ayırt edilebilir:

- (F1) İPBA sistemi işgücü piyasası analizinden sorumludur;
- (F2) İPBA sistemi, istihdam ve işgücü politikalarını izlemek ve raporlamaktan sorumludur;
- (F3) İPBA sistemi bilgi alışverişi yapmak veya işgücü piyasası bilgi ve analizlerini üreten ve kullanan farklı aktörler ve kurumlar arasında koordinasyon sağlamak için bir mekanizma sağlar. [...]

İPBA sistemleri üç ana bileşenden oluşur:

- (C1) Veri ve bilgilerin toplanması ve derlenmesi;
- (C2) Analitik kapasite ve araçlar;
- (C3) Kurumsal düzenlemeler ve ağlar.'

Kaynak: Sparreboom, 2013, s. 258 ve 259.

Murray tarafından vurgulandığı gibi, İPB en son ve öngörülen eğilimleri içermelidir. İşgücü piyasasında becerilerin yanlış eşleşmesi söz konusu olduğunda, istihdam hizmetleri aracılığıyla arabuluculuk eşleştirmesi veya yerel işgücünde belirli meslekler için yeterli becerilerin olmaması halinde yabancı işçilerin o alana çekilmesi için göç politikalarının uygulanması gibi önlemler alınabilir.

Önceden alınan eğitimin kabulü ve iş tecrübesi ile edinilen yeterliliklerin doğrulanması, örgün ve yaygın eğitimler de kullanılabilir. Ancak ideal bir dünyada, bu durum ortaya çıkmadan önce önlenmelidir. Becerilerin öngörülmesi, işgücü piyasasında olası uyumsuzluğun erken bir uyarısını sağlayan ve aktörlere (politika yapıcılara, şirketlere, eğitim sağlayıcılara ve bireylere) hazırlıklı olmaları için gerekli bilgileri sunan önleyici bir tedbir olarak algılanabilir. Becerilerin kazanılması, birkaç haftalık eğitimlerden örgün eğitimde birkaç yıla kadar değişen zaman dilimini gerektirir; bu nedenle, bireyin eğitim veya öğretime başlaması ve işgücü piyasasına girmesi arasındaki süre çok uzundur. Yeni bir eğitim politikasının oluşturulması ve bunun işgücü piyasasında sonuçlarının alınması arasındaki süre daha da uzundur.

İşgücü piyasasında neler olabileceğine dair erken uyarı, istenmeyen sonuçların önlenmesi için insanların ve kurumların kararlarını etkileyebilir. Kinch'e (2013) göre, erken uyarı sistemi aşağıdaki gereksinimleri karşılamalıdır:

- (a) Önceden bildirimde bulunulması: iş gücü eksikliğiyle ilgili sorunlar, gerçekte ortaya çıkmadan önce ideal olarak düzeltilmelidir;
- (b) Güncel sorunları vurgulaması: sistem, bugünün sorunları ile yarının sorunları arasında ayırım yapabilmelidir. Bunun nedeni, güncel sorunlar için acil tedbirlerin önemini vurgulamasıdır;

(c) Görünürlük: Sistem, okunması kolay ve üzerinden faaliyete geçilmesi kolay olmalıdır;

(d) Süreklilik: Sistem, devam eden süreçleri tespit etmek için zaman serisi analizine izin vermelidir;

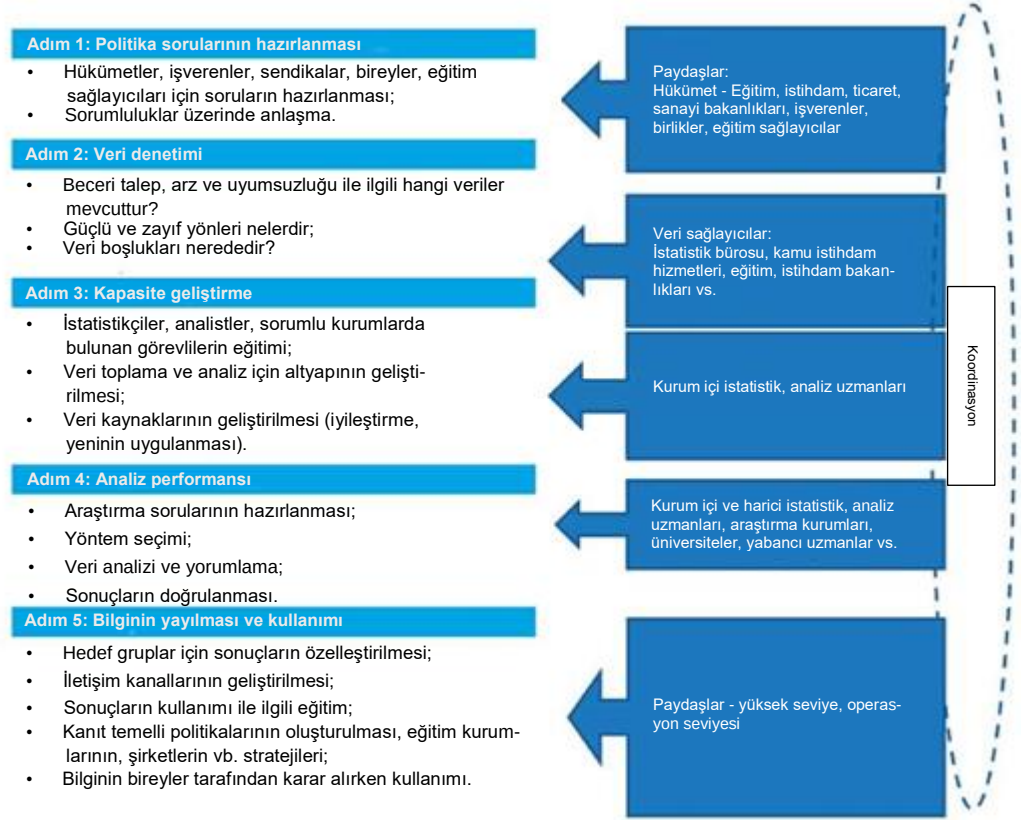
(e) Tutarlılık: sistem zaman içinde ve coğrafyalar arasında kolay karşılaştırma yapmayı sağlamalıdır (Kinch, 2013, p. 50).

Rehberin bu ikinci bölümünün temel amacı, daha iyi bir beceri eşleşmesi için İPB'nin geliştirilmesi ve kullanımı sürecinde rehberlik sağlamaktır. Bununla birlikte, İPB'nin uyumsuzluğun azaltılmasının tek yolu olmadığı ve aynı zamanda istatistiksel kısıtlamalardan dolayı, eğitim kursları ve müfredatın tasarımı hakkında bilgi verememe gibi önemli sınırlılıklarının da olduğu da kabul edilmelidir.

Bu rehber, öngörülen bilgilerin önemini tanımasına rağmen, tahmin veya hesaplama yöntemleri üzerinde durmamaktadır. Daha fazla bilgi için Cilt 2'yi inceleyiniz.

İPB geliştirme ve kullanımı süreci, aşağıdaki şemada gösterilen beş adımda açıklanmıştır. Tüm süreç sürdürülebilir bir etkinlik olarak planlanmalı ve geliştirilmelidir. Bir ülkedeki beceri arz ve talebini anlamak için bir kerelik analitik alıştırmaya yararlı olsa da, ancak düzenli bir İPB sistemi daha iyi eşleşmeye katkıda bulunabilir. Bunun için gerekli bir önkoşul, aşağıdaki süreçte Adım 0 olarak tanımlanan ve diğer tüm adımları aşması gereken elverişli bir kurumsal çerçeve oluşturmaktır.

Şekil 2. Becerilerin öngörülmesi ve eşleştirilmesi için IPB kullanımındaki aşamalar



Kaynak: Yazar.

2.1. Adım 0: elverişli bir kurumsal ortamın oluşturulması

Verilerin toplanması, işlenmesi, analiz edilmesi, yorumlanması ve kullanılması süreci uygun bir kurumsal ortam gerektirmektedir. Düzenlemeler, ülke bağlamına göre değişebilir, ancak beceri tanımlama ve öngörmeye yanıt veren İPB sistemlerinde en önemli aktörler şunlardır:

- (a) Çalışma / insan gücü, ekonomi / sanayi / ticaret, eğitim, finans, vb. bakanlıkları;
- (b) İstatistik kurumları ve diğer veri sağlayıcıları (örneğin, bakanlıklardaki istatistik veya analitik birimleri);
- (c) Kamu istihdam hizmetleri;
- (d) Sosyal ortaklar (işveren dernekleri ve sendikalar);
- (e) Eğitim ve öğretim kurumları (farklı düzeylerden ve eğitim biçimlerinden: genel / mesleki eğitim, yüksek öğretim, kamu / özel, başlangıç / yetişkin eğitimi);
- (f) Araştırma kurumları (üniversiteler, araştırma merkezleri).

Daha iyi bir eşleşme için İPB kullanımına yönelik elverişli bir kurumsal yapının oluşturulması sürekli bir faaliyet ve İPB geliştirme ve kullanım sürecinin tamamını desteklemelidir. Her ne kadar Adım 0 olarak tanımlanmış olsa da, bir kerede ve herkes tarafından çözülemez ve tüm diğer adımlar sırasında tekrar gözden geçirilmelidir.

Tüm önemli paydaşların katılımı, beceri uyumsuzluğunun azaltılmasında önemli bir başarı faktörüdür. Ülkeler genellikle temsilcilerin vizyonlarını paylaştıkları ve uyumsuzluk önleme stratejileri geliştirdikleri sosyal diyalog için sistemler ve platformların geliştirilmesiyle bireysel aktörlere bilgi sağlamayı birleştirirler.

Paydaşlar arasında beceri ihtiyaçlarının belirlenmesi, öngörülmesi ve eşleştirilmesine ilişkin işbirliği için kurumsal platformlar ulusal düzeyde oluşturulmaktadır; bu platformlarda insan kaynakları geliştirme konseyleri, ulusal beceri konseyleri, işgücü geliştirme ajansları ve beceriler için komisyonlar bulunabilir. Becerilerin eşleştirilmesi kesişen bir konudur ve koordinasyon kuruluşları genellikle bağımsız hükümet kurumları ya da üç taraflı kurumlar veya bakanlıklar arası komitelerdir. Bazen ekonomi, çalışma veya eğitim bakanlığı altında çalışırlar, ancak bakanlık yapısı içinde bir miktar bağımsızlığa sahip olmaları ve diğer bakanlıklar ve sosyal ortaklarla açık işbirliği mekanizmalarının tanımlanması önemlidir. Ulusal kurumun ana rolü, devlet, sanayi, şirketler ve hem özel hem de kamu sektörlerinden eğitim ve öğretim sağlayıcılarını bir araya getirmektir. Kuruluşların rolü, ulusal beceri ihtiyaçları üzerine araştırmalar yürütmektir (veya finanse etmek ve koordine etmektir). Makro-ekonomik modellerin ve ulusal beceri araştırmalarının hazırlanmasından ve kullanılmasından sorumlu olabilirler. Genellikle becerilerin ve insan kaynaklarının gelişimi konusunda ulusal öncelikleri, vizyonları ve politikaları belirlemek ve uygulamaktan sorumludurlar. Bazı ülkelerde becerilerin geliştirilmesi veya eğitim fonlarının yönetiminden sorumludurlar.

Sosyal diyalog için işbirlikçi platformlar genellikle sektörel düzeyde kurulur. Bunlar, ekonomik faaliyetlerin sektörleri etrafında farklı seviye ve detaylarda kurulur, aynı zamanda meslekler veya bunların bir karışımı etrafında inşa edilebilirler. Ekonominin tüm sektörlerini veya sadece bazılarını kapsayabilirler. Bazı sanayi veya ticaret derneklerinin olduğu ülkelerde, sektörel kurumsal yaklaşım mevcut kurumsal yapıya dayanabilir. Sektörel yaklaşım, paydaşların belirlenmesinde ve tanımlanan problemlerin ve olası çözümlerin eyleme geçirilmesinde nispeten kolaylık sağlama avantajına sahiptir.

Sektörel kuruluşlar, endüstrinin güçlü katılımına dayanmalıdır (bireysel şirketler yerine odalar veya dernekler tarafından temsil). Sendikaların ve eğitim sağlayıcıların katılımı (özellikle mesleki eğitim ve öğretim) şiddetle tavsiye edilir.

Ulusal ve sektörel düzey arasında işbirliği mekanizmaları oluşturulmalıdır. Ulusal kuruluş, ekonomi genelinde sektörel konseylerin koordinasyon platformu olabilir. Sektörler arası araştırma, politika ve eylemlerden sorumlu olabilir. Benzer şekilde, ülkenin duruma bağlı olarak, daha iyi beceri eşleşmesi için işbirlikçi platformlar hem ulusal hem de bölgesel düzeyde ortaya çıkabilir ve bunların etkili koordinasyonunu sağlamak birçok ülke için zorlu bir görevdir.

Sektörel yaklaşımlara özellikle odaklanarak, becerilerin öngörülmesi ve eşleştirilmesine yönelik kurumsal yaklaşımlar hakkında daha fazla bilgi için Cilt 3'ü inceleyiniz.

2.2. Adım 1: analiz amaçlarının belirlenmesi

Beceri uyumsuzluğu analizi birçok amaçla yapılabilir. Başlamadan önce hedefler (politika soruları) tüm paydaşlar ile görüşülerek belirlenmeli ve tartışılmalıdır. Bir işgücü piyasası anketi, veri seti veya tahminleri genellikle farklı amaçlar için kullanılsa da, sonuçların analizi ve yorumlanması, belirli amaçlarla yapılmalıdır. Analizin daha geniş amacı, atılan diğer adımları etkileyecektir (veri ve yöntem seçimi, odak, çıktı biçimi gibi).

Şekil 3. Analizin amaçları

İstihdam ile ilgili

- İşgücü piyasası politikalarının tasarımı için destekleyici bilgiler (pasif ve aktif): savunmasız grupların belirlenmesi, ileriye dönük eğitim alanları, demografik değişikliklerin işgücü piyasasına etkisi;
- Kariyer rehberliği ve danışmanlığı ile iş arayanlar için farklı mesleklerdeki işgücü piyasası beklentileri hakkında bilgi sağlanması.

Eğitim ile ilgili

- Daha geniş eğitim politikalarının oluşturulması için destekleyici bilgiler: demografik değişikliklerin etkisi, farklı düzeylerdeki ve eğitim alanlarındaki mezunların beklentileri;
- Müfredatın geliştirilmesi veya değiştirilmesi;
- Bireysel eğitim ve öğretim kurumu stratejisinin (örneğin, üniversite, meslek okulu, yetişkin eğitim merkezi) oluşturulması.

Ekonomi ile ilgili

- Ülkenin küresel rekabet gücünün değerlendirilmesine katkısı;
- Sanayi ve ticaret politikalarının desteklenmesi: öncelikli sektörlerin belirlenmesi, sektörlerdeki beceri boşluklarının belirlenmesi;
- Yatırım potansiyelinin tanımlanması: İnsan kaynaklarının kullanılabilirliği ve hazırlıklı olma durumları.

Kaynak: Yazar.

Ülkenin durumuna bağlı olarak, liste daha da zenginleştirilebilir. Bazı amaçlar için (küresel rekabet gücünün veya genel eğitim politikalarının değerlendirilmesi gibi) işgücü piyasası verileri değerli ve ilgili bilgiler sağlayabilir; diğerleri için ise yapabilecekleri daha sınırlıdır (müfredatın geliştirilmesinde ya da yeniden eğitim alanları hakkında detaylı bilgi sunmada olduğu gibi). 4. adımda daha ayrıntılı tartışılacağı gibi, veri analizinin diğer yöntemlerle daha fazla desteklenmesi gerekmektedir.

Analizin gerçekleştirileceği düzeye karar verilmesi önemli bir konudur. Kararın iki ana boyutu şunlardır:

- (a) Ulusal x bölgesel x yerel seviye;
- (b) Sektörel, mesleki veya eğitim alanı ve seviyesi.

Ana karar kriterleri şunlardır:

- (a) Ekonomik, işgücü piyasası ve eğitim yönetim sistemlerinin merkezleşme düzeyi;
- (b) Heterojenlik düzeyi (bölgesel eşitsizlikler, işgücünün ülke içinde hareketliliği);
- (c) Ülke ve bölgelerin büyüklüğü (ana kriter olmasına rağmen).

Büyük bölgesel farklılıklara ve düşük işgücü hareketliliğine sahip bir ülkede, kariyer rehberliği için bilgi sağlamayı amaçlayan uygun seviyede analiz, bölgesel veya yerel analizdir. Bunun tam aksine, bir ulusal eğitim sistemi olan ülkede, daha geniş eğitim politikalarını destekleyen analiz ulusal olmalıdır. Karar verirken, analizin amaç ve ülke bağlamı dikkate alınmalıdır.

Birçok ülkede beceri analizi belirtilen tüm seviyelerde gerçekleştirilmektedir. Bölgesel veya sektörel düzey, ulusal düzeyde neler olup bittiği ile ilgili bilgileri takip edebilir ve bunu analiz için girdi olarak kullanabilir.

Aynı zamanda, bölgesel veya sektörel düzeylerde elde edilen daha ayrıntılı bilgiler, ulusal analize girebilir.

Bireysel bölgesel veya sektörel analizlerin toplamı olarak ulusal ekonomi çapında bir analiz hazırlamaya yönelik girişimler iyi sonuç vermemiştir. Bunlar genellikle farklı metodolojilere dayanır ve daha geniş bir perspektiften yoksundurlar (örneğin, bölge sakinlerinin hareketliliği farklı olarak ele alınabilir, bir sektörün perspektif değerlendirmesi diğer sektörlerdeki olası senaryoların tam olarak dikkate alınmamasından etkilenebilir).

Bu rehber, ulusal ve ekonomi çapındaki seviyelere odaklanmaktadır. Rehberin birçok parçası, diğer seviyelerde de analiz için yararlı olsa da, bunların detaylı bir şekilde burada tartışılmamış özellikleri vardır. Bölgesel ve yerel düzeyde, örneklem büyüklüğü nedeniyle verilerin kullanılabilirliği genellikle kısıtlıdır; bununla birlikte, bu durum daha az heterojenliğe sahiptir ve becerilerin uyumsuzluğunun belirlenmesi ve azaltılması için nitel ve katılımcı yöntemler arasında yer alan paydaşlara erişim daha kolay olabilir. Sektörel düzeyde analiz, 3. ciltte ayrıntılı olarak tartışılmaktadır. Bölgesel ve yerel düzeylerde, kamu istihdam hizmetlerinin çalışmaları ve eğitim kurumları ile işverenler arasında doğrudan işbirliği daha tutarlı olabilir, bu da ayrıntılı olarak 4. ciltte tartışılmıştır.

2.3. Adım 2: veri denetimi

İşgücü piyasasını ve beceri uyumsuzluğunu düzenli olarak izleyen ülkeler, genellikle bir takım farklı veri kaynaklarını birleştirir. Çoğu kaynak için birincil amaç, beceri uyumsuzluğu tanımlamanın dışındadır ve genellikle bunları değiştirme olasılığı genellikle sınırlıdır. İşgücü arzı, talebi ve bunların etkileşimini tam olarak tanımlayabilmemiz için veri kaynakları arasında tek bir yaklaşım yoktur; genellikle birkaç kaynağın birleştirilmesi gerekir.

Yine de bazı durumlarda, aynı veya benzer bilgiler için farklı veri kaynağı türleri vardır ve bunlar alternatif olarak kullanılabilir.

Bu bölümde farklı türlerde veri kaynakları, bu tür kaynakları kullanabilecek farklı gösterge türleri ile birlikte gösterilmektedir. Her bir veri kaynağının gelişim düzeyi, farklı ülkelerde değişiklik gösterir ve beceri arz ve talebini izlemek ve öngöründe bulunmak amacıyla hangi kaynakların en faydalı olduğuna ya da hangisinin en uygun kaynak şeklinde geliştirilebileceğine karar vermek için bir doğrulama yapılmalıdır. Her veri kaynağının açıklaması, bunu değerlendirmek için her kaynağa ilişkin soruları içerir.

Veri kullanılabilirliği ve genel olarak kalite ile ilgili sorular da vardır (3. ciltte de bahsedilmektedir):

- (a) Veri kaynağı düzenli midir, sürdürülebilirliği sağlanmış mıdır?
- (b) Zaman serileri ne kadardır; seride önemli aralıklar var mıdır?
- (c) Sıklığı yeterli midir?

- (d) Veriler ulusal, bölgesel veya yerel midir; bu tür alt kırımlara izin verilir mi?
- (e) Bunlar ekonomi çapında mı yoksa sektöre özel midir?
- (f) Veriler uygun bir biçimde tüm ilgili paydaşlara sunulmuş mudur (gerekli alt kırımlarda yayınlanmış mı, mikro veri setleri paylaşılmış mı vb.)?

Beceri analizi, çeşitli veri kaynağı türlerini kullanabilir. Aşağıdaki açıklamada standart istatistikler arasında, beceri analizi için yararlı fakat öncelikli olarak başka amaçlar için kurulmuş olan, beceriye özgü veri kaynakları ve ikincil veri kaynakları arasında bir ayrım yapılmıştır. Kullanılan sınıflandırma keyfidir; temel amaç becerilere ilişkin analizin, öncelikle bu amaç için geliştirilen istatistiklere dayandırılması gerekmediğini, ancak ülkede mevcut olan farklı veri kaynaklarından yararlanılması gerektiğini göstermektedir.

Şekil 4. Becerilerin arzı, talebi ve yanlış eşleştirme ile ilgili analiz için veri kaynakları

A. Beceri analizi için faydalı olacak standart istatistikler	B. Beceriye özgü veri kaynakları	C. İkincil veri kaynakları
- Hane halkı (ve diğer) işgücü anketleri; - Açık pozisyonlar ve iş arayanlar için KİH istatistikleri; - Kurumsal istatistikler; - Eğitim istatistikleri; - Nüfus sayımları; - Diğer idari veriler (vergi, sosyal güvenlik)	- Kuruluş becerileri araştırmaları - İzleme çalışmaları - Becerilerle ilgili kalitatif veriler	- İşgücü arz ve talebi ile ilgili projeksiyonlar; - Uluslararası veri tabanları

Kaynak: Yazar.

2.3.1. Standart istatistikler

2.3.1.1. İşgücü (ve diğer) hane halkı anketleri

Hane halkı anketleri, işgücünün yapıları hakkında en yaygın bilgi kaynağıdır. Birçok ülkede, diğer ülkelerdeki anketlerle az çok uyumlu hale getirilen düzenli bir hane halkı işgücü anketi bulunmaktadır. Anketlerin sıklığı değişmektedir; örneğin, tüm AB Üye Devletleri üç aylık uyumlaştırılmış hane halkı işgücü anketine (HİA) sahiptir. Hane halkı işgücü anketi genellikle 15 yaşın üstündeki tüm nüfusu kapsar (15-65 veya 75) ve her bir katılımcı için aşağıdakiler hakkında bilgi sağlar:

- (a) Sosyo-demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, aile durumu);
- (b) ILO tanımına göre işgücü piyasasında (istihdam edilen, işsiz, inaktif) statüsünü belirten değişkenler;
- (c) İstihdam için meslek (standart sınıflandırma) ve endüstri (sektörler);
- (d) Eğitim seviyesi ve alanı.

HİA, aşağıdakiler gibi başka bilgileri de içerebilir:

- (a) Gelir;
- (b) Mevcut istihdam veya işsizlik süresi;
- (c) En son meslek;
- (d) Örgün ve yaygın eğitime katılım.

HİA'nın dünya çapındaki yöntemleriyle ilgili daha fazla bilgi edinmek için (ülke anketleri ve göstergelerine dair örnekler dahil olmak üzere), şu adresleri ziyaret ediniz:

- ILO: işgücü anketleri: <http://www.ilo.org/dyn/lfsurvey/lfsurvey.home>
- Eurostat: AB işgücü anketleri: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/EU_labour_force_survey

İşgücündeki eğilimleri doğru bir şekilde yakalamak için en azından yıllık uygulama tavsiye edilir. Mevsimsel eğilimleri yakaladıklarından ve ekonomik koşullardaki değişikliklerin işgücü piyasası üzerindeki etkisi zamanında izlenebildiğinden, üç ayda bir anketler ya da altı ayda bir raporlanan sürekli anketler tercih edilir. İstihdam ve işsizlik oranları gibi işgücü yapılarındaki eğilimler hızla değişmese de, beş yıldan daha eski verileri kullanmak çok zor olacaktır. Bu aynı zamanda, nüfus sayımlarının işgücü arz ve talebi konusunda bir bilgi kaynağı olarak kullanılmamasının nedenlerinden biridir.

Ülkede düzenli bir HİA mevcut değilse, daha genel sosyal araştırmalar ve yoksulluğu ölçen daha geniş veya farklı birincil amaçları olan diğer hane halkı anketlerinden de işgücü yapıları hakkında bilgi edinilebilir.

Tüm örneklem anketlerinde, özellikle de yapılar hakkında ayrıntılı bilgi almak için kullanılmak istediğinde, örneklem büyüklüğü bir sorundur. AB- HİA'da, farklı ülkelerdeki örneklem oranları % 0,2 ile % 3,3 arasında değişmektedir².

Örneklem büyüklüğü ve nüfusun ve ekonominin heterojenlik düzeyi, analizde ayrıntılı alt kırılımların uygulanabilirlik düzeyini etkiler.

² Eurostat: İstihdam ve işsizlik (LFS): Giriş, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/introduction

Tablo 1. HİA: güçlü ve zayıf yanlar

Güçlü yönler	Zayıf yönler
- Bireyler hakkında yapısal bilgi sağlar (yaş, cinsiyet, eğitim, meslek); - Gayri resmi istihdamı kapsama potansiyeli vardır.	- Maliyetlidir; - Genellikle hane halkı dışında yaşayan nüfusu kapsamaz; - Uzak alanları kapsamak zor olabilir; bazı ülkeler sadece kentsel nüfusu içerir; - Güçlü veri elde etmek ve ayrıntılı alt kırılımları sağlamak için büyük örneklemeler gereklidir; - Politik çıkarımlar (yüksek etnik veya ırksal gerilime sahip ülkelerde güvenilir bilgi edinme zorluğu).

Kaynak: Yazar.

İşgücü hane halkı anketi, beceri uyumsuzluğunun nicel analizi için önemlidir ve en uygun veri kaynaklarından biridir. Her ne kadar detay seviyesinde sınırlamalar olsa da, ülkelerin çoğunda işgücü piyasasının yapısı hakkında en önemli bilgi

kaynağıdır ve aynı zamanda kayıt dışı istihdamı kapsama potansiyeli de vardır. Güçlü ve düzenli bir anketi olmayan ülkeler için, HİA geliştirme ve iyileştirme yatırımları tavsiye edilir.

Kutu 3. Veri denetimi için rehber sorular: işgücü araştırmaları

- İşgücünün tamamı yeterli bir şekilde kapsanıyor mu? HİA'lar (hane halkı) kayıt dışı istihdamı yakalama potansiyeline sahiptir, ancak bazen kırsal nüfusu, uzak bölgeleri ve sıradan hanelerde yaşamayan kişileri (örneğin, kurumdakiler, göçmenler) kapsamamaktadır.
- Yaş, cinsiyet, eğitim durumu - düzeyi veya alanına göre işgücü alt kırılımları mevcut mu?
- Meslek ve endüstriye göre istihdam alt kırılımları mevcut mu; hangi sınıflandırmalar kullanılır ve hangi detaylar elde edilebilir?

Kaynak: Yazar.

2.3.1.2. Kamu İstihdam Kurumunun (KİK) Boş pozisyon ve iş arayan istatistikleri

Kamu istihdam kurumu, müşteriler (iş arayanlar) ve eşleştirmeye çalıştıkları açık işler hakkında her zaman birer kayıt tutmaktadır.

Açık iş ve iş arayanlara ait istatistiklerden elde edilen bilgiler, mevcut arz ve talep ile ilgili yararlı bilgiler olarak sunulabilir, ancak bunlar sadece arz ve talep akışlarını kapsamakta ve sayıları (istihdam) hakkında bilgi vermemektedir. Mevcut KİK kayıtları genellikle yetersiz kullanılmaktadır. İşgücü arz ve talebinin analizi amacıyla kullanımı verilerde bir miktar tutarlılık gerektirir:

- (a) Verilerin istatistiksel olarak işlenmesini sağlayan standart bilgi kayıt formları;
- (b) Yerel ofislerden verilerin tek bir veri tabanında birleştirilmesini sağlayan mekanizmalar (bütünleşik bir BT çözümü ya da standartlaştırılmış, örneğin elektronik tablolar aracılığıyla "manuel" raporlama süreçleri, idealde çift sayımdan kaçınmaya yönelik mekanizmalar dahil);
- (c) Veri tabanı ile düzenli analitik çalışmalar ve sonuçların raporlanması (Mesleğe göre açık iş sayısı ve iş arayanların eğitim, yaş, cinsiyete göre düzenli olarak yayınlanması).

Genellikle bilgiler şunları içerir:

- (a) Açık işlerle ilgili: işin unvanı, ISCO³ meslek kodu, sözleşme türü, mesai saatleri, verilen ücret, sektör ve şirketin büyüklüğü, iş yeri, gerekli nitelikler, bu pozisyona göre açık iş sayısı, görev ve ihtiyaçlar hakkında nitel bilgiler;

- (b) İş arayanlar için: vasıflar, önceki iş, cinsiyet, yaş, KİK'e kayıt tarihi (işsizlik süresi).

Bu işlemler uygulanmış olsa bile, KİK istatistiklerinin işgücü talebi ve arzına ilişkin bir bilgi kaynağı olarak kullanılmasında hala büyük bir sakınca vardır. Sadece işverenler tarafından KİK'e bildirilen açık işleri kapsamakta ve sadece kayıt olan iş arayanları kapsamaktadır. Yapılan birkaç çalışma, açık işlerin KİK'e bildiriminin şirketler için zorunlu olduğu ülkelerde bile pek çok açık işin kaydedilmediğini göstermiştir. Aynı zamanda, kayıtlı iş arayanların sayısı, işsizlerin gerçek sayılarından farklı olabilir, çünkü KİK'deki kayıtlar genellikle sosyal yardım veya işsizlik maaşına hak kazanmakla ilgili olmaktadır (Crnkovic-Pozaić ve Feiler, 2011; Kuddo, 2010, cilt 4'te alıntılanmış gibi). KİK verileri genel olarak, ücret azlığı, kısa çalışma saatleri veya mevcut işlerine becerilerinin uymaması nedeniyle daha iyi bir iş arayan ve şu anda çalışmakta olan kişileri kapsamamaktadır.

Boş pozisyonlar sadece sayı olarak değil, yapı bakımından da farklılık gösterir. KİK'deki boş pozisyonlar, daha düşük nitelikli işleri kapsama eğilimindedir, yüksek nitelikli boş pozisyonlar ise diğer kanallar (özel işe alım kurumları) tarafından doldurulmaktadır.

Bazı ülkeler, talep edilen genel trendler konusunda daha inandırıcı bir resim elde etmek için, özellikle özel internet portalleri aracılığıyla, diğer kanallardan duyurulan pozisyonları kapatmak üzere girişimlerde bulunmuştur. KİK'lerden elde edilen verilerin kullanımı ile ilgili detaylı bilgi için cilt 4'ü inceleyiniz.

³ Mesleklerin uluslararası standart sınıflandırması.

Tablo 2. KİK istatistikleri: güçlü ve zayıf yanlar

Güçlü yanlar	Zayıf yanlar
- Mevcut verilerin kullanımı, ek veri toplamaya gerek olmaması; - İdari bölgesel veriler, örneklemeye gerek olmaması; - Talep edilen meslekler, yeterlilikler ve beceriler hakkında yüksek kalitede ve ayrıntılı bilgi sunma potansiyeli.	- Sadece akışlar verilir, stoklar hakkında bilgi yoktur; - Genellikle işgücü piyasasının sadece belirli bir bölümünü kapsamaktadır.

Kaynak: Yazar.

Açık işler ve iş arayanlar hakkındaki veriler, işgücü piyasasındaki mevcut durumu ve kısa vadeli eğilimleri izlemek için yararlı bir araç olabilir. Elde edilebildiği sürece KİK verilerinin üzerinde çalışılması tavsiye edilir. Ancak, işgücü piyasasının sadece bir bölümünü kapsadığının bilincinde olarak, çok dikkatli bir şekilde yorumlanmalıdır.

KİK verilerini özel reklamlardan elde edilen bilgilerle zenginleştirmek, daha gelişmiş altyapıları olan ülkelerde, çevrimiçi portaller aracılığıyla birçok açık işin ilan edildiği ülkelerde yardımcı olabilir. Gayri resmi istihdam ve resmi olmayan kanallar aracılığıyla açık işlerin doldurulması arttıkça, KİK verileri daha fazla gerçekten uzaklaşacaktır.

Kutu 4. Veri denetimi için rehber sorular: boş pozisyon ve iş arayan istatistikleri

- İş arayanların ve açık işlerin hangi kısmı veya hangi bölümü KİK istatistiklerinde kapsıyor ve hangi kısımları kapsamıyor?
- İstatistiklerde boş pozisyonlar ve iş arayanlar hakkında ne gibi bilgiler bulunmaktadır?
- İstatistikler standart meslek sınıflandırması kullanıyor mu?
- Bireysel istihdam bürolarından gelen kayıtlar bir veri tabanında birleştirildi mi; entegre bir bilgi sistemi kullanıyorlar mı?

Kaynak: Yazar.

2.3.1.3. İşletme istatistikleri: işletmelerde istihdam yapısı, ücret istatistikleri

Pek çok ülke, kapsamlı ya da örnek anketler yoluyla, işletmelerden gelen raporlamaya dayalı düzenli iş istatistikleri toplamaktadır. Bu istatistikler, üretim hacimleri, ihracat ve diğer konular hakkında bilgi sağlar. Ayrıca, istihdam veya ücretlerle ilgili bazı yapısal bilgiler de sağlayabilir ve hanehalkı işgücü anketlerine alternatif veya tamamlayıcı bir bilgi kaynağı olarak hizmet edebilir.

Bunlar, ABD ve İngiltere gibi bazı gelişmiş ülkelerde temel istihdam kaynağı verileri olarak kullanılırlar. Ancak, yeterli düzeyde veri elde etmek, hem verileri toplayan kurumlar (şirketlerin uygun şekilde tescili) hem de işletmelerin kendisi için (bireyler hakkında eğitim gibi bilgileri içeren bir şirket veri tabanı), büyük örneklemeler ve gelişmiş bir istatistiksel altyapı gerektirmektedir. Kayıt dışı sektörün büyük olduğu ülkelerde bu neredeyse imkansız olabilir.

Tablo 3. İşyeri istatistikleri: güçlü ve zayıf yanlar

Güçlü yanlar	Zayıf yanlar
• Şirketlerden doğrudan bilgi; • Hane halkı istatistiklerine tamamlayıcı kaynak; • İstihdam trendlerini iş trendlerine bağlayabilme.	• İstatistik kurumunda ve ayrıca şirket düzeyinde gelişmiş altyapı ihtiyacı (şirketlerin insan kaynakları veri tabanları, şirket sicilleri); • Kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdamı kapsamama; • Genellikle KOBİ'leri veya bazı sektörleri kapsamama.

Kaynak: Yazar.

İşletme istatistiklerinin kullanılabilirliği, ülkedeki istatistik altyapısının gelişim düzeyine bağlıdır. Çoğu zaman beceri arzının, talebin veya uyumsuzluğun değerlendirilmesi için kullanılamaz, ancak sektörler, yenilikler ve iş performansı hakkında değerli bağlamsal bilgiler sağlayabilirler. Burada tarif edilen

işletme ile aşağıda açıklanan kuruluş becerileri anketleri arasında ince bir çizgi olabilir. Birincisi, nicel bilgiye (gerçeklere) daha fazla odaklanırken, sonuncusu da önemli nitel yönler (görüşler) içerebilir. Bununla birlikte, bazı kuruluş anketleri her iki yönü de içerebilir.

Kutu 5. Veri denetimi için rehber sorular: işletme istatistikleri

- Ekonominin hangi bölümünü kapsıyorlar (özel / kamu, kurumların büyüklüğü, seçilmiş sektörler / özel kamu sektörü vb.)? İşletme istatistikleri genellikle kayıt dışı istihdamı kapsamamaktadır ve çoğu zaman sadece asgari çalışan sayısı üzerinde çalışanı bulunan işletmeleri; bazen veri sağlayıcıyı kapsamaktadır, ancak KOBİ'ler ve / veya kayıt dışı ekonomi için bazı tahminleri hesaplar.
- Raporlama birimleri nelerdir, işletmeler ve kuruluşlar?
- Sektör / bölge / şirket büyüklüğüne göre alt kırılımı mümkün mü ve hangi düzeyde detaylandırılır?
- İstatistiklerde hangi konular ele alınmaktadır?
 - Ekonomik performans göstergeleri;
 - İstihdam yapıları: Hangi alt kırılımlar (meslek / eğitim seviyesi ve alan / yaş);
 - Ücretler: şirket seviyesinde veya çalışanların bireysel özelliklerine göre;
 - İnovasyon.

Kaynak: Yazar.

2.3.1.4. Eğitim istatistikleri

Öğrenciler ve mezunlara ait idari veriler, beceri arz akışlarının ana kaynaklarından biridir. En iyi kalite ve en faydalı bilgiler, ancak kayıtların, tüm eğitim sistemi boyunca öğrencilerin izlenmesi ve gerçek katılım oranlarının ve farklı eğitim düzeyleri ile farklı okullar, vb. arasındaki geçişlerin hesaplanabilmelerini sağlayan bir kayıt formuna dönüşmesi durumunda elde

edilebilir. Bu durum söz konusu olmasa ve bireysel kayıtlar sadece okullar veya diğer kurumlar tarafından saklanmakta ve daha sonra merkezi bir kuruma rapor edilmekte bile olsa, eğitim verileri işgücü arzını ölçmek için hala yararlı olabilir.

Tablo 4. Eğitim istatistikleri: güçlü ve zayıf yanlar

Güçlü yanlar	Zayıf yanlar
• Mevcut verilerin kullanımı - ek veriler toplamaya gerek yoktur; • Örnek hatası yoktur - ayrıntılı alt kırılımlar elde edilebilir.	• Potansiyel arz ile ilgili bilgi verir; işgücü piyasasında mezunlara aslında ne olduğu konusunda bilgiler vermez.

Kaynak: Yazar.

Beceri arzı analizi, imkansız olmasa bile, öğrenciler ve mezunlar hakkında veri olmadığı sürece çok sınırlıdır ve ülkelerin eğitimin geliştirilmesi ve kullanımı konusunda çalışmaları tavsiye edilmektedir. Veri kullanımındaki temel problemler, eğitim sisteminin sadece

bir bölümünü kapsamakta, çeşitli bilgi kaynakları ile eğitim yolları hakkındaki bilgi eksikliği arasında örtüşmektedir (eğitim düzeyleri / işgücü piyasasına giriş arasındaki geçişler).

Kutu 6. Veri denetimi için rehber sorular: eğitim istatistikleri

- Merkezi kayıtlara veya raporlamaya dayanır mı?
- Eğitim sisteminin tüm düzeyleri ve tüm dalları kapsanıyor mu?
- Bir kişi tüm eğitim sistemi boyunca takip edilebilir mi?
- Çift sayımdan kaçınılabilir miyiz (öğrenci sayısı ve dersleri)?
- Sistem birinci ve ikinci sınıflar arasında ayırım yapar mı?

Kaynak: Yazar.

2.3.1.5. Nüfus sayımı

Bir nüfus sayımı, bir ülkede nüfusun kapsamlı bir bilgi kaynağıdır. Örgütsel talepler ve maliyetler nedeniyle, genellikle 10 yılda bir kez yapılır ve uzun veri işleme, rakamların detaylı analiz için kullanılabilir hale gelmesinden önce uzun bir zaman olduğu anlamına gelir; bu nedenle nüfus sayımı doğrudan işgücü talebinin analizi için kullanılamaz. Bununla birlikte, diğer kaynakların geliştirebileceği beceri arzı hakkında anahtar bilgiler verebilir - örneğin, nüfusun cinsiyet ve yaş yapıları hakkında bilgi - ve herhangi bir demografik projeksiyon

için ana kaynak da olabilir. Sayımlar aynı zamanda ülkedeki diğer istatistiklerin sabitlenmesi için de kullanılır çünkü resmi örneklem anketleri, genellikle nüfus sayımını (nüfus akışları üzerindeki idari istatistikler) örneklem ve ağırlıkların yapılandırılmasında referans veri olarak kullanır. Bazı hassas nüfus sayım bilgilerinin güvenilirliği, anonim olmadığı için sınırlanabilir. Ülkedeki siyasi bağlama göre, bazı bilgiler (etnik köken gibi) dikkatlice yorumlanmalıdır ve bu konular için daha az resmi sosyolojik araştırmalardan elde edilen veriler daha güvenilir olabilmektedir.

Tablo 5. Nüfus sayımları: güçlü ve zayıf yanlar

Güçlü yanlar	Zayıf yanlar
• Nüfus büyüklüğü ve temel demografik bilgiler hakkında kapsamlı bilgi; • Küçük meslek grupları ve küçük coğrafi bölgeler hakkında veri sağlayabilir.	• Az sıklıkta yapılır; • Veriler duyurulmadan önce uzun bir yönetim süreci gerektirir; • Genellikle yeterli İPB bulunmaz; • İstihdam ve işsizlik gibi anahtar işgücü kavramları, HIA'dan daha az doğrulukla ölçülebilir; • Meslek, endüstri ve niteliklerin kodlanma kalitesi resmi hane halkı anketlerinden daha kötü olabilir; • Politik etkiler olabilir.

Kaynak: Yazar

2.3.1.6. Vergi ve sosyal sigorta ile ilgili idari veriler

Ekonomiyle ilgili konuların (işletmeler) kaydı, nüfus kayıtları ve vergi ve sosyal sigorta kayıtları gibi kaynaklar kullanılarak idari verilerin analiz edilmesi, potansiyel değere sahip ve artmakta olan bir trenddir. Bu tür idari veriler, işletmeler (işverenler) ve bireyler hakkında bilgiler içerebilir.

Bireysel verilerin korunmasına ilişkin mevzuat nedeniyle, nüfus kayıtlarına erişim seviyesi ve çeşitli veri tabanlarından elde edilen veriler ile kurumlardan alınan

verilerin birleştirilmesi olanakları ülkeden ülkeye değişmektedir. Bu veriler çeşitli analiz türleri için kullanılabilir:

- (a) Mesleğe, yaşa, endüstriye göre yapılacak işler;
- (b) Eğitime göre nüfus ve işgücü yapıları;
- (c) Meslek, cinsiyet, yaş, sektöre vb. göre ücretler.

Tablo 6. İdari veriler: güçlü ve zayıf yanlar

Güçlü yanlar	Zayıf yanlar
- Mevcut verilerin kullanılması - nispeten daha ucuzdur; - Örnek hatası yok - ayrıntılı alt kırılımlar elde edilebilir.	- Erişim genellikle bir tür kısıtlamaya tabidir (kişisel verilerin korunması); - Gayri resmi istihdam hakkında bilgi vermez.

Kaynak: Yazar.

Bu verilerin kullanılabilirliği, kullanışlılığı ve erişilebilirliği, kayıt dışı ekonomi, vergi mevzuatı, veri koruma mevzuatı ve genel olarak bilgi altyapısının geliştirilmesinden etkilenen ülkeler arasında önemli ölçüde farklılık göstermektedir.

Bazı ülkelerde (Nordik devletleri gibi) bunlar önemli bir güvenilir bilgi kaynağıdır. Bu bilgiyi kullanabilme olasılığı varsa, ek kaynak gerektirmediği için buna değer. Teorik olarak veriler, veri kapsamı genellikle bir sorun olsa da, ayrıntılı alt kırılımlar sağlayabilir.

Kutu 7. Veri denetimi için rehber sorular: idari veriler

- Kayıt verilerine erişim düzeyi nedir?
- Verilerin şekli analitik kullanıma imkan veriyor mu; yerel / bölgesel giriş noktalarından birleşik bir veri tabanı var mı?
- Mevzuat, farklı kaynaklardan gelen veri tabanlarının birleştirilmesini sağlıyor mu; bunu sağlayan bir birincil anahtar var mı (kişi / kurumun kimlik numarası)?
- Kayıtlarda bireyler üzerinde hangi değişkenler mevcuttur: yaş, eğitim seviyesi, eğitim alanı?
- Şirketlerde hangi değişkenler mevcuttur: boyut, sektör?
- Hangi sınıflandırmalar kullanılır?
- İstihdam / nüfus / şirketlerin hangi kısmı idari veriler tarafından karşılanabilir?
- Veriler hangi referans dönemleri gösterir ve kayıtlar güncel tutulur?

Kaynak: Yazar.

2.3.2. Beceriye özgü veri kaynakları

2.3.2.1. Kuruluş araştırmaları

Bazı ülkelerde kuruluşlar, becerilere⁴ özellikle odaklanan ya da becerilerin yerine kullanılabilecek yakın yönlerine odaklanan düzenli veya geçici örnek araştırmalar yaparlar. Bu anketlere çeşitli kaynaklarda işletme / kuruluş veya işveren anketleri denir. Anketler şunları içerir:

- (a) Beceri ihtiyaçları;
- (b) Beceri boşlukları;
- (c) Boş pozisyonlar;
- (d) Eğitim faaliyetleri (veya daha genel olarak insan kaynakları geliştirme stratejileri).

Becerilerin arz ve talebini tahmin etmede ve işverenlerin ihtiyaç duydukları beceriler ve karşılaştıkları beceri boşlukları hakkında daha nitel bilgileri ele almada çok yararlı olabilirler.

Ulusal araştırmalara ek olarak, birçok ülkede ortak veya benzer metodoloji çatısı altında güçlü bir beceri bileşeniyle kuruluş araştırmaları geliştiren iki girişim vardır. Bu anketlerden elde edilen sonuçlar ve veriler birçok ülkede çevrimiçi olarak mevcuttur:

- (a) Manpower Grup: Dokuzuncu yıllık 2014 yetenek eksikliği araştırması, www.manpowergrup.com/talent-shortage-explorer/
- (b) Dünya Bankası Grubu: işletme araştırmaları: hangi iş deneyimi, www.enterprisesurveys.org/

Tablo 7. Kuruluş anketleri: güçlü ve zayıf yanlar

Güçlü yanlar	Zayıf yanlar
Şirket seviyesinde doğrudan bilgi alma fırsatı.	- Geleceğe kıyasla, mevcut durumla ilgili daha fazla bilgi verir; - Bireyler hakkında bilgi almak için sınırlı olasılıklar vardır; - İstihdam dışı nüfusla ilgili net bir bilgi açıkça mevcut değildir.

Kaynak: Yazar.

Kuruluş araştırmaları, beceri talebini ve uyumsuzluğunu tespit etmek için sistemin bir parçası olması gereken faydalı bir araçtır. Temel güçleri işverenlerden doğrudan bilgi sağlamalarıdır ancak bazı kısıtlılıkları da vardır. İşverenler çoğu zaman, mevcut durumdaki beceri ihtiyaçları hakkında detaylı bilgiye sahip değildir; aslında bu bilgilere sahip olabilecek süpervizörlere de bu anketlerde ulaşmak zordur. İşverenlerin gelecekteki beceriler, istihdam ve işe

alma konularında ayrıntılı bilgi verebilme yeteneği sınırlıdır.

Bir kuruluş anketi yürütme kararından önce, diğer kaynaklar tarafından sağlanan bilgilerin ayrıntılı bir şekilde incelenmesi yapılmalı ve anketin amaçları netleştirilmelidir. Anketin maliyetleri ve işverenler üzerindeki yük (aynı zamanda cevap oranını ve cevap kalitesini etkileyecektir) dikkate alınmalıdır. Bir kuruluş becerileri anketinin uygulanması hakkında ayrıntılı bilgi için Cilt 5'i inceleyiniz.

⁴ Bu anketler işletme / kuruluş veya işveren anketleri olarak adlandırılan çeşitli kaynaklarda bulunmaktadır. Burada "kuruluş araştırmaları" terimi, 5. ciltte kullanılan terminolojiyle tutarlı olarak kullanılmıştır.

Kutu 8. Veri denetimi için rehber sorular: kuruluş anketleri

- Ekonominin hangi bölümünü kapsamaktadır (özel / kamu, kuramların büyüklüğü, seçilmiş sektörler, kamu ve özel sektör)? Kuruluş becerileri anketleri genellikle kayıt dışı istihdamı kapsamamaktadır, bazen sadece asgari sayının üzerinde çalışanı bulunan kurumları kapsamaktadır.
- Sektör / bölge / kuruluş büyüklüğüne göre bir alt kırılım elde etmek mümkün mü?
- Anket hangi bilgileri sağlıyor?
 - Beceri eksikliği problemiyle karşılaşan işveren oranı;
 - Doldurulması zor pozisyonlar / nedenleri;
 - Bulunması zor meslekler (beceri eksikliği);
 - İşverenlerin bulamadığı beceri türleri;
 - Eğitim ihtiyaçları.

Kaynak: Yazar.

2.3.2.2. İzleme çalışmaları

İzleme çalışmaları, mezunları işgücü piyasasına girdikleri zaman takip eden farklı anket türleridir. Bu tür çalışmaların en yaygın konuları iş arama, ilk işlere geçişler, sonraki kariyer ve eğitim ile işleri arasındaki ilişkilerdir. Aynı zamanda bölgesel ve uluslararası hareketlilik, iş yönelimleri ve işsizliğe odaklanabilirler. Katılımcıların işgücü piyasasındaki ilk deneyimlerini, vasıflarına ve bazı durumlarda da eğitim sonuçlarına bağlamayı amaçlamaktadır.

Anket tasarımı çeşitli şekillerde olabilir: Kesitsel, panel şeklinde veya uzunlamasına. Belli bir yılda eğitime başlayan ya da eğitimden ayrılan kişileri her seviyede izler ya da belirli bir yılda doğan insanlara odaklanırlar. Örnek anketler olarak tasarlanabilir veya belirtilen tüm mezunlarını kapsayabilir; tüm eğitim sistemini kapsayabilir veya eğitim programları için küçük ölçekli bir değerlendirme aracı olarak hareket edebilirler. Farklı metodoloji seçenekleri ve bir izleme çalışması yürütme süreci hakkında daha fazla ayrıntı ile ilgilenen okuyucular, 6. Cildi inceleyebilirler.

Tablo 8. İzleme çalışmaları: güçlü ve zayıf yanlar

Güçlü yanlar	Zayıf yanlar
• Nispeten düşük maliyetlidir; • Kolay uygulanabilir.	• Örnek gruplar hakkında detaylı bilgi talep eder; • Sadece başlangıçtaki piyasa deneyimlerini içerir, bu nedenle bulgular önyargılı olabilir.

Kaynak: Yazar ve Gasskov, ETF, 2013.

İzleme çalışmaları, beceri arzının kalitesini değerlendirmek ve eğitim ve iş dünyaları arasındaki ilişkileri anlamak için yararlı bir araç olabilir. Eğer iyi bir şekilde hazırlanmışsa (öğrencilerin ve mezunların sağlam şekilde kaydına dayanarak), hedef nüfusun daha kolay tanımlanması nedeniyle diğer saha araştırmalarından

(hane halkı, kuruluş) daha ucuz olabilirler. Ancak bunları yorumlarken, sadece işgücü piyasasındaki ilk deneyimleri kapsadıkları ve cevapların önyargılı olabileceği dikkate alınmalıdır. Bunlar değerlidir fakat beceri uyumsuzluğu konusunda kapsamlı bir bilgi kaynağı değildir.

Kutu 9. Veri denetimi için rehber sorular: izleme çalışmaları

- Bütün eğitim sistemini kapsıyor mu?
- Örnek mi veya nüfus sayımı anketi mi?
- Sadece mezun olanlar mı izleniyor, okulu bırakanlar da izleniyor mu?
- İzleme süresi ne kadardır?
- Mezunların işgücü piyasası durumu hakkında ne tür bilgiler sağlar: İlk işlere geçiş; ileri kariyer; eğitimin yararlılığının geçmişe yönelik subjektif değerlendirmesi; işsizlik; eğitim alanı içinde / dışında çalışma?
- Eğitim sürecinden hangi bilgileri içerir: okul; eğitim alanı; eğitim sonuçları?

Kaynak: Yazar.

2.3.3. Becerilerle ilgili niteliksel veri kaynakları

Yukarıdaki veri kaynakları çoğunlukla işgücü veya beceri arzı ve talebi üzerine nicel (veya ölçülebilir) bilgi elde etmeyi amaçlamaktadır. Bu tür kaynaklara her zaman, nicel bilginin mevcut olmadığı boşlukları doldurmaya yardımcı olabilecek nitel veri türleri eşlik etmelidir; bunlar ayrıca içeriği açıklayabilir ve sayılara değer ekleyebilirler. Nitel bilgilerin ana veri kaynakları şunlardır:

- (a) Genel basın ve internet kaynaklarının gözden geçirilmesi dahil olmak üzere literatür incelemeleri;
- (b) Şirketler ve diğer paydaşlar ile istişare;

(c) Uzmanlarla farklı istişare türleri.

Röportajlar, literatür incelemeleri, Delphi anketleri, Çalıştaylar ve senaryo geliştirme dahil olmak üzere nitel verilerin elde edilmesinin çeşitli yolları vardır. Bu yöntemlerin mevcut ve gelecekteki beceri ihtiyaçlarının tanımlanmasında nasıl uygulanabileceği konusunda detaylı bilgi için cilt 2'ye bakınız.

Aşağıdaki tablo, nicel olana kıyasla nitel veri kaynaklarının bazı zayıf ve güçlü yanlarını göstermektedir. Ancak, bu bir “ya şundadır ya bunda” kararı değildir; iyi bir İPB sistemi ve beceri öngörüler, her iki bilgi türünü de kullanmalıdır.

Tablo 9. Kalitatif veri kaynakları: güçlü ve zayıf yanlar

Güçlü yanlar	Zayıf yanlar
- Nicel araştırmalara kıyasla nispeten ucuz ve uygulanması kolaydır; - Özellikle becerilere odaklanabilir; - Altta yatan sebep ve süreçlerin daha iyi anlaşılmasını sağlayabilir; - İkinci bir fayda olarak, aktörlerin katılımını kolaylaştırabilir.	- Subjektiftir; - Marjinal konuların aşırı vurgulama riski vardır; - Kısımdır, kapsamlı bilgi sağlamaz.

Kaynak: Yazar.

Nitel bilgi kaynakları, beceri uyumsuzluğu tanımlama sürecinin bir parçası olmalıdır. Nicel verilerdeki bazı boşlukları doldurmak için alternatif olarak kullanılabilirler, aynı zamanda nicel sonuçlara daha iyi yorum ve anlayış getirebilirler. Öznellik riski çeşitli türdeki aktörlerin (tipolojik temsili), iyi tasarlanmış bir sürecin ve bağımsız bir kolaylaştırmanın sağlanmasıyla azaltılabilir. Ancak, nitel tekniklere dayanan bilgiler, genel durum farklı olsa da çok önemliymiş gibi algılanan marjinal konulara odaklanma riskini doğurmaktadır. Nitel teknikler kullanıldığında, tartışma için bir zemin olarak bazı (nicel) kanıtlara her zaman ihtiyaç vardır.

2.3.4. İkincil veri kaynakları

2.3.4.1. 2. İşgücü arz ve talebine dair projeksiyonlar / tahminler

İşgücü talebi ve / veya arzı ile ilgili projeksiyonlar, yukarıda kullanılan anlamda birincil veri kaynağı değildir. Bunlar, geliştirilmiş metodoloji ve araçların ürünleridir ve genellikle işgücü piyasasındaki gelecekteki gelişmeler hakkında bilgi üretmek için yukarıda

bahsedilen kaynaklardan yararlanırlar. 2. Cildin B Bölümünde, farklı projeksiyonların nasıl hazırlanabileceğini anlatılmaktadır. Bu rehber, bu metodolojilerin hangi bilgileri topladıkları ve bunların daha fazla nasıl kullanılabileceğini özetlemektedir. Bununla birlikte, prensip olarak, geçmiş için girdi verileri sundukça, gelecek için de aynı tür bilgileri getirirler.

Projeksiyonlar, işgücü piyasasının talep veya arz kısmına ya da her ikisine odaklanabilir.

Talep kısmı genellikle sektör / endüstri / mesleğe göre istihdam olarak tanımlanmaktadır. Bazı projeksiyonlar, işgücünden çıkışların (emeklilik gibi) bir sonucu olan sözde yenileme talebini de hesaba katar.

Arz kısmı genellikle yeterlilik ve / veya eğitim alanına nüfus veya işgücünün vekillik ettiği yerdir; burada bazı modeller stoklara dayanır ve bu yapılarıdaki değişiklikleri takip eder; bazıları (daha fazla veriye açık olanlar) okuldan ayrılarak işgücü piyasasına gelen kişi sayısına da bakarak akışları da ölçmeye çalışır.

Bazı projeksiyonlar, işgücü arz ve talebi ile farklı den-
gesizlik türleri arasında karşılaştırma yöntemleri gelişt-
tirmeye çalışmaktadır. Bu basit bir alıştırmadır. Arz
ve talep verileri farklı kaynaklardan gelebilir.

Yeterlilik ile ölçülen arz ve meslek ile ölçülen talebin
bağlanması kolay değildir. Arz ve talep arasında doğ-
rudan kıyaslama yapmak da zordur ve geleceğe ba-
karken daha da zorlayıcı olabilmektedir.

Tablo 10. Projeksiyonlar: güçlü ve zayıf yanlar

Güçlü yanlar	Zayıf yanlar
- Geleceğe yönelik bilgi sağlar; - İş gücü arz ve talebi hakkında yapısal bilgi sağlar.	- Geleceğin nasıl olacağı ile ilgili kesin bilgi sunma konusunda yanlış bir izlenim verebilir; - Veriye çok açtır, güçlü zaman serilerine ihtiyaç duyar

Kaynak: Yazar

Gelecekteki beceri arz ve talebi ile ilgili projeksiyonlar, karar vermede değerli bir bilgi kaynağıdır. Muhtemel gelecek trendlerini gösterir veya çeşitli senaryolar altında neler olacağını modellerler. Gelecekteki risklerin erken uyarıları olarak kullanılabilirler. Ancak, çeşitli nedenlerden ötürü projeksiyonlar geleceğin ne olacağı konusunda kesin bilgi olarak ele alınamaz. Öncelikle, herhangi bir projeksiyon, ancak

girdi verileri kadar iyi olabilir ve sağlam bir projeksiyonun, geçmişe yönelik sağlam zaman dizilerine ihtiyacı vardır. İkincisi, geçmiş trendlere dayanırlar ve geçmişte bir şekilde yansıtılmayan şeyleri tahmin edemezler. Son olarak, herhangi bir projeksiyon, birtakım varsayımlara dayanmaktadır; kaliteli bir projeksiyonunun yanında, bir açıklama ve bu projeksiyonların kullanımı ile ilgili bir yorum bulunmalıdır.

Kutu 10. Veri denetimi için rehber sorular: istihdam ve beceri projeksiyonları

- Sektöre / mesleğe göre istihdam projeksiyonu var mı?
- Projeksiyon sadece talep tarafını mı kapsar veya arz tarafını da kapsar mı; aralarındaki eşleşme / uyumsuzluk nasıl modellenir?
- Hangi alt kırılımlar mevcuttur?
- Zaman ufku nedir?
- Hangi veri ve yöntemler kullanılmaktadır (sadece ulusal hesaplar mı veya işgücü yapıları da var mı)?
- Düzenli olarak güncelleniyor mu?

Kaynak: Yazar

2.3.4.2. Uluslararası veri tabanları

Uluslararası rehberler, çoğu zaman ulusal anketler ve istatistikler üzerine inşa edilen birincil bilgi kaynakları değildir. Ancak yine de, katma değer getirebilir ve ulusal olarak mevcut olmayan bilgileri sağlayabilirler.

Uluslararası kuruluşlar ve istatistik kurumları çeşitli göstergeler geliştirir ve verileri, o ülkede çok kullanışlı ve yaygın olmayabilen bir formda yayınlar. Aynı zamanda uyumlaştırma ve uluslararası karşılaştırılabilir veriler sağlamak da görevleri arasındadır.

Kutu 11. İlgili uluslararası veri tabanlarına linkler

ILOSTAT

- 100'ün üzerinde gösterge ve 230 ülke ve bölge için yıllık ve yıl içi iş piyasası istatistikleri ile birden fazla veri seti sağlayan yeni bir ILO iş istatistikleri veri tabanıdır. www.ilo.org/ilostat

ILO KILM

- 1980'den verilerin bulunduğu yıla kadar işgücü piyasasının 18 temel gösterge hakkında ülke düzeyinde veriler içeren kapsamlı bir veri tabanı, [www.ilo.org/empelm/what/ WCMS_114240/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm)

OECD

- Ekonomik ve işgücü piyasası göstergeleri, <http://stats.oecd.org/>
- Beceri anketlerinin sonuçları (PISA www.oecd.org/pisa/, PIAAC www.oecd.org/site/piaac/)

Eurostat

- Eurostat veri tabanı, AB ülkeleri (ve bazı durumlarda diğer ülkeler) hakkında çeşitli veriler içerir. Diğer kaynakların yanı sıra EU-HIA verilerini, eğitim istatistiklerini ve (idari veri ve yetişkin anketlerinden elde edilen) boş pozisyonlarla ilgili araştırmaları da içerir http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database

Unesco İstatistikler Kurumu

- Uluslararası eğitim istatistiklerini içeren kapsamlı bir veri tabanıdır, www.uis.unesco.org/Pages/default.aspx

Dünya Bankası

- Dünya Kalkınma göstergeleri, <http://data.worldbank.org/>

Cedefop

- Avrupa için beceri tahminleri, www.cedefop.europa.eu/en/about-cedefop/projects/forecasting-skill-demand-and-supply/skills-forecasts.aspx

Tablo 11. Uluslararası veri tabanları: güçlü ve zayıf yanlar

Güçlü yanlar	Zayıf yanlar
- Göstergelere kolay ve doğrudan erişim; - Göstergelerin yapılandırılmasında iyi tanımlanmış metodoloji; - Uluslararası karşılaştırma; - Ulusal analiz için iyi bir başlangıç noktası.	- Ülkenin özgünlüklerine daha az duyarlı (ülke bağlamında gereken tüm alt kısımları içermeyebilir); - Veri tabanını besleyen birincil ulusal veri kaynağı hakkında bilgi almak bazen zordur.

Kaynak: Yazar.

Uluslararası veri tabanları, verilere erişim sağlamada çok faydalı birer araçtır. Gelişmiş bir altyapı, bazen bir veri tabanı yoluyla ulusal verilere ulaşmayı ulusal istatistiklerden daha kolay hale getirir. Bu gibi veri tabanları çeşitli kaynaklardan veriler toplar, bunlar hem bir avantaj (ülkedeki tüm mevcut veri kaynaklarının bilinmesi gerekli değildir) hem de dezavantaj olabilir (orijinal veri kaynağının ve metodolojik detayların

kalitesini değerlendirmek zor olabilir). Herhangi bir analiz için çok kullanışlı bir başlangıç noktasıdır, çünkü bunlar genellikle hâlihazırda göstergeler biçiminde istatistik temin edebilir ve diğer ülkelerle karşılaştırılarak sunulur. Bununla birlikte, kullanımları, ülkeye özgü konuları ayrıntılı olarak anlamaya çalışırken sınırlıdır (ülke bağlamı genellikle mevcut verilerden daha detaylı alt kısımlar gerektirdiğinde).

Kutu 12. Veri denetimi için rehber sorular: uluslararası veri tabanları

- Belirli bir ülke için hangi göstergeler mevcut?
- Ülkeye özgü soruları cevaplamak için sınıflandırmalar ve alt kısımlar kullanışlı mı?
- Orijinal bilgi kaynakları nelerdir? Bunların kapsamı ve kalitesi nedir?
- Uluslararası karşılaştırma, analize hangi katma değerleri getirebilir; karşılaştırma için ülkeler ile ilgili mevcut veriler var mı?

Kaynak: Yazar.

Kutu 13. Veri kaynaklarında gayri resmi sektör ve gayri resmi istihdam verilerinin bulunması

İdeal bir dünyada, tüm işçileri kapsayan ve tüm işgücü piyasasında beceri ile ilgili konuları geçerli ve güvenilir bir şekilde tanımlayan istatistik ve göstergelerimiz olur. İşgücünün önemli bir kısmının gayri resmi sektöre dayalı olduğu gelişmekte olan ülkelerin çoğunda, resmi ve hane halkı sektörlerinde de istihdamın büyük bir kısmı gayri resmidir, bu nedenle veri toplama metodolojileri tüm çalışanların kapsanmasını veya rakamlar ve özellikler üzerinden yeterli tahminlerin yapılmasını sağlamalıdır. Hane halkı anketleri tüm gayri resmi çalışanları kapsayabilmektedir, ancak beceri kaynakları liste tabanlı kuruluş araştırmaları veya idari kayıtlar olduğunda, hariç tutulan nüfus üzerinde tahminler yapılması gerekmektedir.

Tüm resmi olmayan işçiler kapsanabilirse bile, sonuçta elde edilen beceri bilgilerinin geçerliliği sorgulanmalıdır, çünkü bu çalışanlar becerilerini örgün eğitim yoluyla değil, gayri resmi kanallardan edinme eğiliminde olacaktır. Bu kişiler hiçbir diplomaya sahip olmayan, çok yetenekli, gayri resmi eğitilmiş işçiler olabilirler. Beceri uyumsuzluk istatistikleri ve göstergeleri, örgün eğitim bilgisine dayanırken, bu işçilerin de dahil edilmesi, istatistiklerin ve göstergelerin sınırlamalarını ortaya çıkaracaktır. Gayri resmi olarak kazanılmış becerilerin geçerli bir şekilde ölçülmesini sağlayan kolay bir çözüm yoktur ve ILO kılavuzunda hiçbir metodoloji önerilmemiştir (ILO, 2013a). Bu kaynaklar kullanıldığında, kuruluş araştırmalarında ve idari kayıtlarda işçi kapsamının eksikliği için de kolay bir çözüm bulunmamaktadır. Hariç tutulan nüfusun tahmin edilmesi, genellikle ülkeye özgü duruma yönelik yaratıcılık ve yöntem düzenlemeleri gerektirir. Tam sistematik bilginin mevcut olduğu söylenemese de, kayıt dışı sektördeki beceri arzı ve talebi hakkında bilgi toplamak için aşağıdaki yöntemler kullanılabilir.

- Resmi olmayan sektör ve istihdamın boyutunu tahmin etmek için çeşitli makroekonomik metodolojiler geliştirilmiştir. Bunlar sonuç, uluslararası ticaret, istihdam ve iş gücü verimliliği arasındaki ilişkiler üzerine kurulmuştur. Enerji tüketimi gibi diğer değişkenleri de kullanabilirler. (Daha fazla bilgi için bkz. Birleşmiş Milletler, 2008; Friedman ve diğerleri, 2000; OECD, 2002.)
- Bütün resmi olmayan sektör birimlerini kapsayacak şekilde, kuruluş anketlerinin sadece resmi kayıtlara değil, alan örneklemesine de dayanması gereklidir. Diğer teknikler arasında sarı sayfaların kullanımı, rastgele yürüyüş örneklemesi yöntemleri ve daha yüksek elektrik tüketimi olan adreslerin tanımlanması yer almaktadır. Gayri resmi girişimciler, hane halkı anketlerinde sağlanan verilerle de tanımlanabilir (karma araştırma yaklaşımı). Resmi işletmelerdeki resmi olmayan çalışanlara ilişkin bilgiler, bazı yasal sonuçlardan kaçındıkları için kuruluşların bu işçiler hakkında bilgi vermeye isteksiz davranması nedeniyle, kuruluş araştırmalarında güvenilir olmaz. (Daha fazla bilgi için bkz. Cilt 5.)
- Rasgele olmayan yöntemler, kayıt dışı sektörde ve istihdamda beceri arz ve talebi hakkında bilgi elde etmenin başka bir yoludur. Boyutları hakkında kesin tahminler sağlama kapasitesine sahip olmayabilirler, ancak bu sektördeki sorunlara ilişkin çok bilgilendirici olabilirler. Nitel yaklaşımlar, yukarıda açıklanan yöntemlerin tüm spektrumu, yani uzmanlar ve mülakatlar ve şirketlerle ve işçilerle yapılan odak gruplarıyla istişare gibi yöntemleri kullanabilirler.

Gayri resmi sektör ve istihdam ölçümlerinin çeşitli yöntemleri hakkında daha fazla bilgiyi ILO, 2013a'da bulabilirsiniz

Kaynak: Beceri unsurlarının istihdamla ilgili analizler ve politika formüllerine dahil edilmesi için kılavuzlar (Rihova ve Strietska-Ilina, 2014). Bu kutunun içeriği, Adriana Mata-Greenwood (ILO) tarafından önemli ölçüde zenginleştirilmiştir.

2.4. Adım 3: Kapasite geliştirme

İPB kullanımı; verilerin toplanması, analizi ve yayılması için altyapının yanı sıra bunlarla çalışabilecek eğitimli ve tecrübeli analistleri gerektirir. Geçiş dönemindeki ve gelişmekte olan ülkelerde, İPB'nin becerilerin daha iyi eşleştirilmesi ve öngörülmesi için kullanımıyla ilgili faaliyetler, genellikle uluslararası kuruluşların yardımıyla ve yabancı uzmanların katılımıyla, bir gönüllü kuruluş tarafından finanse edilen projeler çerçevesinde geliştirilmektedir. Herhangi bir projenin sonuçlarının sürdürülebilirliği kritik bir konudur; önemli olan adım, kapasite geliştirme, sürece ayrılmaz bir parça olarak dahil edilmesidir.

2.4.1. İstatistiksel altyapının iyileştirilmesi

İstatistiksel altyapının geliştirilmesi, verilerin toplanması, işlenmesi, farklı kurumlarda istatistiksel ve analitik birimler oluşturulması, yeni pozisyonlar oluşturulması ve / veya mevcut iş tanımlarının değiştirilmesi için gerekli donanım ve yazılımlara yapılan yatırımları içerebilir. Gerekli adımlar büyük ölçüde doğrulamanın bulgularına ve eksik olarak tanımlanan bilgilere bağlıdır. Kapasite geliştirme, kapsamlı, düzenli ve sürdürülebilir ulusal istatistik programları geliştirmek için bazı adımlar içermelidir. Bu adımlar şunları içerebilir:

- (a) Bir şirket tescilli geliştirmek (ekonomik hususlar);
- (b) İdari verileri eğitimle konsolide etmek:
 - (i) Tüm eğitim sistemini tutarlı şekilde kapsamak üzere bir yerden veri toplamak;
 - (ii) Toplanan verilerin yapısını standartlaştırmak;
 - (iii) Sonraki adımlar arasında bir okul ya da öğrenci kayıt sistemi geliştirilerek, bireysel eğitim yollarının izlenmesini sağlamak yer alabilir;

(c) KİK verilerinin birleştirilmesi:

- (i) Ortak bir bilgi sisteminin kurulması;
- (ii) Boş pozisyonlar hakkında raporlama yapmak için standart bir yapının geliştirilmesi (boş pozisyonlar ile standart sınıflandırmaların bağdaştırılması);
- (iii) Kodlama işlemlerinde şirketlere yardımcı olma (anahtar kelime arama aracı);
- (iv) Diğer iş ilanı sağlayıcılar ile işbirliği yapılması;

(d) Düzenli HİA'ların oluşturulması:

- (i) HİA'lar için uluslararası standartların getirilmesi (istihdam / işsizlik tanımları, standart sınıflandırma kullanımı);
- (ii) HİA için kapsam ve örneklem çerçevelerinin iyileştirilmesi.

Gelişim sadece veri toplamaya değil aynı zamanda daha ileri işleme ve yayınlamaya odaklanmalıdır.

Veri denetimi, yeni bir tür veri toplama girişine ihtiyaç duyulduğunu gösteren önemli veri boşluklarını ortaya çıkarabilir. Ancak, yeni bir anket önemli maliyetler getirmektedir ve katılımcıların yükü de dikkate alınmalıdır. Karar verilmeden önce, gerekli verilerin elde edilebileceği alternatif formlar incelenebilir, bunlar arasında:

- (a) Mevcut anketlere soruların eklenmesi;
- (b) Mevcut anketlere geçici modüllerin eklenmesi (örneğin, sadece alt örneklem grubu / daha az sorulan sorular gibi);
- (c) Çeşitli veri kaynaklarını birleştirerek bilgi elde etmek (doğrudan çapraz çizelge gerçekten gerekli mi?);
- (d) Veri madenciliği ve büyük veri analiz tekniklerinin kullanımı⁵ (örneğin; boş pozisyonlarla ilgili veriler);

⁵ Veri madenciliği, değişkenler arasında tutarlı örüntüler ve / veya sistematik ilişkiler ararken, verilerin keşfi ve daha sonra elde edilen bulgular saptanan örüntülerin yeni veri alt setlerine uygulanması yoluyla doğrulanması için tasarlanmış analitik bir süreçtir (genellikle iş dünyası ya da piyasa ile ilgili büyük miktarda verilerdir - "büyük veri" olarak da bilinir).

- (e) Kalitatif teknikler ile benzer değerde bilgiler elde edilmesi;
- (f) Bir ankette kullanılan sınıflandırmaların standartlaştırılması (ya da farklı sınıflandırmalar arasında çapraz referanslı tabloların geliştirilmesi) yer alabilir.

Bilginin elde edilmesi için bu diğer seçeneklerin ciddi şekilde ele alınmasından sonra, yeni bir anketin uygulanmasının gerekçeleri olabilir. Aşağıdaki rehberler, farklı veri kaynaklarının nasıl geliştirilebileceğine dair daha fazla bilgi sağlar:

- (a) Kuruluş araştırmaları: cilt 5;
- (b) İzleme çalışmaları: cilt 6;
- (c) KİH istatistikleri: cilt 4;
- (d) Yetenek tahminleri ve öngörüler: cilt 2.

2.4.2. Becerilerin geliştirilmesi

Ülkede, işgücü piyasası analiz sistemini sürdürmek için çeşitli görevlerde eğitimli personele ihtiyaç vardır. Birinci aşamada, eğitimin alıcıları, analizi yapacak istatistikçiler ve analistler olmalıdır. Adım 0'da kararlaştırılan kurumsal düzenlemeye bağlı olarak, bu kişiler farklı kurumlardan (bakanlıklar, istatistik büroları, araştırma kurumları, danışmanlık kurumları) olabilirler. Ancak herhangi bir kurumsal düzenlemede, asıl sorumlu kurumun kurum içi personeli de eğitim almalıdır. Çalışmanın çoğu, bir dış kuruluşun sözleşmeli olarak

elde edilse bile, görev tanımını yapabilen, sonuçları alan ve kalite güvencesini sağlayan, aynı zamanda ve sonuçların uygun kullanımını garanti eden ve takip faaliyetlerinin sürekliliği sağlayan deneyimli kurum içi personele de ihtiyaç duyulmaktadır. Eğitim için üç ana hedef grubun değerlendirilmesi tavsiye edilir:

- (a) Veri toplama ve / veya analizden sorumlu istatistikçiler ve analistler (ayrıntılı teknik eğitim);
- (b) Ana sorumlu kurumun operasyonel kadro personeli (yorumlamaya odaklı, teknik detaylara fazla aşina olmasa da temel metodolojik yönleri anlayan);
- (c) Ana sorumlu kurumun üst düzey yetkilileri (sonuçların politika oluşturmaya nasıl destekleyebileceğine dair farkındalık yaratmak üzere).

Bu seviyeler, ülkede kararlaştırılan kurumsal düzenlemelere bağlı olarak örtüşebilir.

Bilgilerin nihai kullanıcıları için bir dizi eğitim de tavsiye edilir (kariyer danışmanları, eğitim kurumları, KİK personeli, işveren dernekleri, sendikalar), ancak bu eğitimler, daha sonraki yayma faaliyetlerinin bir parçası olarak dahil edilebilir. Bu aşamada, nihai sonuçların ve ürünlerin kullanımı gösterilebilir.

Aşağıdaki şema, eğitim için konu başlıklarının uzun bir listesini göstermektedir; her eğitim, hedef grup için özelleştirilmiş olmalı ve analizin amaçları, verilerin kullanılabilirliği ve hali hazırda eldeki beceriler ve tecrübe göz önünde bulundurarak tasarlanmalıdır.

Şekil 5. Becerilerin arzı, talebi ve yanlış eşleştirme ile ilgili analize göre becerilerin geliştirilmesi: eğitim konuları için bir gösterge liste

Nitel veri analizinin genel yönleri	Nitel yöntemlerin genel yönleri	Araştırmalar
- İstatistiksel yöntemler, örnek verilerle çalışmak; - Verilerin temizlenmesi; - Eksik değerler; - İstatistiksel yazılım kullanımı.	- Katılımcıların / cevaplayanların seçilmesi (tipoloji); - Delphi yöntemleri; - Odak grupları; - Kolaylaştırma becerileri.	- Anket geliştirme; - Veri toplama yöntemleri (yüz yüze, posta, CATI, CAPI, CAWI); - Örnekleme; - Anketin uygulanması; - Ağırlıklandırma; - Sınıflandırmaların kullanılması; - Veri gizliliği.
İşgücü piyasası analizlerinin tanıtımı	Beceri analizi özellikleri	Beceri tahminleri
- İşgücü ekonomisinin temelleri; - İşgücü piyasası istatistiklerinin temel kavramları (istihdam, işsizlik, işgücü, işgücü yetersizliği).	- Beceri ölçümü yetkinlikler, beceriler, mesleki beceri gereksinimleri; - Beceri arzı, talebi ve uyumsuzluğu anlam ve yorumlama ile ilgili göstergeler; - Kayıt dışılık ölçümü.	- Makro tahminler - Sektörel istihdam tahminleri -ekonometrik / CGE / I-O modeller; - Modellerde meslekler ve nitelikler -genişleme ve değiştirme talebi, beceri arzında stok / stok akış modelleri, dengesizlik ölçümü.

Kaynak: Yazar.

2.4.3. Güven oluşturma

Verilerde güven oluşturma, edinimleri ve ileriye yönelik kullanımları için gerekli bir önkoşuldur. Katılımcılar, sağladıkları bilgilerin kötü amaçlı olarak kullanılmayacağını bilmeli, böylece doğru bilgi verme-

ye istekli olmalıdır. Cevaplama motivasyonları, verilerin kullanılacağına ve cevaplarının önemli ve değerli olduğuna güvendiklerinde daha da artabilir.

Ankete katılanların güvenleri, yasal düzenlemelere dayanan veri koruma yönetmelikleri (özellikle kamu kurumları tarafından yürütülen düzenli araştırmalar ya da yönetmelikler) ya da anketi düzenleyen kuruluş tarafından gönüllü olarak kabul edilen veri korumaya ilişkin bir etik kodun şeffaf beyanı ile sağlanmalıdır (özellikle görüş almak isteyen geçici anketlerde). Veri korumasının düzenlenmesi, daha geniş mevzuat ve sosyal duruma bağlı olarak çeşitli şekillerde olabilir. Bunlar, verilerin birleştirilmesini neredeyse önleyen şekilde verilerin kullanımının çok katı bir şekilde tanımlanmasından, net tanımlanmış kullanımların olduğu ve nüfusun kaydı için açık erişim sunan biçimlere kadar değişebilir. Bunların özünde veri toplama, işleme ve kullanımın şeffaflığı olduğundan, düzenlenmesi gereken ana konular şunlardır:

- (a) Veri toplamanın birincil kullanımının açık bir şekilde tanımlanması, verinin sadece birincil amaç (örneğin araştırma) için kullanılmasını sağlamak;
- (b) Araştırma konusu (şirket x bireyleri) ve verilerin türü ile ilgili olarak dikkate alınması gereken zorunlu ve zorunlu olmayan katılım. Zorunlu anketlerin katılımcı sayıları daha yüksektir, ancak cevapların doğru olmaması gibi sonuçlar getirebilir;
- (c) Anonimleştirme süreci, verilerin kamuya açık hale getirildiği biçimin, hiçbir şekilde bireylerin kimliğini açıklamamasının sağlandığı süreçtir. (hücrelerde minimal gözlem sağlayan ve / veya seçilen değişkenlerin bazı detaylarını bastıran ana verilere açık erişim durumunda çapraz tablolamalar);
- (d) Güvenli veri depolama;
- (e) Bireysel verilerin ikincil kullanımının açıkça tanımlandığı koşullar: kimler tarafından, hangi amaçlarla ve hangi şartlar altında bireyin (anonimleştirilmiş / anonimleştirilmemiş) verilerinin kullanılabilmesi;

- (f) Hangi koşullar altında ve hangi amaçlarla verilerin diğer veri kaynakları ile ilişkilendirilebileceği.

Aynı verileri farklı amaçlar için kullanmak hem kaynakları hem de katılımcıların yükünü azalttığından, çeşitli kaynaklardan gelen verileri birleştirmek ekonomik olarak akıllıca olabilir. Ancak, katılımcıların araştırma amacıyla verdikleri verilerin başka amaçlarla kullanılmayacağı ve verdikleri bilgilerin kendileri için hiçbir hukuki veya başka bir sonucu olmayacağı ve pazarlama amacıyla kullanılmayacağından emin olunmalıdır.

Ankete katılanların güvenliğini oluşturmanın yanı sıra, veri kullanıcılarının güvenliğini artırmak için başka önlemler de alınabilir:

- (a) İstatistiklerin toplanması, işlenmesi ve yayınlanmasından sorumlu bağımsız bir kuruluşun kurulması; istatistikçilerin verileri çarpıtması için üzerinde politik veya ekonomik bir baskı olmadığından emin olunması;
- (b) Veri işleme, meta verilerin yayınlanması için şeffaf prosedürler (anket tasarımlarının tanımları, ağırlıklandırma prosedürleri, anketler, gösterge yapıları, veri temizleme ve ayarlama prosedürleri).

2.5. Adım 4: Analiz

Analiz, araştırma sorularının oluşturulması, ilgili yöntem seçimi, veri analizi ve sonuçların yorumlanması ve doğrulanmasından ibarettir.

2.5.1. Araştırma sorularının hazırlanması ve yöntem seçimi

Analizdeki ilk adım, araştırma sorularını hazırlamak ve bunları cevaplamak için en uygun yöntemi seçmektir. Karar aşağıdakileri dikkate almalıdır:

- (a) Genel analizin amacı;
- (b) Veri kullanılabilirliği;
- (c) Alternatif yöntemler.

Aşağıdaki tablo, 1. Aşamada tanımlanan genel analiz amaçlarını, araştırma sorularını cevaplamak için gereken bilgileri ve farklı nicel ve nitel yöntemlerin uygunluğunu destekleyebilecek olası araştırma sorularını vurgulamaktadır.

Bununla birlikte, araştırma soruları listesinin ve muhtemel yöntemlerin kapsamlı olmadığı bilinmelidir: her ikisi de ülke bağlamına bağlıdır.

Araştırma sorularının hazırlanması ve analiz metodolojisinin seçimi veya geliştirilmesi, her zaman ülke bağlamında özelleştirme ve analistlerden belirli bir miktar yaratıcılık gerektirir. Bu yüzden bu kararların ancak ilk veri denetimi ve kapasite oluşturma aşamaları sonrasında verilmesi tavsiye edilir.

Tablo 12. Amaçlar, araştırma soruları ve veri kaynakları

Analiz amaçları	Becerilerin arzı, talebi ve yanlış eşleştirilmesi ile ilgili araştırma soruları örnekleri	Gerekli bilgiler	Muhtemel kantitatif veri kaynakları	Araştırma sorularını cevaplamak için veri kaynaklarının kullanılabilirliği	Alternatif kalitatif yöntemler
İşgücü piyasası politikalarının tasarımı	İşgücü piyasasındaki en savunmasız gruplar hangileridir ve istihdam edilebilirliklerini arttıracak beceriler neler olabilir?	Cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi ve alan, etnik kökene vs. göre istihdam / işsizlik.	- HİA; - KİK; - İzleme çalışmaları	Yüksek, özellikle sağlam örnek içeren HİA mevcutsa; diğer veri kaynakları kısmi olsa da yararlı bilgi sağlayabilir.	KİK çalışanları, sosyal hizmet uzmanları ve savunmasız gruplarla çalışan STK temsilcileri ile istişare.
	İleriye yönelik yeniden eğitim alanları hangileridir?	- İstihdam oranının arttığı meslekler; - Mesleğe göre boş pozisyonların sayısı; - Ortaya çıkan meslekler; - Bu mesleklerde ihtiyaç duyulan beceriler; - İşgücü piyasasında talep edilen öz / aktarılabılır beceriler	- HİA; - KİK; - Kuruluş becerileri / boş pozisyon araştırmaları; - İzleme çalışmaları.	Kantitatif bilgi, daha geniş eğilimlerin tanımlanması için yararlıdır (örneğin, daha niceliksel araştırmaların gerçekleştirileceği sektörlerin veya ekonominin bölümlerinin belirlenmesi).	- Daha fazla ayrıntı sağlamak, ortaya çıkan meslekler ve beceriler ve olası gelişmelerdeki güncel eğilimleri yalamak için kantitatif veri kaynaklarına, seçilen sektörlerdeki daha az sayıda şirket ile istişareler de eşlik etmelidir. - İstişareye ek olarak, açık iş ilanında tanımlanan iş gerekliliklerinin içerik analizi de kullanılabilir.
	İşgücü piyasasında demografik değişikliklerin etkileri nelerdir	- Sektör ve mesleklerde yaş yapıları; - Değiştirme talebi.	- HİA; - İşletme istatistikleri - Beceri arz ve talebine dair tahminler	Oldukça ilintili.	Sonuçların yorumlanmasına yardımcı olmak veya emeklilik yaşındaki değişiklik etkilerinin senaryoya dökülmesinde yardımcı olmak için kullanılabilir.
Kariyer rehberliği ve danışmanlığı için farklı mesleklerde işgücü piyasası yönleri hakkında bilgiler	Talep edilen mevcut ve gelecek meslekler nelerdir?	- İstihdamın arttığı meslekler; - Mesleğe göre boş pozisyonların sayısı; - Mesleğe göre ücretler.	- HİA; - KİK; - Kuruluş araştırmaları - Beceri arz ve talebi ile ilgili tahminler - Ücret istatistikleri	Kantitatif bilgi, daha geniş eğilimlerin tanımlanması için kullanışlıdır.	Ortaya çıkan eğilimler hakkında detay ilave etmek ve bilgi vermek için kalitatif verilerle birleştirmek şiddetle tavsiye edilir. Şirketlere, uzmanlara danışmayı, daha gelişmiş ekonomilerdeki eğilimleri göz önüne almayı, öngörü ve senaryo geliştirmeyi içerebilir.
	Bu meslekler için en uygun eğitim seviyesi ve alanı nedir?	Meslek ve alan ve meslek seviyesi arasında çapraz çizelgeler (örneğin, nüfus içinde, mezunlar arasında).	- HİA; - İzleme çalışmaları	Detaylı tartışmalar için faydalı bir girdi olacaktır.	İşverenler ve eğitim uzmanları ile istişare - müfredat geliştirmeye benzer şekilde.

Analiz amaçları	Becerilerin arzı, talebi ve yanlış eşleştirilmesi ile ilgili araştırma soruları örnekleri	Gerekli bilgiler	Muhtemel kantitatif veri kaynakları	Araştırma sorularını cevaplamak için veri kaynaklarının kullanılabilirliği	Alternatif kantitatif yöntemler
Eğitim politikalarının hazırlanması	Hangi meslek ve alanlarda çalışan eksikliği bekleniyor?	- Farklı düzeylerde ve eğitim alanlarında katılım; - Yetişkinlerin eğitime katılımı; - İstihdamın arttığı meslekler; - Mezunların istihdamı.	- Eğitim istatistikleri; - HİA; - Beceri arz ve talebi ile ilgili tahminler - İzleme çalışmaları	Genel eğitim politikaları için daha geniş bilgi sunarken, orta vadeli eğilimlere ve geleceğe odaklı olması nedeniyle çok faydalıdır	Kantitatif verilerin eksik olması durumunda, ekonomistler, eğitim uzmanları, şirketler tarafından yapılan nitel değerlendirme önerilmektedir veya alternatif olarak kullanılabilir.
Müfredat geliştirme	İşgücü piyasasında yeni ortaya çıkan meslekler nelerdir? Mesleklerin beceri profilleri nasıl değişiyor?	Ekonomi ve sektöre göre yeni meslekler - Teknolojik değişikliklerden etkilenen meslekler; - Mesleklerin beceri profilleri ve bunların trendleri.	Kuruluş becerileri araştırması	Genel arka plan bilgisi sağlayabilir veya daha fazla analize odaklanılması gereken sektörler ve meslekler hakkında bilgi verebilir, ancak mevcut kısıtlı detaydan dolayı yararlılık çok sınırlıdır	- Şirket, işçi ve eğitim sağlayıcılarının temsilcileri ile yuvarlak masa toplantıları ve atölyeler - her müfredat veya bunların kümeleri için çalışma grupları oluşturmak için yararlıdır; - Daha gelişmiş ekonomilerdeki sektörlerdeki eğilimlerin masa başı araştırması, basın gözlemi; - İş ilanlarında belirtilen ihtiyaçların içerik analizleri.
Endüstriyel politikaların desteklenmesi	İstihdam için ülkenin öncelikli sektörleri nelerdir? Sektörün şu anda ya da gelecekte eksiklikler ile karşılaşma durumu?	- Sektörlerin toplam istihdam içindeki payı; - Sektörde istihdam artışı; - Sektörde uygun işlerin payı - Farklı düzeylerde ve eğitim alanlarında katılım; - Eğitim alanı ve seviyesine göre mezunların istihdamı; - İstihdamın arttığı meslekler; - Becerilerin eksik olduğu açık işler; - Sektördeki beceri boşlukları.	- Ulusal hesaplar; - HİA - Eğitim istatistikleri; - HİA; - Beceri arz ve talebi ile ilgili tahminler - İzleme çalışmaları; - Kuruluş araştırmaları	Detaylı tartışmalar için kullanışlı bilgilerdir Örnek boyutları, eldeki ayrıntılar için bir kısıtlama getirirse de çok kullanışlıdır	Ülke ve sektörlerin vizyonlarına bağlı olarak nitel değerlendirmeye ihtiyaç vardır. Verilerin daha iyi yorumlanması, daha fazla detayın geliştirilmesi ve / veya veri boşluklarının doldurulması için şirketler, eğitim kurumları ile nitel istişareler, diğer uzmanlara danışma, gelişme tahminleri ve senaryolar önerilmektedir.

2.5.2. Veri analizi ve yorumlanmasında seçilen konular

2.5.2.1. Becerilerin yanlış eşleştirilmesi analizi için önemli olan işgücü istatistiklerinde temel kavramlar

Beceri arz, talep ve uyumsuzluk analizleri büyük ölçüde işgücü piyasası istatistiklerine dayanmaktadır.

Bu nedenle, verilerin doğru bir şekilde kullanılması için, bu istatistiklerde kullanılan temel kavramların anlaşılması yararlı olacaktır. Bu kavramın kısa bir açıklaması aşağıdaki şekilde verilmiştir. Tanımlar, daha ayrıntılı ve kesin tanımların bulunabileceği, çalışma, istihdam ve işgücü yetersizliği istatistiklerine (ILO, 2013b) ilişkin 19. Uluslararası İşçi İstatistikçiler Konferansı'nın 1. Kararından alınmıştır.

Şekil 6. Becerilerin yanlış eşleştirilmesi analizi için önemli olan işgücü istatistiklerinde temel kavramlar

Nüfus

- Genel olarak, çalışma istatistikleri, cinsiyet, ülke köken, vatandaşlık veya iş yerlerinin coğrafi konumu ne olursa olsun, ülkenin normal sakinlerini kapsayan yerleşik nüfusu içermelidir. Bu, ülke dışında çalışan olağan sakinleri de kapsar (sınır ötesi işçiler, mevsimlik işçiler, diğer kısa süreli göçmen işçiler, gönüllü işçiler, göçebeler). Kısa süreli veya geçici göçmen işçilerin önemli bir akışı olan ülkelerde, işgücü piyasasındaki durum ve etkilerini analiz edebilmek için istihdam istatistikleri, ulusal topraklarda çalışan bu diğer yerleşiklerin istihdam özellikleri hakkında bilgi ile mümkün olduğunca desteklenmelidir.

Çalışma yaşındaki nüfus

- Prensipte, ulusal çalışma istatistikleri sistemi, tüm yaş gruplarında nüfusun çalışma faaliyetlerini kapsayacaktır. Farklı politik hususlara hizmet etmek için, çalışma çağındaki nüfusa yönelik ve ilgili durumlarda üretken çocuklar için ayrı istatistikler gereklidir. Çalışma yaşındaki nüfusun alt yaş sınırı, ulusal düzenlemelerde belirtilen asgari istihdam yaşı veya zorunlu eğitimin tamamlanma yaşı dikkate alınarak belirlenmelidir. Üst yaş sınırı belirlenmemelidir.
- Uluslararası karşılaştırmalarda, çalışma yaşındaki nüfusa ilişkin istatistikler genellikle 15+ ve / veya 15-64 yaş arasındaki nüfus için yayınlanmakla birlikte, bu standartlar mevcut standartlara uymamaktadır.

İşgücü

- İşgücü grubu, burada tanımlanan istihdam edilmiş ve işsiz kişileri kapsayan çalışma çağındaki nüfusun bir alt grubudur.

İstihdam

- İstihdamdaki kişiler, bir hafta boyunca mal üretmek ya da hizmet sunmak için bir ücret veya kâr karşılığında herhangi bir faaliyette bulunan, çalışma çağındaki herkes olarak tanımlanır. Bu kişiler: iş yerinde çalışan işçiler, yani en az bir saat iş başında çalışanlar; ve bir işte geçici olarak bulunmamaktan ya da mesai saatleri düzenlemelerinden dolayı (vardiyalı çalışma, esnek çalışma ve fazla mesai için telafi izni gibi) "işte olmayan" istihdam edilmiş kişilerdir.
- İstihdam kapsamına girenler, ücretleri ödeniyor ise eğitim süresinde olan kişiler, malların bir kısmı ev içinde hane halkı tarafından tüketiliyor olsa bile esas olarak satış ya da takas amaçlı mallar üretmek için kendi ekonomik birimlerinde çalışan kişiler, ve hane veya aileye ödenecek ücret veya kâr için çalışan kişilerdir.

Emeğin eksik kullanımı

- İşgücü arzı ve talebi arasındaki uyumsuzlukları ifade eder, bu da nüfusta istihdam için karşılanmamış bir ihtiyaç haline gelir. Emeğin yetersiz kullanımı ölçüleri arasında, zamanla ilgili yetersiz istihdam, işsizlik ve potansiyel işgücü sayılabilir, ancak bunlarla sınırlı değildir.

Zamanla ilgili yetersiz istihdam

- Zamanla ilgili yetersiz istihdam durumundaki kişiler, referans dönemde, tüm işlerde çalışma süreleri belirli bir çalışma saatinden daha az olan (genellikle çalışılan saatler veya çalışma süresi normları), ilave saatlerde çalışmak isteyen ve fırsat verilirse ilave saatler için de çalışabilecek olan tüm çalışanlar olarak tanımlanır.

İşsizlik

- İşsiz kişiler, çalışma yaşında olan ancak istihdam edilmemiş, belirli bir dönemde istihdam edilmek üzere faaliyetler yürüten ve bir fırsat verilirse istihdam edilmeye hazır kişiler olarak tanımlanır.
- Bazı ülkeler, işsizlik ölçümleri için kayıtlı iş arayanlarla ilgili idari veriler kullanır. Bazı bilgiler için yararlı bir kaynak olmasına rağmen, genel işsizlik seviyesi ölçüsü olarak kullanılması tavsiye edilmez çünkü genellikle burada kayıtlı olan kişiler, işsizlik maaşı ve diğer düzenlemeler ve değişimler ile ilgili ulusal mevzuattan etkilenir. KİH'e kayıtlı olmayan işsizleri kapsamamaktadır, ancak aslında çalışmakta olan ve yine de kayıtlı olan bazı iş arayanları kapsamaktadır.

Potansiyel işgücü

- Potansiyel işgücü, kısa referans dönemde, istihdam ya da işsizlik durumunda olmayan, "iş arama" faaliyetleri yürüten ancak "hali hazırda uygun" olmayan, ulusal şartlar ışığında kısa bir süre içinde uygun olacak olan (yani ulaşılamayan iş arayanlar) kişiler ya da "iş aramaya" yönelik faaliyetlerde bulunmayan, ancak istihdam edilmek isteyen ve "şu anda uygun" olan kişilerdir.

Kaynak: ILO, 2013b.

2.5.2.2. Becerilerin ölçülmesi için kullanılan değişkenler

Yeterlilikler ve beceriler⁶ terimleri, bireylerin çeşitli görevleri yerine getirme kapasitelerine veya yeteneklerine atıfta bulunur. Bu rehberin amaçları gereği öncelikle belli işler için gereken görevleri yerine getirme kapasitesi, yani mesleki beceriler ele alınmaktadır. Beceriler bu nedenle öncelikle bireylerin özellikleridir. Ayrıca, görevlerin yeterli derece yerine getirilmesi için önkoşul oldukları işlerle ve eğitim ve öğretim programlarıyla ve ilgili vasıflarla, eğitimin ve değerlendirilmenin yeriyle de ilişkilendirilebilirler. Okuryazarlık, aritmetik veya iletişim becerileri ve işe özgü yetkinlikler gibi genel yeterlikleri içerebilir. Beceri özelliklerinin ölçülmesi zordur. Bireysel düzeyde becerilerin ölçülmesi, psikolojik testler ve çeşitli değerlendirme biçimlerini içerir (okul notları ve testleri, değerlendirme merkezleri, çalışan değerlendirmesi). Bazı analiz türlerinde (özellikle de işverenlerin, çalışanların veya mezunların fikir anketleri) becerilere yönelik doğrudan sorgulama da kullanılmaktadır.

Diğer analiz türleri, beceri arzını ve talebini ölçmek için farklı vekil değişkenler kullanır. Bunlar şunları içerebilir:

- (a) Nitelikler⁷; bir eğitim ya da öğretim programında ya da öğrenme sonuçlarının kabulü sisteminde edinilmiş derece, diploma, sertifika. Deneysel analizde bunlar, tamamlanan en yüksek eğitim seviyesi ve alanı olarak ifade edilirler;
- (b) Meslekler⁸; Görev ve görev açısından benzer iş kümeleridir. Standart meslek sınıflandırmaları (ISCO ya da benzer ulusal sınıflandırma) deneysel araştırmalarda sıklıkla kullanılmaktadır;
- (c) İşlerde gerçekleştirilen görevler, faaliyetler. Bunlar, el ile yapılan işler, okuma, yazma, meslektaşlar veya müşterilerle iletişim kurma ve bilgisayarlarla çalışma gibi iş ile ilgili çeşitli görev türlerini ifade edebilir.

Aşağıdaki şema, becerilerin analizinde bu tür ölçümlerin nasıl kullanıldığını özetlemektedir.

Şekil 7. En yaygın şekilde kullanılan beceri ölçümleri

Nitelikler

- Özellikle nicel analizde, en çok da beceri arzında kullanılır: nüfus / işgücünün sahip olduğu beceriler;
- İyi becerilere sahip olmak için yeterlilik sadece bir seviye olarak değil, aynı zamanda bir eğitim alanı olarak da yapılandırılmalıdır.

Yeterlilikler / beceriler

- Birçok yöntem beceri ölçümüne daha yakınlaşmaya çalışır. Bu, hem anketleri hem de nitel yöntemlerini içerir;
- Gerekli veya sahip olunan beceri türleri ve seviyeleri hakkında sorgulama yapılarak ya da (istisnai olarak) becerilerin test edilmesiyle (PIAAC, vb.) yapılabilir;
- Avantajı, meslek seviyesinin altına inebilmemiz ve içsel olarak nasıl değiştiğini ortaya koymamızıdır. Beceri ölçümü için en doğrudan yöntem gibi görünebilir, ancak özellikle niceliğini belirtmeye çalışırken, bununla ilgili birçok kaygı kaynağı vardır;
- Sadece bu amaç için özel olarak geliştirilen veri kaynaklarında uygulanabilir;
- Beceriler bazen işverenler için kolayca anlaşılabilir olmayabilir. Bu, becerilerin seviyesini ölçmeye çalışırken daha da büyük bir sorundur.
- Eğer sadece genel veya mesleğe özgü beceriler varsa, sonuçlar, araştırmacıların uyguladığı yetkinliklerin sınıflandırılmasından çok etkilenir.

⁶ Yeterlilikler, beceriler ve yetenekler arasında daha ayrıntılı bir şekilde ayrılan geniş bir literatür vardır. Bu rehberde eşanlamlı olarak ele alınırlar.

⁷ Yeterlilikler, eğitim ve öğretimin resmi sonucunu ifade eder. Bir yeterlilik genellikle eğitim veya öğretim, bir test veya sınavın başarıyla tamamlandığını gösteren bir sertifika veya diploma olarak başarı resmi bir kaydını gösterir: Bir yeterlilik aynı zamanda bir ticari faaliyeti (Johansen ve Gatelli, 2012) uygulamaya hak da tayin edebilir.

⁸ Meslek, bir işte gerçekleştirilen iş türünü ifade eder. Meslek kavramı, ana görevleri ve görevleri yüksek derecede benzerlikle karakterize edilen bir dizi iş olarak tanımlanmaktadır. Bir kişi, hali hazırda yaptığı asıl iş, ikinci bir iş, gelecekteki bir iş ya da daha önceki işi aracılığıyla bir meslekle ilişkilendirilebilir. (ILO, 2012b).

Meslekler

- Beceri talebiyle ilgili nicel araştırma soruları bağlamında beceri yerine en yaygın olarak kullanılan kavramdır: işgücü piyasasında ne kadar beceri talep edilir?;
- Mesleğin beceri yerine kullanılması, beceri analizinde çeşitli amaçlar için orijinal olarak toplanan bir dizi resmi veri kaynağının kullanılmasını sağlar. Mesleklerin standart sınıflandırmaları kullanıldığında bundan tamamen faydalanılabilir;
- Meslek, işgücü içinde gerekli olan beceriler için bir ölçüt olabilir, ancak iş sahiplerinin gerekli becerilere sahip olup olmadıklarını ölçmez.

Görevler

- Bazı kuruluş araştırmalarında becerilerin yerine kullanılır;
- Kullanımlarının ardındaki ana fikir, işverenin bakış açısına ve iş gerçeğine daha yakın olmaktır. Bir şirketin gerçekten ihtiyacı olan şey bir dizi meslek değil, yerine getirilmesi gereken bir dizi görevdir. Bu görevlerin meslekler arasındaki iş dağılımı ve işlerin meslekler şeklinde kümelenmesi şirketler arasında farklılık gösterebilir.

Kaynak: Yazar.

2.5.2.3. Standart sınıflandırmanın kullanımı

Meslekler, sektörler ve eğitim genellikle standart sınıflandırmalar kullanılarak açıklanmaktadır.

Bu tür sınıflandırmalar, daha ayrıntılı seviyelerin daha geniş kategorilere ayrılmasına izin veren hiyerarşik bir yapıya sahiptir.

Şekil 8. Becerilerin analizinde yaygın kullanılan uluslararası sınıflandırmalar

ISIC - Sektörler	ISCO - Meslekler	ISCED - Eğitim
- Bütün ekonomik faaliyetlerin uluslararası standartta endüstriyel sınıflandırması; - Şu anda kullanılan ISIC, Rev. 4, 2008 yayını; - Birleşmiş Milletler.	- Uluslararası standart eğitim sınıflandırması; - Yeterlilikler-hiyerarşi gerektirir; - Şu anda kullanılan ISCO-08 2008 yayını; - ILO.	- Uluslararası standart eğitim sınıflandırması; - Eğitim seviyeleri ve alanları; - Şu anda kullanılan ISCED 1997, ISCED 2011 önümüzdeki yıllarda kullanılacaktır; - Unesco.

Kaynak: Bu sınıflandırmalar ile ilgili bilgiler şu kaynaklardan elde edilebilir:

- Birleşmiş Milletler, Ekonomik ve Sosyal İşler Dairesi Başkanlığı: ISIC Rev.4 (tüm ekonomik faaliyetlerin uluslararası standart endüstriyel sınıflandırması; revizyon 4): <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/isic-4.asp>
- ILO: ISCO, uluslararası standart meslekler sınıflandırması www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/
- Unesco İstatistikler Kurumu : ISCED, uluslararası standart eğitim sınıflandırması www.uis.unesco.org/Education/Pages/international-standard-classification-of-education.aspx

Resmi ulusal istatistiklerde, bu uluslararası standartlar bazen doğrudan kullanılabilir veya uluslararası sınıflandırmalarla ilgili ulusal standart sınıflamaları kullanılabilir. Standart sınıflandırmaların kullanımı, herhangi bir deneysel analiz için birçok avantaj sağlar:

- (a) Farklı kaynaklardan gelen ve orijinal olarak çeşitli amaçlarla toplanan verilerin uyumlaştırılması ve karşılaştırılması;
- (b) Verileri ulusal ve uluslararası düzeylerdeki diğer çalışmalarla karşılaştırmak;
- (c) Zaman serileri;
- (d) Belirli bir çalışma için hedef kitleyi belirlemek ve tanımlamak.

Araştırma soruları çoğunlukla nicel olduğunda, analistlerin endüstri, meslek ve eğitim standart sınıflandırmasını kullanmaları şiddetle tavsiye edilir.

Mesleklerin veya sektörlerin özel bir sınıflandırmasını oluşturmak için geçerli argümanlar vardır (çoğunlukla daha nitel çalışmalarda). Bu, özellikle standart sınıflandırmanın yansıttığı (çevre dostu bir sektör gibi) veya gelişmekte olan sektörlerle ve mesleklere odaklanan belirli konuları hedeflediğinde ortaya çıkabilir:

- (a) Sınıflandırma her zaman geriye yöneliktir;
- (b) Zaman serileri tarafından yönlendirilir; Sürdürülebilir zaman serileri ile işgücü piyasasındaki değişikliklerin güncel yansımaları arasında bir denge bulmak gerekir.

Araştırmacılara standart sınıflandırmaya tamamen bağlı olmamaları, bunlarla daha esnek bir şekilde çalışmalarını önerilmektedir. Analist şunları yapabilir:

- (a) ISCED'i ulusal eğitim standartlarına ve / veya çerçevelerine dönüştürmek;
- (b) Mikro verilerde bulunan ayrıntılı sınıflandırma düzeylerini kullanmak ve analizlerin gereksinimlerine göre biçimlendirme (örneğin, bazı meslekleri 1 basamaklı seviyede tanımlanmış halde muhafaza ederken diğerlerini daha ayrıntılı olarak sunmak);
- (c) İşverenlerle konuşmak için anketlerde iş dilini kullanmak (işyerleri tarafından kullanılan meslek isimleri gibi), ancak bunu istatistiksel analiz sonuçlarına bağlamak için bir yazışma tablosu hazırlanmalıdır;
- (d) Analiz için istatistiksel arka plan olarak resmi kaynaklardan veri toplamak için standart sınıflamaları kullanmak, daha sonra yorumlamayı nitel yönlerle zenginleştirmek (sınıflandırmaları daha az katıyetle takip eden aktörler ve paydaşlar ile yapılan görüşmeler).

Detay seviyesi

Sınıflandırmaları kullanırken, aşağıdaki konuları göz önüne alarak detayın seviyesine karar vermek gereklidir:

- (a) Veri kaynağında hangi detay seviyesi mevcuttur (veriler, veri kümesinde hangi seviyede kodlanır ve hangi düzeyde yayınlanabilir). Bu, kodlama sürecinden ve ayrıca kişisel verilerin gizliliğine ilişkin mevzuattan etkilenir;
- (b) Veri kaynağı, özellikle de örneklem boyutu göz önünde bulundurulduğunda, hangi boyuttaki tahminler yeterince güvenilirdir;
- (c) Sınıflandırmanın en ayrıntılı seviyesindeki bazı kategoriler, daha yüksek seviyelerdeki bazı kategorilerden daha büyük olabilir. Analizde esnekliğe izin vermek ve bilgi kaybını önlemek için resmi istatistiklerde kodların her zaman kaynak veriler tarafından desteklenen en ayrıntılı düzeyde atanması önerilir⁹;

⁹ Örneğin bakınız: ILO, 2012b, s. 55-58; Birleşmiş Milletler ve ILO, 2010, s. 172-173.

- (d) Analiz sorularına cevap vermek için hangi detay seviyesine ihtiyaç vardır? Genel politika bilgilerine ihtiyaç duyulduğunda gereken detay seviyesi ile bilgi talebi için gereken detay seviyesi farklıdır, örneğin öğrencilerin farklı mesleklerde iş bulma şansı veya işveren ihtiyaçlarına karşılık vermek için belirli bir programın tasarımının nasıl değiştirilebileceği hakkında eğitim sağlayıcılarına bilgi verilmesi gibi.

Ulusal ve uluslararası sınıflandırmalar arasındaki fark

Uluslararası organizasyonlar, ekonomik faaliyetlerin, mesleklerin ve eğitimin standart sınıflandırmasını geliştirmiş ve birçok defa revize etmişlerdir¹⁰. Bireysel ülkeler bunları ulusal bağlamda uygulama konusunda farklı stratejilere sahiptir. Bazı ülkeler sınıflandırma sistemlerini uluslararası sınıflandırmadan önce veya bağımsız olarak geliştirmişlerdir. Uluslararası düzeyde raporlama ve karşılaştırma yapabilmek için ulusal ve uluslararası sınıflandırmalar arasındaki karşılık tabloları gereklidir. Diğer ülkeler uluslararası sınıflandırmaları doğrudan kendi ulusal sistemi olarak kullanırlar veya bunları ulusal koşullara göre değiştirirler.

Kodlama ve kendiliğinden kodlama

Standart bir sınıflandırma kullanımı, kodlamanın nasıl gerçekleştirileceğine ilişkin standartlaştırılmış prosedürlerin uygulanması anlamına gelir (belirli bir ISCO kodunun, işlerinde ne yaptıklarını tanımlayan bir kişiye nasıl atanacağı gibi) ve eğitimli ve tecrübeli personel gerektirir. Bu durum, ulusal istatistik kurumu gibi resmi istatistik üreticilerinin içinde olduğu durumdur.

Bir öznenin (bir kişi, şirket) kendisini sınıflandırması gereken yerde (bir seçenekler listesinden seçildiği

gibi) veri toplama yöntemleri kullanılırken bu durum daha zordur.

Sınıflandırma kategorilerinin adları her zaman açıklayıcı değildir ve yanlış kodlama meydana gelebilir.

Bazı ülkeler, bir işe kod atamaya yardımcı olacak çeşitli araçları (örneğin, bir anahtar kelime aratma gibi) özellikle meslekler için geliştirmiştir. İşverenler, işletmenin kullandığı pozisyonun adını doldurabilir ve araç da onlara ilgili meslek kodlarını sunabilir. Bu, kuruluş araştırmalarında (bkz. cilt 5) ve şirketler açık işleri KİK'e çevrimiçi olarak bildirdiğinde (bkz. Cilt 4) kullanılır.

Bu rehber özellikle veri toplamaya değil, daha fazla kullanım alanına odaklanmaktadır, bu nedenle kodlama sorunlarının ayrıntıları ele alınmamaktadır. Ancak istatistiksel verilerde "net kodlar" altında nelerin gizlenmiş olabileceğini ve bu verilerle çalışan ve bunları yorumlayan bir analistin, bunların nasıl kodlandığıyla neden ilgilendiğini gösteren dair birkaç örnek bulabilirsiniz:

- (a) Bir kimsenin elde ettiği en yüksek eğitim, genellikle belirlenen eğitim seviyesinde başarılı bir mezuniyet esasına göre verilir. Bununla birlikte, bazı ülkeler, eğer kişi bir mesleği icra ederse, bunun için uygun niteliklere sahip olduğunu ve bu eğitimi resmi olarak tamamlamamış olsalar bile gerekli ISCED seviyesine sahip olduğunu varsaymaktadır;
- (b) Bazı veri kaynaklarında, bir kişinin sahip olduğu yeterlilikler hakkındaki bilgiler, o kişinin meslek kodunun belirlenmesi sürecinin bir parçası olarak kullanılabilir. Mesleği kodlamak için yeterliliklerle ilgili bilgiler ya da yeterlilikleri kodlamak için meslek bilgileri, bu iki kavram arasındaki ilişkiyi kaçınılmaz olarak gölgeleyecektir ve becerilerin uyumsuzluğunu ölçmek için kullanışlılığını sınırlandıracaktır;

¹⁰ Uluslararası seviyede pek çok diğer sınıflandırma da bulunmaktadır ancak bu üç tanesi, işgücü piyasası ve beceri analizi ile daha tutarlıdır

- (c) Şirket çeşitli mallar üretebilir, ancak çoğu anket sadece ana faaliyet sektörüyle çalışmaktadır. Ayrıca, şirketler bazen işletmeler olarak ve diğer durumlarda yerel birimler olarak (anketin metodolojisine ve ülkedeki kurumsal kayıt yapısına dayanarak) kodlanmaktadır. Bu sonuçları etkiler;
- (d) İşler mesleklerle eşit değildir. Bir meslek benzer işler kümesidir. Gerçek dünyada, bir kişi farklı mesleklerle ilgili bir iş yapabilir; çeşitlilik büyük ölçüde şirketin büyüklüğüne ve organizasyon yapısına bağlıdır. Proje yöneticileri gibi sınıflandırılması zor işler vardır, bunlar şirket yapısındaki ayırıcı işlerdir, ancak bir takım farklı mesleklerle atıfta bulunabilir.

2.5.2.4. Beceri arz ve talebinin kıyaslanması

Beceri uyumsuzluğu, sadece beceri arz ve talebinin kıyaslanması ile belirlenebilir ve bu da onların etkileşiminin bir sonucudur. Ancak deneysel analizde, doğrudan karşılaştırma yapmak zordur çünkü:

- (a) Beceri arzı ve talebi ile ilgili veriler genellikle farklı veri kaynaklarından gelir;
- (b) Meslekler ve eğitim standartları farklı kriterler kullanarak farklı istatistiksel birimleri sınıflandırır. ISCED, eğitim alanlarını ve programlarını konularına göre sınıflandırırken, ISCO işleri beceri seviyesine ve bunları gerçekleştirmek için gereken uzmanlığa göre sınıflandırır;
- (c) Arz ve talep verilerinde farklı beceri ölçümleri kullanılır;
- (d) İş ve meslek arasında 1:1 bağlantı yoktur;

- (e) İşgücü piyasasındaki diğer süreçler, doğrudan karşılaştırmanın olanaklarını sınırlayabilir (örneğin, geniş çaplı bir göç, sayılarla ölçülen arz sıkıntısı ile sonuçlanabilir ve farklı alanlardaki mezunların sayıları ve türleri, yerel işgücü piyasasına giren gerçek arzlar değildir).

Beceri arz ve talebindeki ayrı göstergelerin hesaplanması tavsiye edilebilir, daha sonra bunlar ile mevcut eğilimler arasında önemli tutarsızlıklar varsa, bunlar nitel olarak değerlendirilir. Bazı göstergeler, yanlış eşleştirmeleri doğrudan verilerden ölçmeye çalışır. Mevcut bir uyumsuzluğun sinyallerini verebilirler, ancak yapıları hakkında bilgi sağlama konusunda sınırlı bir yetenekleri vardır. Aşağıdaki bölümde beceri arzı, talebi ve yanlış eşleştirilmesi ile ilgili göstergeler gösterilmektedir. Gelecekteki dengesizlikler ile ilgili spesifik göstergeler de tahmin verileri kullanılarak geliştirilebilir; metodoloji 2. cilt, 10. Bölümde daha ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

2.5.3. Beceri arzı ve talebinin yanlış eşleştirilmesi ile ilgili göstergeler¹¹

Beceri arzı ve talebinin yanlış eşleştirilmesi analizinde kullanılabilecek çeşitli muhtemel göstergeler bulunmaktadır. Bazıları mevcut veri kaynaklarına dayalı olarak alternatif şekilde kullanılabilir, ancak çoğu tamamlayıcıdır ve analistin işgücü piyasasının farklı yönlerini anlamalarına yardımcı olur. Aşağıdaki tablo, içerik göstergeleri, temel beceri göstergeleri ve daha ayrıntılı göstergeler arasında ayrım yapmaktadır.

¹¹ Bu bölümde Rihova ve Strietska-Illina, 2014 ve Johansen ve Gatelli, 2012'den büyük ölçüde yararlanılmıştır.

Tablo 13. Analizin farklı seviyelerine uygun beceri arzı, talebi ve yanlış eşleştirilmesi ile ilgili göstergeler

Analiz seviyesi	Tedarik	Talep	Uyumsuzluk
Bağlamanın anlaşılması: ... Beceriler hakkında bilgi vermemekle birlikte, beceri arz ve talebinin karşılandığı bağlamı anlamak için gereklidir.	Yaşa göre nüfus	Sektöre göre istihdam (sayı artı yapı).	Toplam istihdam / işsizlik oranları.
Temel beceri odaklı analiz: 'Sahip olma ihtiyacı'; - Beceri arz ve talebini ve beceri uyumsuzluğu düzeyini anlamak için temel bilgiler: - Zaman serileri ve / veya uluslararası karşılaştırma yapmak için yararlıdır.	- Eğitim seviyesine göre nüfus / işgücü; - Farklı eğitim türlerinde katılım oranları.	- Sektörlerde işgücüne göre istihdam; - Sektörlerde işgücüne göre istihdam;	- Eğitim seviyesine göre işsizlik; - Fazla / eksik yeterlilik sahibi kişilerin payı.
Beceri uyumsuzluklarını anlamaya çalışma: 'Sahip olmak iyidir'; - Veri kullanılabilirliği ve politika / araştırma sorularına dayalı isteğe bağlı seçim.	- Seviyeler ve eğitim alanlarına göre mezunlar; - Eğitim seviyesi ve eğitim alanına göre nüfus / işgücü; - Yetişkin TVET'e katılım¹².	- İstihdamın daha ayrıntılı mesleki yapısı; - Sektörlerde meslek yapısı - Mesleğe göre boş pozisyonlar.	- Beveridge eğrisi; - İşçiler / mezunlar tarafından bildirilen özel uyumsuzluk; - İşverenler / çalışanlar tarafından bildirilen eksik becerilerin listeleri; - Mesleğe göre ücret dinamikleri; - Doldurulması zor / beceri eksikliği olan meslekler listesi; - Doldurulması zor / beceri eksikliği olan boş pozisyonların oranı.

Kaynak: Yazar.

¹² TVET, mesleki eğitim ve öğretim (VET) terimi için kullanılan uluslararası bir ifadedir. Bu iki terim bu yayında, birbirlerinin yerine kullanılmıştır

2.5.3.1. İşgücü ve beceri talepleriyle ilgili göstergeler

Tablo 14. Ekonomik faaliyete göre istihdam (sektör)

Göstergeler	- Her sektörün (ekonomik faaliyet) toplam istihdam içindeki payı (%) - Ekonomik faaliyete göre istihdam edilen kişi sayısındaki değişim (%)
Veri kaynakları	- Ulusal hesaplar; - İşgücü anketleri; - İşletme istatistikleri (ekonomideki tüm şirketleri genellikle içermediğinden nadiren kullanılır).

Örnek ve açıklama

Ekonomik faaliyete göre istihdam, Ürdün, 1995 ve 2006 (silahlı kuvvetler dışında)

Ekonomik aktivite	İstihdam (000)		İstihdamda değişiklik (%)	İstihdam oranı (%)	
	1995	2006	1995-2006	1995	2006
Tarım	49.5	27.6	-44.2	7.2	2.9
Madencilik ve taş ocakçılığı	7.8	6.1	-21.8	1.1	0.6
İmalat	96.0	114.2	19.0	13.9	12.0
Elektrik, gaz ve su temini	13.4	14.2	6.0	1.9	1.5
İnşaat	55.0	60.9	10.7	8.0	6.4
Toptan ve perakende ticaret	116.4	179.1	53.9	16.9	18.8
Oteller ve restoranlar	12.4	23.8	91.9	1.8	2.5
Taşımacılık	79.8	98.6	23.6	11.6	10.3
Finansal aracılık	16.2	21.5	32.7	2.4	2.3
Gayrimenkul, kiralama ve iş faaliyetleri	18.4	52.5	185.3	2.7	5.5
Kamu yönetimi ve zorunlu sosyal güvenlik	67.8	83.8	23.6	9.8	8.8
Eğitim	93.6	154.8	65.4	13.6	16.2
Sağlık ve sosyal işler	27.2	54.8	101.5	3.9	5.7
Diğer topluluk, sosyal ve kişisel hizmetler	35.6	62.5	75.6	5.2	6.6
Toplam istihdam	689.1	954.1	38.5	100.0	100.0

Kaynak: Taghdisi-Rad, 2012.

Ekonomik faaliyete göre istihdam, genişleme talebi hakkında bilgiler sağlar: ekonomideki gelişmeler ve yapısal değişiklikler sonucu olarak ortaya çıkan (ya da yok olan) işlerin sayısı. Bu bize, bu işler için gerekli olan gerçek becerilerden bahsetmiyor olsa da, işgücü piyasasında talebin ekonomik kalkınmaya nasıl bağlandığı hakkında bilgi veren temel bir göstergedir.

Ürdün'de istihdamın sektörel yapısı hizmet sektöründe istihdama doğru bir kayma gösterirken, imalatla istihdam rakamları ve oranları bakımından azalmaktadır. En dinamik sektörler gayrimenkul, kiralama ve iş faaliyetleri, sağlık sektörü ve bu büyümenin çoğuna katkıda bulunan oteller ve restoranlardır. Gerçek anlamda, toptan ve perakende ticaret, eğitim ve gayrimenkul, kiralama ve ticari faaliyetlerde birçok yeni iş yaratılmıştır. Bununla birlikte, toplam istihdamın önemli ölçüde arttığını ve tarım ve madencilik dışındaki tüm endüstrilerin mutlak rakamlarda büyüdüğünü kabul etmek önemlidir.

İstihdamın sektörel yapısı, beceri talebiyle ilgili olarak bizi doğrudan bilgilendirmemektedir, çünkü bu sektörlerle göre farklılık gösterebilir, ancak açıkça işgücü talebinin giderek artan oranda hizmet sektörlerinden geldiğini göstermektedir. Bunlar genellikle daha yüksek eğitilmiş bir işgücü gerektirir ve sosyal becerilere daha fazla önem verirler. Sektörel yapı, hangi sektörlerin daha fazla incelenilebileceğine dair bazı göstergeler de verebilir.

Metodoloji notları

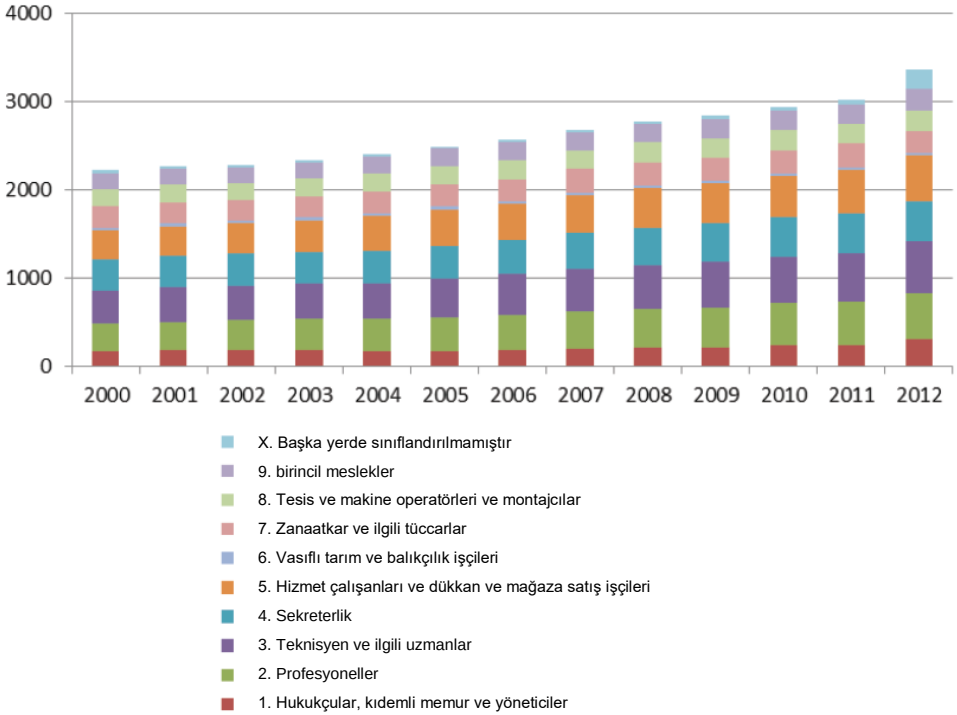
Talep ve arzdaki sayıların doğrudan karşılaştırılması zordur ve yanlış bir izlenim yaratma riski vardır. Toplam istihdamdaki gelişmelerin yanı sıra eğilimlerin analizi ve belirli bir sektördeki eğilimlerin karşılaştırılması daha uygundur. Gösterge, zaman serileri mevcutsa ve hatta sektörlerde gelecekteki istihdamla ilgili öngörüler elde edilebilirse yararlıdır. Basit dış değerlendirilmeye dayanan modern ekonomik modellere kadar, sektörlerde gelecekteki talebin tahmin edilmesi için farklı yöntemler uygulanabilir.

Veri kaynağına bağlı olarak, istihdam, insan sayısı ve / veya tam zamanlı eşdeğer rakamları olarak ifade edilebilir.

Tablo 15. Mesleğe göre istihdam

Göstergeler	- Her mesleğin toplam istihdamdaki payı (%); - Her mesleğin sektöre göre payı (ekonomik aktivite) (%); - Mesleğe göre istihdam edilen kişi sayısındaki değişiklikler (%).
Veri kaynakları	- İşgücü araştırmaları; - İşletme istatistikleri; - Kuruluş araştırmaları.
Örnek ve açıklama	

Mesleğe göre istihdam, İsrail, 2000-12 (sivil işgücünde her meslek için çalışan sayısı)

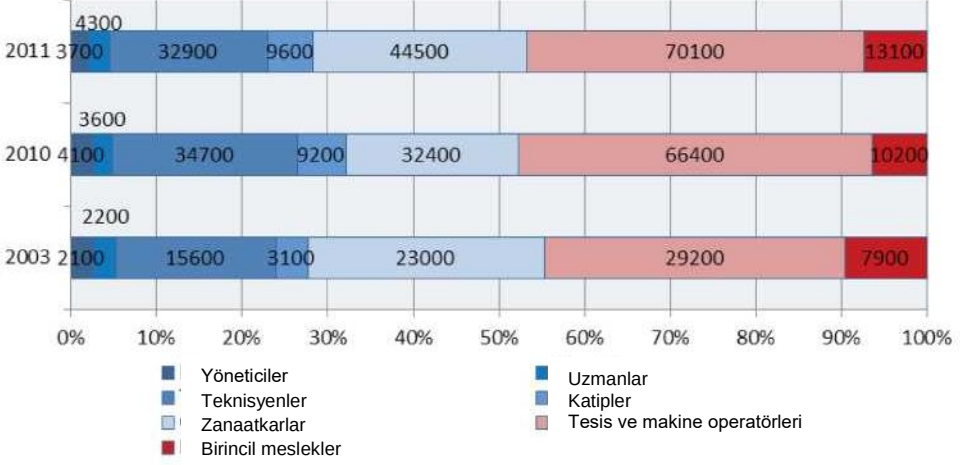


Kaynak: ILO: Ilostat veri tabanı, yıllık göstergeler, cinsiyet ve mesleğe göre istihdam, www.ilo.org/ilostat alınış tarihi: 12 Ocak 2015.

Sektöre göre istihdam yapısına benzer olarak mesleğe göre faaliyet yapısı, genişleme talebi (ekonomideki gelişmeler sonucunda yaratılan talep) hakkında bilgi vermektedir. Bir sektörün meslek yapısı, değer zincirindeki ya da teknolojik gelişmedeki değişikliklerin bir sonucu olarak da değişebilir. Örneğin, ülkedeki BT üretimi eskiden montaj temelliyse ve bir noktada uluslararası ebeveyn şirket kendi geliştirme merkezlerini buraya konumlandırmaya karar verirse, yeni teknisyenler ve profesyonellerin işgücü piyasasına girmesiyle birlikte, sektördeki meslek yapısı önemli ölçüde değişecektir. Dolayısıyla istihdamın mesleki yapısı ek bilgi sağlar.

İsrail örneği, 'çeşitli beceri düzeyleri arasında geniş bir dağılım olduğunu göstermektedir'. İsrail işgücü piyasasının son on yıl içindeki beceri yapısının evrimi, beceri dağılımında önemli bir değişiklik olmadığını gösteriyor. (Nathanson, 2010, p. 28). Genişleme talebinin en değerli göstergesi, Çek Cumhuriyetinin ikinci örneğinde gösterildiği gibi, sektöre göre mesleki yapı olacaktır.

Makine mühendisliğinde meslek yapısı, Çek Cumhuriyeti, 2003-11



Kaynak: Çek İstatistik Kurumu, HIA.

Grafik, son yıllarda makine mühendisliğindeki çalışanlara yönelik toplam talebin önemli ölçüde büyüdüğünü göstermektedir. Bu büyümedeki en büyük pay, teknisyenlerin sayısı artsa da, tesis ve makine operatörlerine olan taleptir.

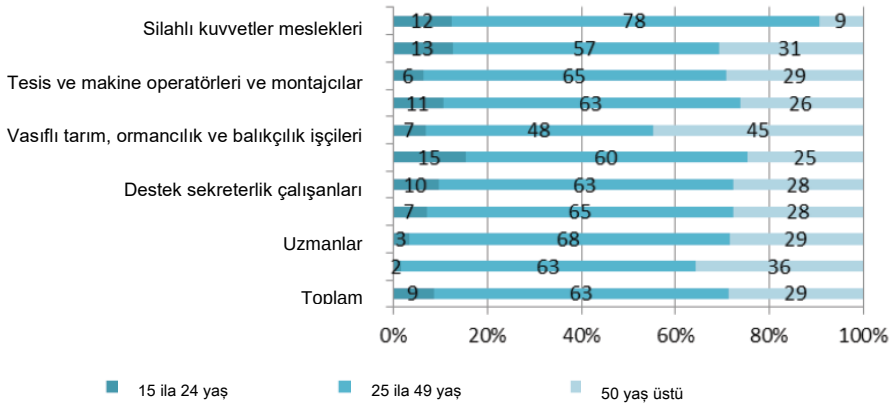
Metodoloji notları

Göstergeden elde edilebilecek bilgiler mevcut detay seviyesine bağlıdır. 1 haneli ISCO kategorileri, işgücü piyasasındaki beceri seviyesi talebi hakkında temel bilgiler sağlar. Genişleme talebinin yapısının anlaşılmasını sağlamak için sektöre göre daha ayrıntılı veriler veya daha fazla alt kırılım gerekmektedir. Her durumda, veriler her zaman belli bir seviyede toplanır ve bir grupta toplanan dahili eğilimler farklı olabilir.

Tablo 16. Yaşa göre sektörlerde / mesleklerde istihdam

Göstergeler	50 ve daha yukarı yaştaki çalışanların istihdamdaki payı (meslek / sektöre göre) (%); - Yaşlı ve genç çalışanların payı (meslek / sektöre göre) (%)
Veri kaynakları	- İşgücü araştırmaları; - İşletme araştırmaları (nadiren, sadece yaş bilgileri elde edilebilmektedir).
Örnek ve açıklama	

Mesleğe göre istihdamda yaş yapısı, AB-28, 2012



Kaynak : Eurostat, İstihdam ve işsizlik veri tabanı,
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database

Yaşa göre istihdam, işgücü talebinin, demografik eğilimlerden nasıl etkileneceğini ve iş piyasasını terk eden insanların bir sonucu olarak işlerin nerelerde ortaya çıkacağını değerlendirmek için kullanılabilir. İşgücüne olan talebin yanı sıra artan iş sayısının (genişleme talebi) bir nedeni de, mevcut işçilerin bir kısmının emeklilik, ebeveynlik izni veya diğer sebeplerden dolayı işgücünden ayrılması ve diğer işlerin ortaya çıkmasıdır. Sonuç olarak, istikrarlı veya azalan istihdam eğilimlerine sahip sektörler ve meslekler bile yedek talep yaratabilir. İşgücünün sektör ya da mesleğe göre yaş yapısı, değişiklik talebinin büyüklüğünü tahmin etmeye yardımcı olabilir. Toplam sayılar açısından, bu genellikle genişleme talebinden daha büyüktür. Avrupa işgücünün yaş ve mesleğe göre yapısı, yaş yapısında önemli farklılıklar göstermektedir. Profesyoneller ve yöneticiler arasında 24 yaşın altındakilerin daha küçük bir payının olması doğaldır çünkü bu meslekler, 24'ten önce nadiren elde edilebilecek daha yüksek niteliklere sahip çalışanlara ihtiyaç duymakta ya da bir yönetim görevine ulaşılmadan önce belirli bir kariyer yolunun izlenmesini gerektirmektedir. Tarım işçilerinin % 45'inin 50 yaş veya üstü olması, bize potansiyel uyumsuzluk konusunda bir uyarı verebilir. Avrupa'da tarımda toplam istihdam sayısı azalmakla birlikte, önümüzdeki yıllarda işgücünün bu yüksek payının emekli olması, tarımsal mesleklerde işgücü için önemli bir talep yaratacaktır.

Metodoloji notları

Değişiklik yaratmanın kolay olmadığı ve deneyimli bir yaşlı çalışanın yerinin yeni bir mezun tarafından kolayca alınamayacağını unutmamak gerekir. Ayrıca, insanların aslında işten ayrıldıkları yaş, yasal emeklilik yaşından farklıdır ve zaman içinde değişmektedir. Yaşlı işçilerin işgücündeki payı ya da yaşlı ve genç işçiler arasındaki oran, gelecek için açık işlerin sayısını ölçmekte bir araç olarak değil, bir gösterge olarak düşünülmelidir.

Tablo 17. Mesleğe göre boş pozisyonlar

Göstergeler	• Toplam boş pozisyon sayısına göre en üstteki mesleklerin listeleri; • Boş pozisyon oranına göre (boş pozisyon sayısının toplam karşılanmamış açık iş sayısına ve karşılanmış (doldurulmuş pozisyon) işgücü talebine oranı) en üstteki mesleklerin listeleri; • İstihdam-ış oranına göre en üstteki mesleklerin listeleri (işsizlerin sayısının boş pozisyon sayısına bölümü);
Veri kaynakları	• Kamu istihdam hizmetleri - idari istatistikler; • Kuruluş (boş pozisyon) araştırmaları.
Örnek ve açıklama	

2013 boş pozisyon oranı, çalışılan ortalama haftalık saatler ve mesleğe göre ortalama saatlik ücret: Alberta (Kanada) ve ekonomi bölgeleri

Alberta	Çalışılan ortalama haftalık saatler	Ortalama saatlik ücret (USD)	Boş pozisyon oranı (%)
İl bazındaki toplam	36.9	26.58	4.4
Meslek			
Peyzaj ve bahçecilik teknisyenleri ve uzmanları	41.7	22.93	14.3
Sondajcı ve patlatıcılar - yüzey madenciliği, taş ocağı ve inşaat	62.3	33.04	14.0
Yemek servisi süpervizörleri	38.7	14.55	13.3
Tahribatsız test ediciler ve denetçiler	42.8	39.57	12.0
Otomotiv mekanik montajcılar ve servis sağlayıcıları	40.4	21.04	11.9
Yiyecek karşı görevlileri, mutfak yardımcıları ve ilgili meslekler	32.2	11.89	11.3
Kuaförler ve berberler	34.8	17.61	10.8
Peyzaj ve zemin bakım işçileri	40.4	17.64	97.0
Kamu ve çevre sağlığı ve iş sağlığı ve güvenliği konularında denetçiler	42.5	36.7	97.0
Ağır iş ekipmanı tamircileri	41.7	35.68	90.0
Petrol ve gaz sondajı, hizmet ve ilgili alanlardaki işçiler	54.0	26.25	88.0
Aşçılar	34.8	14.54	87.0
Genel tarım işçileri	44.4	18.23	84.0
Motorlu taşıt tamircileri	40.8	28.2	83.0
Müteahhit ve denetçiler, marangozluk işlemleri	46.0	35.69	82.0
Metal imalatındaki işçiler	42.7	20.96	80.0

Kaynak: Alberta Hükümeti, 2013

Mesleğe göre boş pozisyon sayısı, beceri talepleri yapısındaki mevcut durum ve kısa vadeli trendler hakkında bilgiler sağlıyor.

Metodoloji notları

Açık işlerin sayısı, kısa vadede işgücü talebini değerlendirmek için yararlı bir araçtır ancak uzun vadeli eğilimler hakkında çok fazla bilgi veremezler. Ayrıca, bir meslekte daha fazla sayıda açık iş bulunması, ekonomide bu tür işlerin çok olduğu anlamına gelmez. Açık iş sayısı da belirli işlerde dalgalanma oranından etkilenir. Eğer işgücü devri daha yüksekse (örneğin, geçici işler), işveren, bir işçi bulmak için daha sıklıkla açık iş ilanı vermek zorundadır.

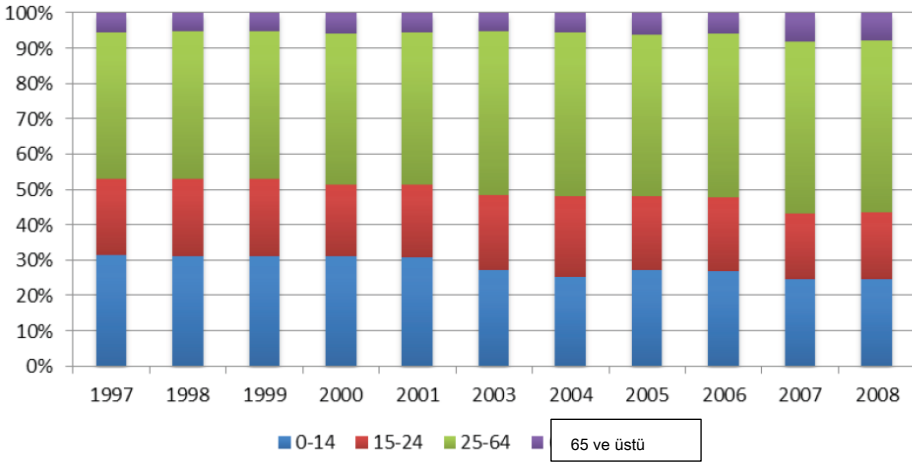
Eğitime göre açık iş listesi sağlayan gösterge de kullanılan sınıflandırmaya oldukça duyarlıdır (toplam seviye sonuçları önemli ölçüde değiştirebilir). Verileri yorumlarken, ankete katılan mesleklerin ilk 10'una değil, tam listesine bakılması tavsiye edilir.

2.5.3.2. İşgücü ve beceri arzı hakkında göstergeler

Tablo 18. Nüfusun / işgücünün yaş yapısı

Göstergeler	- Gençlerin toplam işgücü içindeki payı; - Yaşlıların toplam işgücüne oranı; - Bağımlılık oranı (0-14 yaş ve 65+ yaş grubunun 15-64 yaş arası nüfusa oranı); - Yaşlılık bağımlılık oranı (65+ yaş grubunun ve 15-64 yaş arası nüfusa oranı); - Genç yaş bağımlılık oranı (0-14 yaş grubunun 15-64 yaş arası nüfusa oranı); - İşgücünden ayrılmak üzere olan nüfusun (55-64), işgücüne giren nüfusa oranı (15-24).
Veri kaynakları	- Nüfus sayımı artı diğer demografik veriler (yaşam tabloları, demografik akışlar, vb.); - İşgücü araştırmaları (ikincil veri kaynağı - yaş genellikle örneklem ağırlığı olarak kullanılır).
Örnek ve açıklama	

Nüfusun yaş yapısı, Peru, 1997-2008



Kaynak: ILO: Laborsta veri tabanı, <http://laborsta.ilo.org/>

İşgücünün yaş yapısı demografik eğilimlerin toplam işgücü arzını nasıl etkilediğini göstermeye yardımcı olur. Bu eğilimler, gelecekteki arz konusunda nispeten sabit bir veri kaynağıdır ve eğitim ve işgücü piyasası politikaları için erken uyarı bilgisi olarak kullanılabilir.

Her ne kadar farklı yaş gruplarındaki kişilerin sayıları ve payları becerilerine ilişkin bilgi sunmasa da, gösterge, işgücü piyasasındaki arzı kapsamı ve denge ile ilgili temel bilgileri sağlamaktadır. Becerilerin geliştirileceği ve kullanılacağı temel bağlamı belirler. İşgücü piyasasına giren daha genç topluluklar, daha yaşlı topluluklardan fazla ise, büyük olasılıkla arz fazlası olacaktır; ekonomi bu işgücü havuzunu kullanma zorluğuyla karşı karşıya kalacak, ancak eğitim sistemi de daha geniş bir grup insan için doğru becerileri sağlamak zorunda kalacaktır.

Diğer yandan, ülke nüfusun yaşlanması ile karşı karşıyaysa, genel becerileri bulamama riski daha yüksek olacaktır. Sadece genç nüfusta doğru becerileri geliştirmeye değil, aynı zamanda işgücü piyasasının taleplerini karşılamak için yetişkin işgücüne de daha fazla ihtiyaç olacaktır. Nüfusun yaşlanması, daha açık bir göç politikası sonuçlarına da neden olabilir.

Peru örneği, çalışma çağındaki nüfusun şu anda büyümekte olduğunu göstermektedir. Ancak bu eğilim uzun sürmeyecektir çünkü 15-24 yaş grubundaki nüfusun payı zaten sabit iken, 15 yaşın altındaki çocukların payı azalmaktadır ve Peru yakında nüfusun yaşlanması sorunlarıyla karşı karşıya kalacaktır. Bunun da beceri arzıyla ilgili sonuçları olabilir ve yetişkin eğitiminin ve öğretiminin önemini artırabilir.

Metodoloji notları

Tüm nüfusun yaş yapısı ya da sadece işgücü kullanılabilir. İşgücü, işgücü piyasası analizleri için daha uygun bilgi sağlar, ancak gelişmekte olan ülkelerde ölçülmesi zor olabilecek faaliyet oranlarından etkilenir.

Tablo 19. En yüksek eğitim seviyesine göre nüfus / işgücü

Göstergeler	- Eğitimin her seviyesinde 25-64 yaş arası nüfusun payı (eğitim alanına göre); - Eğitimin her seviyesinde işgücündeki payı (eğitim alanına göre).
Veri kaynakları	İşgücü /diğer hane halkı anketleri
Örnek ve açıklama	

İşgücü piyasası katılımcılarının eğitim seviyesi, uluslararası kıyaslama, 2007 (% toplam, erkek, kadın)

Ülke	ISCED 0–1			ISCED 2–4			ISCED 5–6		
	T	M	F	T	M	F	T	M	F
Ermenistan	2.9	2.4	3.4	72.2	77.7	74.5	20.9	19.9	22.1
Azerbeycan	3.6	3.0	4.3	74.1	72.1	76.2	22.3	24.9	19.5
Belarus	0	Yok	Yok	76.8	Yok	Yok	23.2	Yok	Yok
Gürcistan	2.2	1.8	2.6	67.6	68.6	66.6	30.0	29.3	30.6
Moldovya	18.3	Yok	18.0	61.9	Yok	60.3	19.8	Yok	21.7
Ukrayna	0.8	0.6	0.9	74.9	77.3	72.4	24.3	22.1	26.7

Notlar: T, toplam; M, erkek; F, kadın; ISCED, eğitimde uluslararası standart sınıflandırması.

İşgücü yapısı ya da eğitim düzeyi ve alanına göre nüfus, beceri arzı stoklarını tanımlamak için kullanılabilir. İşgücü piyasasında şu anda hangi beceriler mevcuttur?

Erişilen en yüksek eğitime göre nüfusun yapısı, işgücü piyasasında mevcut toplam beceriler hakkında bilgi sağlar. Eğitim seviyesinin yapısı çok temel bilgiler sağlar, ancak bir karşılaştırma olasılığı varsa (örneğin zaman içindeki eğilimlere bakmak veya diğer ülkelerle karşılaştırmak gerekirse) yine de yararlı olabilir.

Doğu Avrupa'daki altı ülkede, işgücünün eğitim yapısının karşılaştırmasını gösteren örnek şemaya baktığımızda, beceri arzında büyük farklılıklar gözlemleyebiliriz. Bütün ülkelerde en fazla işgücü orta öğretimde, bu oran Moldova'da % 61 ve Ermenistan'da % 78'dir. Yüksek eğitimli nüfusun en yüksek payı Gürcistan'dadır ve aynı zamanda kadın ve erkeğin eğitim kazanımı arasında çok az farklılık görülmektedir. Ancak, Moldova'da sadece ilköğretim veya daha azına katılan nüfusun oranı % 18'dir, bu da uluslararası karşılaştırmada oldukça yüksek bir orandır.

Metodoloji notları

Genellikle 25-64 yaş arasındaki nüfus kullanılır çünkü 25 yaş, nüfusun çoğunun ilk eğitimi bitirdiği yaştır. Genç yaşların dahil edilmesi, yorumlamada zorluklara neden olabilir, çünkü yükseköğretim öğrencileri, gelecekte ileri bir nitelik kazanacak olsalar bile, burada ortaöğretim almış olarak sınıflandırılacaktır.

Tablo 20. Eğitim alanı ve seviyesine göre mezunlar

Göstergeler	- Eğitim seviyesine (ve alanına) göre mezunların yüzde yapısı; - Eğitim seviyesine (ve eğitim alanına) göre bir sonraki eğitim seviyesine devam etmeyen mezunların yüzdesi; - Eğitim seviyesine (ve eğitim alanına) göre mezun sayısındaki büyüme trendleri.
Veri kaynakları	- İdari eğitim istatistikleri; - İzleme çalışmaları (mezuniyet sonrası izlenen yolları göz önüne alarak daha ileri göstergeler için).
Örnek ve açıklama	

Çalışma alanı ve cinsiyete göre üçüncül eğitimdeki mezunlar (000s ve %), Hırvatistan, 2005-09

	Toplam nüfus				Kadın			
	2005		2009		2005		2009	
Toplam nüfus	000s	%	000s	%	000s	%	000s	%
Eğitim	1.6	8.4	1.4	4.4	1.5	13.0	1.3	7.0
Beşeri ve sanat	1.8	9.0	3.5	11.0	1.3	11.3	2.7	14.6
Sosyal bilimler, ticaret ve hukuk	7.5	38.2	12.7	40.1	5.1	44.3	8.8	47.6
Bilim	1.2	6.0	3.0	9.5	0.6	5.2	1.4	7.6
Mühendislik, imalat ve inşaat	2.3	11.9	4.8	15.1	0.6	5.2	1.3	7.0
Tarım	0.6	3.0	0.9	2.8	0.3	2.6	0.5	2.7
Sağlık ve Refah	2.0	10.3	2.2	6.9	1.5	13.0	1.6	8.6
Hizmetler	2.6	13.2	3.3	10.4	0.7	6.1	1.0	5.4
Genel Toplam	19.5	100.0	31.7	100.0	11.5	100.0	18.5	100.0

Kaynak: ETF'de yer alan Unesco rakamlarını temel almıştır, 2012, p. 43

Mezunların alt kırılımları, işgücü piyasasına olan girişleri gösterir ve işgücü piyasasına giren insanlar tarafından yeni becerilerin nasıl sunulduğunu açıklar.

İşler ve yeterlilikler arasında bire bir ilişki olmamasına rağmen, kişinin sahip olduğu eğitim seviyesi ve alanı, dar ve geniş bir iş yelpazesine erişim şanslarını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu nedenle mezunların alt kırılımları, beceri arzı hakkında bazı bilgiler sağlar.

Eğitim seviyesi, beceri arzının önemli bir göstergesidir ancak yeterli değildir. Örneğin, çok sayıda yükseköğretim mezununun bulunması bize doktor veya mühendis sayısı hakkında bilgi vermez. Eğitim alanı, becerilerin eşleştirilmesi açısından bazen eğitim seviyesinden daha önemlidir çünkü bazı alanlarda becerilerin orta öğretimden yükseğe geçmesi, aynı yeterlilik seviyesinde alan değiştirmekten daha kolay olabilir.

Mezunların sayıları ve türleri, işgücü arzı konusunda net rakamlar sağlamamaktadır. Okuldan ayrıldıktan sonra mezunlar iş piyasasına girmek dışında birçok şey yapabilirler: Bir sonraki eğitim seviyesine devam edebilirler, bir aile kurabilirler veya ülke dışına göç edebilirler. Asıl arzın ölçülmesi için mezunların hangi kısmının bir sonraki eğitim seviyesine devam edeceğini ve kaçının diğer nedenlerden dolayı (örneğin, bir aile kurmak, göç) yerel işgücü piyasasından uzak olacağını bilmeliyiz. Bu tahminleri yapmak mümkündür, ancak farklı eğitim seviyelerinden alınan verileri birleştirmeye izin veren ve tekrar sayımdan kaçınan ve ideal olarak mezunları takip eden veri kaynaklarını gerektirir (örneğin, Lisans alanından sonra erişilen tamamlanan lisansüstü dereceleri veya birden fazla alanda mezun olan kişiler). Bu mümkün değilse, mezunların dağılımı talep verileri ile daha kalitatif yollarla karşılaştırılmalı, genel yapıya ve eğilimlere bakılmalıdır.

Hırvatistan'daki yükseköğretime ait toplam mezun sayısı hızla artmıştır (2005 ve 2007 arasında yaklaşık yarısı kadar). Bunların yaklaşık % 40'ı sosyal bilimler, ticaret ve hukuk alanında mezun olmaktadır ve bu pay nispeten sabittir, yani bu alanlar toplam mezun sayısı bakımından en hızlı şekilde büyümektedir. Sağlık ve refah mezunları, sabit rakamlardadır, bu da tüm mezunlar arasındaki payının, özellikle kadınlar arasında önemli ölçüde azaldığı anlamına gelir. Bilim ve mühendislik, üretim ve inşaat sektörlerinde mezunların payı en hızlı büyüyen alanlardır. Beşeri bilimlerdeki büyüme hızlı olsa da burada önemli olan, kadın mezunların sayısındaki artıştır.

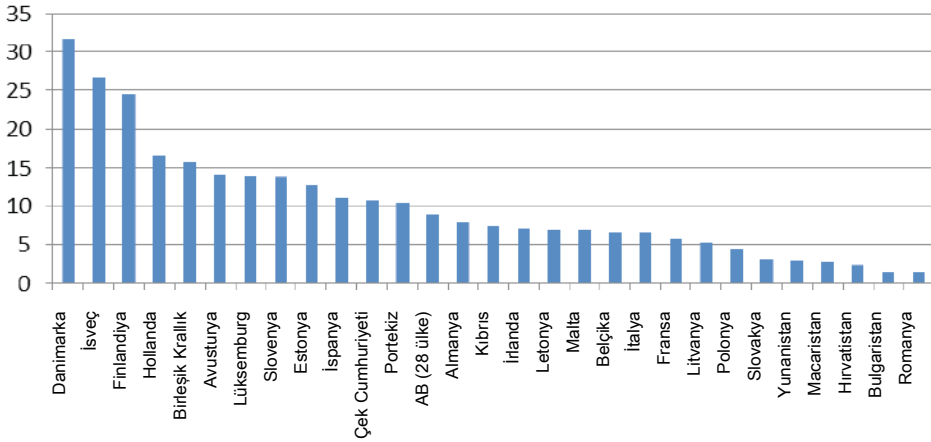
Metodoloji notları

Bu göstergeye alternatif olarak, farklı eğitim türlerinde katılım oranları kullanılabilir. Bunlar, potansiyel beceri arzının ölçütüdür ve mezunların bir sonraki eğitim seviyesine ne kadar devam edeceğini ve işgücü piyasasına neyin gireceğini tahmin etmek için de kullanılabilirler. Ancak katılım bilgilerinin yanı sıra eğitimden ayrılma ve eğitimi tamamlama bilgileri de eklenerek, işgücü piyasasına beceri arzının akışı hakkındaki bilgiler elde edilebilir.

Tablo 21. Eğitim ve meslek eğitimlerine yetişkinlerin katılımı

Göstergeler	- Yetişkin nüfusun eğitime katılım oranı; - Eğitim ve öğretim türüne ve alanına göre yetişkin katılımcıların yapısı.
Veri kaynakları	- İşgücü araştırmaları; - Kuruluş araştırmaları (sadece çalışan nüfus ve işle ilgili eğitimler için); - İdari istatistikler (gayri resmi eğitim ve öğretim için genellikle kayıtlar elde edilemediğinden nadiren ya da kısmi olarak kullanılır).
Örnek ve açıklama	

Yaşam boyu öğrenmeye katılan 25-64 yaş arası nüfusun yüzdesi, 2012



Kaynak: Eurostat: istatistik veri tabanı: EU-LFS,

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc440&plugin=1>

Eğitim ve öğretime katılım oranları, işgücünün, becerileri düzenlediği kapsam ve yönle ilgili bilgi sağlar. Eğitim ve öğretime katılan yetişkinler genellikle hali hazırda işgücü piyasasındadır. Onların eğitimi, nicelik açısından işgücü eksikliklerini çözmeye katkıda bulunmaz. Bununla birlikte, nitel olarak beceri arzının düzenlenmesine katkıda bulunabilir. Eğitime katılımı, yetişkin nüfus yeni beceriler kazanabilir ve işlerinde daha iyi performans gösterebilir veya başka beceriler için yeniden eğitim alabilir. Yetişkin katılım oranı, yetişkin nüfusun becerilerini nasıl düzenlediklerini gösterir. Yetişkin eğitim yapıları hakkında daha ayrıntılı bilgi, artan beceri alanlarını göstermektedir.

Metodoloji notları

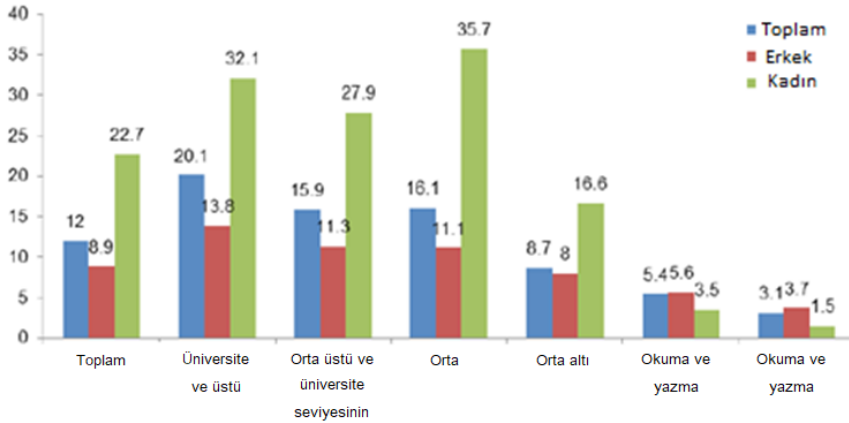
Bu göstergeye alternatif olarak, farklı eğitim türlerinde katılım oranları kullanılabilir. Bunlar, potansiyel beceri arzının ölçütüdür ve mezunların bir sonraki eğitim seviyesine ne kadar devam edeceğini ve işgücü piyasasına neyin gireceğini tahmin etmek için de kullanılabilirler. Ancak katılım bilgilerinin yanı sıra eğitimden ayrılma ve eğitimi tamamlama bilgileri de eklenerek, işgücü piyasasına beceri arzının akışı hakkındaki bilgiler elde edilebilir.

2.5.3.3. Becerilerin yanlış eşleşmesi konusunda göstergeler

Tablo 22. Eğitim seviyesine göre işsizlik / istihdam oranları

Göstergeler	- Eğitim seviyesine göre işsizlik / istihdam oranları; - Göreceli işsizlik oranlarının değişkenliği (örneğin, orta eğitilmiş insanların işsizlik sayısının yüksek eğitilmiş insanların işsizlik sayısına oranı); - Eğitim alanı ve seviyesine göre mezunların işsizlik oranı.
Veri kaynakları	- İşgücü araştırmaları; - Kamu istihdam hizmetleri - idari veriler; - İzleme çalışmaları.
Örnek ve açıklama	

Eğitim seviyesine göre işsizlik oranları, Mısır, 2011,



Kaynak: Kamu Mobilizasyon ve İstatistikleri Merkez Ofisi, 2013

İşsizlik oranları, yanlış eşleşme konularını ortaya çıkararak, ekonomide yetersiz talebin bulunduğu alanlar için eğitilmiş kişilerin fazla olması ya da beceri yapısı ya da kalitesiyle ilgili problemleri işaret etmektedir. Analizde, düşük vasıflı iş arayanlar tarafından işsizlik oranlarının daha yüksek olduğu durumlarla ve yüksek eğitim düzeyine sahip işgücünün daha yüksek işsizlik oranıyla karşılaştığı durum arasındaki farka dikkat etmek önemlidir. (Mısır örneğinde olduğu gibi). Bu uyumsuzluk, daha fazla yeterlilik sahibi insanlar için iş sahası oluşturma eksikliğinden ya da talebi karşılamayan eğitim alanlarından (çok sayıda sosyal bilimci ve ekonomist olması ve yeterli mühendis olmaması gibi) ya da kadınlar arasında işgücü piyasasına erişimin zayıf olmasından kaynaklanabilir.

Metodoloji notları

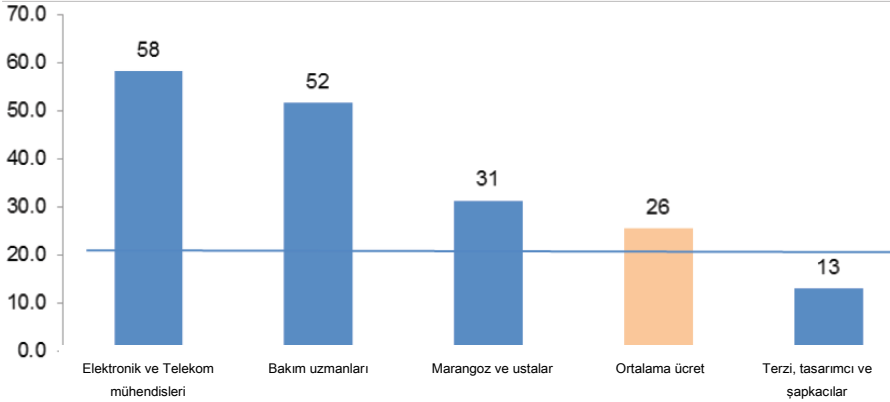
Gelişmekte olan ülkelerde, özellikle düşük eğitim düzeyine sahip nüfuslarda, işsizlik oranları dikkatle ele alınmalıdır çünkü hareketsizliğin, işsizliğin ve bazen de hane halkı içinde veya tarımda çalışmanın yorumlanması yanıltıcı olabilir. Elde yeterince veri varsa, yetersiz kullanılan işgücü önlemleri (işsizlik, zamanla ilgili yetersiz istihdam ve potansiyel işgücü), alternatif olarak kullanılabilir.

Göreceli işsizlik oranlarındaki değişkenlik (örneğin, yüksek eğitilmiş insanlar için işsizliğin, orta eğitilmiş insanlar için işsizliğe oranı), her seviyede işsizlik oranından ziyade, ekonomik döngüden daha az etkilenen göreceli bir gösterge olarak kullanılabilir.

Tablo 23. Mesleğe göre ücret dinamikleri

Göstergeler	Mesleğe göre orta ücret düzeylerinde nispeten artış
Veri kaynakları	- İdari ücret istatistikleri, vergi kayıtları; - Kuruluş araştırmaları.
Örnek ve açıklama	

Mesleğe göre işletmelerde orta düzey ücrete artış yüzdesi, Çek Cumhuriyeti, 2005-10



Kaynak: Trexima: ISPV, ortalama kazanç bilgi sistemi, <http://ispv.cz/en/homepage.aspx> [erişim: 5.12.2014].

Gösterge, işgücü piyasasındaki beceri eksikliğinin bir işareti olabilen en dinamik ücret artışlarının hangi mesleklerde yaşandığını gösterir.

Göstergenin sezgisel bir yorumu vardır. Ücretlerin, işgücü piyasasında dengeye ulaşmak için bir ayarlama mekanizması olarak çalıştığı varsayımına dayanır. Grafikte gösterildiği gibi, Çek Cumhuriyeti'ndeki ortalama ücret 2005 ile 2010 arasında % 26 artmıştır. Elektronik mühendislerinin ve hemşirelikte doğentlerin ücretleri iki kat artmıştır ve bu da bu meslekler için yüksek bir talep olduğunu göstermektedir.

Metodoloji notları

Gözlemler dikkatle yorumlanmalıdır çünkü ücret düzeylerindeki değişiklikler, beceri eksikliklerindeki düzenlemelerden çok (toplu pazarlık, mevzuat) diğer faktörlerden etkilenebilir. Daha uzun vadeli trendler yıllık farklılıktan daha güvenilir. Bazı sınırlamalar aynı zamanda ortalama ücretin tedbir olarak kullanılmasından da kaynaklanmaktadır. Bu bize kazançların dağılımı hakkında bilgi vermez: bazı meslekler daha düşük bir ortalama ücret sağlayabilir, ancak diğer meslekler bağlamında, düşük ücret riski kadar çok yüksek ücret olasılıklarını da verebilir.

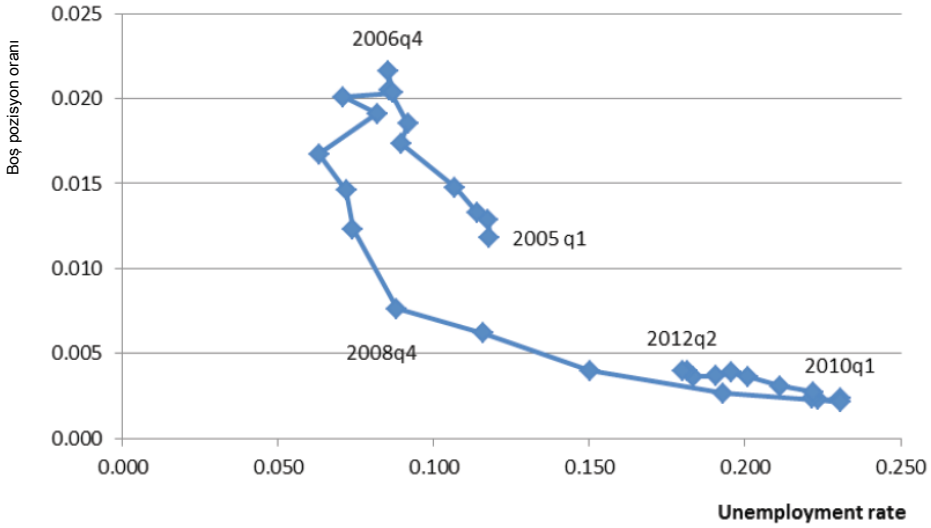
Ücret sadece mesleğe değil, sektöre göre de değişmektedir.

Tablo 24. Beveridge eğrisi

İşsizlik oranı

Göstergeler	- Boş pozisyonlar ve iş arayanlar arasındaki oran değişiklikleri; - Her meslek için ayrı Beveridge eğrileri yapılandırılabilir.
Veri kaynakları	- KİH istatistikleri - idari kayıtlar; - Kuruluş (boş pozisyon) araştırmaları artı hane halkı anketleri (işsiz).
Örnek ve açıklama	

İşsizlik oranı (umudunu yitirmiş işsizler dahil) ve boş pozisyon oranının kıyaslanması, Letonya, 2005-12q2, mevsimsel olarak ayarlanmıştır.



Kaynak: Anosova vd., 2012, p. 5.

Beveridge eğrisi, işsizlik oranı ve zamana bağlı olarak çeşitli noktalarındaki boş pozisyonlar oranı arasındaki ilişkinin betimlemesidir. Eşleştirme sürecinin dinamiklerini gösterir. Eğri kökünden ne kadar uzağa giderse, eşleştirme süreci o kadar kötü olur, yani ekonomide daha fazla boş kadro olduğunda, işsizliğin de arttığını yansıtmaktadır. Beveridge eğrisindeki kökten uzağa doğru değişiklikler uyumsuzluğunun arttığının bir işaretidir, çünkü bu durum boş pozisyonlar ve işsizlik aynı zamanda büyüyor anlamına gelir. Bu, işgücü arz ve talebi arasındaki yapısal uyumsuzluktan ve aynı zamanda destekleyici hizmetlerin ve coğrafi yönlerin etkin bir şekilde eşleştirilmemesinden kaynaklanabilir. Letonya örneği, işgücü piyasasında eşleştirmenin, ekonomik patlama sırasında 2007 yılında geliştiğini ve o zamandan beri hareketin, eğriye paralel devam ettiğini ve bunun da eşleştirme konusunda önemli bir değişiklik olmadığını göstermektedir. Diğer yandan, eğri boyunca devam eden hareketler, ekonomik döngünün sebep olduğu değişiklikler olarak görülür.

Metodoloji notları

Beveridge eğrisi, uyumsuzluğun belirtilmesi için yararlı bir araç olabilir ancak dikkatlice ve diğer işgücü piyasası göstergeleri ile birlikte yorumlanmalıdır. İşsizlik oranları ve boş pozisyonlar, sadece işgücü piyasası eşleştirme süreçlerinden değil, yüksek dalgalanma veya mevzuat gibi başka faktörlerden etkilenebilir. Kalite ayrıca mevcut verilere de bağlıdır; KİH'lere açık pozisyonların bildirilmemesi durumunda istatistiklerde büyük sorunlar meydana gelir. Veriler izin verirse, Beveridge eğrisi bireysel meslekler için yapılandırılabilir.

Tablo 25. Daha fazla / daha az yeterlilik sahibi olma

Göstergeler	- Mesleğe göre fazla / eksik nitelikli kişilerin payı; - Eğitime göre fazla / eksik nitelikli kişilerin payı.
Veri kaynakları	- İşgücü araştırmaları; - Kuruluş araştırmaları.
Örnek ve açıklama	

Meslek grubuna göre becerilerin yanlış eşleştirilmesi, Filipinler, 2010 (%)

	Yanlış eşleşme yok	Fazla vasıflı	Eksik vasıflı
Yetkililer, yöneticiler	41	0	59
Uzmanlar	99.6	0	0.4
Teknisyenler ve yardımcı profesyoneller	71.1	0	28.9
Tezgahtar	13.7	79.8	6.5
Servis çalışanları ve mağaza ve pazar satış çalışanları	38.3	37.2	24.5
Çiftçiler, orman işçileri ve balıkçılar	16.9	8.7	74.5
Ticaret ve ilgili çalışanlar	36.3	18.2	45.4
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	42	24.7	33.2
İşçiler ve vasıfsız işçiler	62.8	37.2	0
Özel meslekler	31	69	0
Bütün meslekler	45.6	25	29.4

Kaynak: PEPM, 2012 in El Achkar et al., 2013, p. 43.

Gösterge, işçinin eğitim seviyesini / yeterliliklerini, ISCO yeterliliğine dayanan gerçek mesleğinin mesleği ile ilgili görevlerin gerektirdiği beceri düzeyiyle karşılaştırır. İlgili yeterlilik seviyeleri, işgücü piyasasının (KILM) ILO anahtar göstergelerinde aşağıdaki gibi tanımlanmıştır:

ISCO kategorisi	ISCED seviyesi	
1	5-7	Orta dereceden yüksek olan eğitim - üniversite ya da değil
2	6-7	Üniversite veya yüksek lisans derecesinde eğitim
3	5	Üniversite dışı ancak orta dereceden yüksek eğitim
4-8	2-3	Ortaokul ya da lise eğitimi
9	1	İlköğretim

Not: ISCO 88 karşılıkları için bkz.: <http://kilm.ilo.org/2011/download/kilm05EN.pdf>

Bununla birlikte, bu karşılaştırma çok geneldir ve bazen de ülke bağlamına uyarlanmalıdır, çünkü istatistikler çoğu zaman ilk ve orta öğretimi ve / veya orta öğretim ve orta öğretim sonrası belirli eğitim biçimlerini birbirinden ayırmaya izin vermemektedir.

Gösterge, gösterge niteliğindeki bilgileri sağlar ve hem alan hem de eğitim seviyesi açısından algılanabilecek uyumsuzlukların tüm yönlerini ortaya çıkarmaz. Ancak, işgücü piyasasında işlerde verimsiz dağılımın ve işgücü piyasasındaki muhtemel yapısal uyumsuzluğa işaret eden fazla ya da az yeterlilik sahibi olma durumu yüksek bir oranda ise, bazı bilgiler sağlayabilir. Gösterge, verilerin nispeten kolay erişilmesi ve anlaşılması için yaygın olarak kullanılmasına rağmen, iş piyasası istatistikçileri tarafından da meşru bir biçimde eleştirilmektedir, çünkü bu göstergenin seviyesi sadece gerçek uyumsuzluk seviyesine değil, genel işgücü eğitimi düzeyine de bağlıdır.

Metodoloji notları

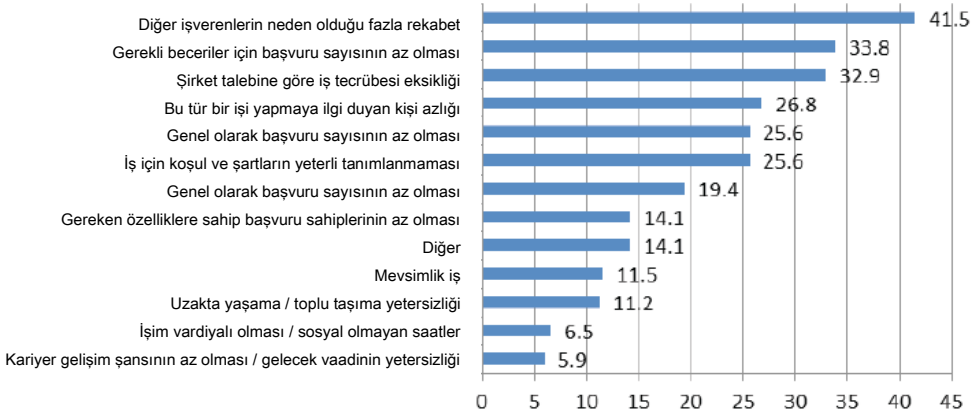
Burada sunulan gösterge, genel olarak mevcut istatistikler kullanılarak oluşturulabilecek bir değişken sağlar. Ancak, öz- değerlendirme, işveren değerlendirmesi, iş tanımı için gereken gerçek niteliklere göre modern olarak yapılandırılmış bir değerlendirme gibi, az ya da fazla yeterlilik sahibi olmayı ölçen başka ölçüm yöntemleri de vardır. (detaylı bilgi için bkz. Allen et al., 2013.)

Tablo 26. Doldurulması zor / becerileri az bulunan boş pozisyonlar

Göstergeler	• Doldurulması zor olan açık işlerin payı; • Doldurulması zor olan açık işlerin nedenleri; • Beceri eksikliği olan açık işlerin payı; • Doldurulması zor meslekler listesi (ilk 10).
Veri kaynakları	• Ulusal kuruluş becerileri anketleri; • Uluslararası anketler- örneğin, Manpower yetenek eksikliği anketi
Örnek ve açıklama	

Gösterge, işverenlerin işe alım sürecinde deneyimledikleri eksik becerilerle ilgili algıları hakkında bilgiler sağlıyor.

Doldurulması zor pozisyonların nedenleri, Kamboçya



Kaynak: NEA işverenlerin beceri ihtiyaçları anketi, 2012 Bruni vd., 2013, p. 48.

Kamboçya'daki açık işlerin doldurulmasında en önemli zorluklardan biri, diğer işverenlerden kaynaklı fazla rekabet, gerekli becerilere sahip adayların bulunmaması ve deneyimsizlik olarak gösterilmektedir. Bu, açık işlerin doldurulmasında, beceri eksikliklerinin önemli bir problem olduğunu göstermektedir. Beceri eksiklikleri olan pozisyonlar sektör ve mesleğe göre ayrıştırıldığında, en fazla beceri eksikliklerinin konaklama, inşaat uzmanlıkları ve finans memurluğu alanlarında olduğunu göstermektedir. Bu, sektörlerdeki genel istihdam yapısından etkilenmektedir ve sektördeki mesleklerin toplam istihdam veya toplam istihdam içindeki payına göre becerilerin yetersiz bulunduğu boş kadro sayısı hakkındaki bilgiler de eklenerek aşağıdaki tablodaki göstergeler geliştirilebilir.

Temel meslek tiplerine ve sektöre göre becerilerin eksik olduğu boş pozisyonların payı

	Barınma	İnşaat	Finans ve bankacılık	Yiyecek ve içecek	Kıyafet, ayakkabı	Kauçuk ve plastik	Toplam
Yöneticiler	2	5	5	1	0	0	13
Uzmanlar	1	37	8	12	13	3	74
Teknisyenler ve ilgili profesyoneller	4	5	23	9	13	1	55
Büro destekçileri	28		38	5	5	2	78
Servis ve satış görevlileri	109	1	2	1	0	0	113
Nitelikli tarım, ormancılık ve balıkçılık çalışanları	0	0	0	0	0	0	0
Zanaat ve ilgili ticaret işçileri	7	10	0	3	308	0	328
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	0	20	1	10	47	10	88
Birincil meslekler	8	0	3	22	4106	6	4145
Genel Toplam	159	78	80	63	4492	22	4894
Büyük mesleklere göre yüzdelik yapı							
Yöneticiler	1.3	6.4	6.3	1.6	0.0	0.0	0.3
Uzmanlar	0.6	47.4	10.0	19.0	0.3	13.6	1.5
Teknisyenler ve ilgili profesyoneller	2.5	6.4	28.8	14.3	0.3	4.5	1.1
Büro destekçileri	17.6	0.0	4.5	7.9	0.1	9.1	1.6
Servis ve satış görevlileri	68.6	1.3	2.5	1.6	0.0	0.0	2.3
Nitelikli tarım, ormancılık ve balıkçılık çalışanları	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Zanaat ve ilgili ticaret işçileri	4.4	12.8	0.0	4.8	6.9	0.0	6.7
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	0.0	25.6	1.3	15.9	1.0	45.5	1.8
Birincil meslekler	5.0	0.0	3.8	34.9	91.4	27.3	84.7
Toplam	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Kaynak: NEA işveren beceri ihtiyaçları araştırması 2012, Bruni vd'de yer almaktadır, 2013, p. 51.

Manpower araştırması, doldurulması zor olan ilk 10 işle ilgili daha kalitatif bilgiler vermektedir. Benzer bilgiler, büyük ölçekli bir anket yerine kalitatif yollarla da elde edilebilir.

İşverenlerin karşılamakta zorlandığı ilk 10 iş, 2012

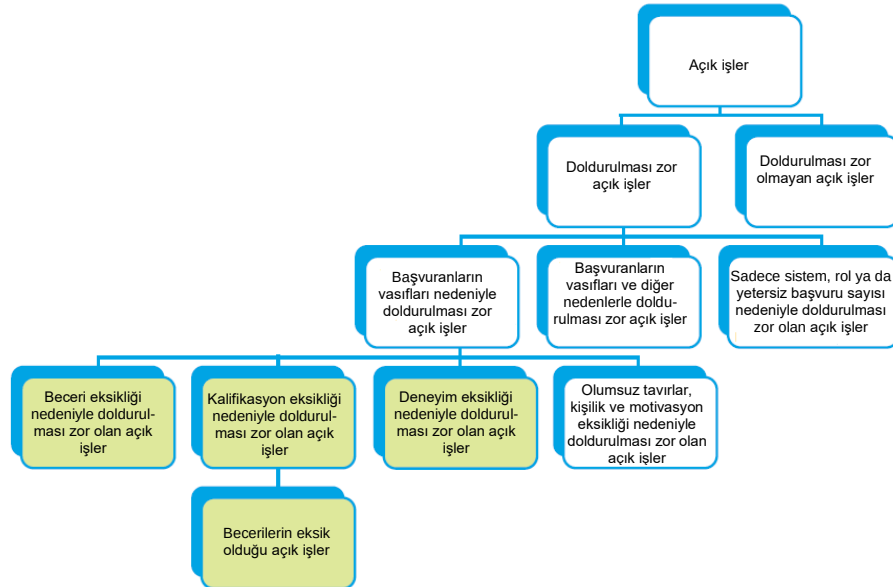
	Global	Hindistan	İrlanda
1	Nitelikli ticaret çalışanları	BT personeli	BT personeli
2	Mühendisler	Pazarlama / halkla ilişkiler / iletişim personeli	Hemşireler
3	Satış temsilcileri	Mühendisler	Satış müdürleri
4	Teknisyenler	Satış temsilcileri	Sigorta personeli (nitelikli broker, katip vb.)
5	BT personeli	Öğretmenler	Mühendisler
6	Muhasebe ve finans personeli	Muhasebe ve finans personeli	Satış temsilcileri
7	Sürücüler	Çağrı merkezi operatörleri	Şefler / aşçılar
8	İdareciler / yöneticiler	Sigorta personeli (nitelikli broker, katip vb.)	Sürücüler
9	Emekçiler	Sekreterler, KA'lar, idari asistanlar ve ofis destek personeli	Restoran ve otel personeli
10	Sekreterler, KA'lar, idari asistanlar ve ofis destek personeli	Araştırmacılar (Ar-Ge)	Tamirci

Kaynak: Manpower Grup, 2013a

Metodoloji notları

Boş pozisyonların toplam sayısı, çalışanların ve diğer faktörlerin (mevsimsel etkiler gibi) dalgalanmalarından etkilenmektedir. Bu nedenle, işverenlerin bildirdiği gibi, işe alma zorlukları hakkında bilgi sağlamak için doldurması zor olan iş göstergeleri geliştirilmiştir. Bu gösterge beceri uyumsuzluğu hakkında bilgi sağlamaz. Doldurulması zorunlu olan boş pozisyonların varlığı, diğer sorunları (yetersiz işe alım ve insan kaynakları yönetimi politikaları, düşük ücretler, kötü çalışma koşulları) yansıtabilir. Göstergenin daha iyi bir versiyonu, belirli beceri eksikliklerini gösterebilir. Aşağıdaki şema, Birleşik Krallık işveren becerileri anketinde, beceri yetersizliği ve diğer doldurulması zorunlu olan boş pozisyonlar kavramını açıklamaktadır. Veriler genellikle işveren anketlerinden geldiğinden, çalışma koşullarının yetersiz olması, ankette uygun bir soru değildir; bunlar adayların belirlenen koşullarda çalışma konusundaki isteksizliklerine veya aşırı yüksek ücret beklentilerine atıfta bulunarak açıklanabilir.

Bu veriler sadece işverenlere doğrudan sorular sorarak elde edilebildiğinden (yani insan kaynakları, genel müdür ya da şirket sahiplerine), yanıtların sübjektifliği de göz önüne alınmalıdır. Bu nedenle bu bilgilerin diğer kaynaklar ve paydaşlarla yapılan görüşmeler ile birleştirilmesi önerilmektedir.



Kaynak: UKCES, 2012, p. 51.

Tablo 27. İşverenler tarafından bildirilen beceri boşlukları

Göstergeler	- Beceri boşlukları olduğu bildirilen personelin yüzdesi; - Beceri boşluklarını bildiren işverenlerin yüzdesi; - İşverenlerin mevcut iş gücü / iş arayanlar arasında eksik veya yetersiz olarak rapor ettikleri becerilerin listesi.
Veri kaynakları	Kuruluş araştırmaları
Örnek ve açıklama	

Mesleğe göre beceri boşluklarının yoğunluğu ve dağılımı, İngiltere, 2011

	Beceri eksikliği olduğunu bildiren personel yüzdesi %	İstihdam yüzdesi (%)	Beceri eksikliklerinin payı (%)
Genel	5	100	100
Yöneticiler	3	20	11
Uzmanlar	4	11	9
Yardımcı profesyoneller	5	74	6
İdari / büro personeli	5	13	11
Yetenekli esnaf meslekler	5	7	7
Bakıcılık, boş zaman ve diğer hizmetler	5	8	8
Satış ve müşteri hizmetleri	8	13	19
Makine operatörleri	6	7	8
Birincil kadro	8	15	20

Kaynak: UKCES, 2012, p. 72..

Aşağıdaki becerileri, yetenek eksikliğinin nedeni olarak gören işverenlerin payı

Teknik beceri eksiklikleri (işle ilgili beceriler)	
Sektöre özgü yeterlilikler / sertifikalar - profesyonellik	16
Sektöre özgü nitelikler / sertifikalar - ticaret yeteneği	11
Mekanik / endüstriyel ekipman kullanımı	3
Bilgisayar / BT becerileri	3
Konuşma / sözel beceriler	3
Yabancı Dil	3
İstihdam edilebilirlik için beceri eksiklikleri (sosyal beceriler)	
Kişilerarası becerileri	6
İstek / motivasyon	6
İşbirliği / takım çalışması	4
Profesyonellik (örn. Kişisel görünüm, dakiklik)	4
Esneklik / uyum / çeviklik	4
Belirsizlik / karmaşıklık ile baş edebilme becerisi	3
Detaylara dikkat	3
Problem çözme ve karar verme	3

Kaynak: Manpower Grup, 2012.

Gösterge, işverenlerin işgücü piyasasında eksik olarak algıladıkları beceriler hakkında nitel bilgiler sağlar. Beceri eksiklikleri (doldurulması zor / beceri eksiklikleri) temel olarak vasıflı işçilerin nicel anlamda bulunmamasını açıklarken, beceri boşlukları kaliteye bakmaktadır. Burada iki yön açıklanabilir: işleri yapmak için yeterli beceriye sahip olmayan işgücünün payı açısından beceri boşlukları (ya da alternatif olarak bu boşluklarla karşı karşıya olan işverenlerin payı) ya da eksik olan beceri listesi.

İlk örnekte İngiltere örneği, beceri boşluklarının işverenler tarafından çoğunlukla satış ve müşteri hizmetleri çalışanları ve temel işçiler arasında algılandığını göstermektedir. Her ikisinde de, personelin % 8'i beceri boşluklarına sahiptir. Birlikte, istihdamın yaklaşık dörtte birini, işgücü piyasasındaki tüm beceri boşluklarının neredeyse % 40'ını kapsamaktadır. Bu, eğitim ve öğretim sistemi için, beceri eksikliklerinin çoğunun, teknik olmayan düşük nitelik seviyesinde algılandığını gösteren bir işaret olabilir.

Ancak, gösterge işgücünün sahip olmadığı beceriler hakkında bilgi sağlamamaktadır.

Bu yönüyle ilgili bazı bilgiler ikinci bir gösterge ile sağlanabilir, bu da kaç işverenin yetenek eksikliğinin bir nedeni olarak her bir beceri türünü gördüğünü gösterir. Manpower anketi, bunların sektöre özgü nitelikler ve sosyal beceriler arasında kişiler arası iletişim ve motivasyon olduğunu göstermektedir.

Metodoloji notları

Bu listeler işgücündeki asıl beceri seviyesi hakkında bilgi vermez, ancak işlerinin talepleri bağlamındaki boşluklar hakkında bilgi verir. Bunlar ülkeye özgüdür (örneğin, İngilizce konuşulan bir ülkede yabancı dillere yönelik talepler, yaygın olarak kullanılmayan resmi bir dili olan ülkeye göre daha düşük olacaktır).

Tablo 28. Çalışanlar / mezunlar tarafından bildirilen subjektif yanlış eşleştirmeler

Göstergeler	• Çalışılardan tamamen farklı bir alanda çalışmayı rapor eden mezunların yüzdesi; • İşlerini yapmak için başka beceriler geliştirmeye ihtiyaçları olduğunu bildirenler / işlerinde becerilerini kullanmadıklarını bildirenlerin yüzdesi; • İşçilerin sahip olmadığı / kullanmadığı beceriler listesi.
Veri kaynakları	• İzleme çalışmaları; • Hane halkı anketleri.

Örnek ve açıklama

Gösterge, çalışanlar tarafından bildirilen beceri uyumsuzluğunun öznel algılarını sağlar. Avantajı, çalışanların işlerinde gerçekte ne yaptıkları ve bunun için hangi becerilere ihtiyaç duydukları konusunda çok spesifik bilgiye sahip olmaktır. Bu, örneklem büyüklüğü sınırlılıkları olsa da, göstergenin belirli meslekler için ayrıntılı bilgi sağlayabileceği anlamına gelir.

İlk işte eğitim alanı ile yanlış eşleşme (%), Kırgızistan

İşgücü piyasasına girişte eğitim seviyesi	İşverenin talep ettiği eğitim alanı				
	Sadece kendi alanım	Kendi alanım ya da ilgili alan	Tamamen farklı bir alan	Spesifik bir alan eğitimi yok	Toplam
İlk mesleki eğitim	33	28	15	24	100
Orta mesleki eğitim	38	20	11	31	100
Yüksek mesleki eğitim	51	21	12	16	100

Not: Tablo sadece eğitimini tamamladıktan sonra bir iş bulanları içerir, girişimcileri içermez (N = 1 263); eksik veri %

Kaynak: Baumann et al., 2013, p. 43

Çalışma alanı ile takip eden istihdam arasındaki uyumu göz önünde bulundurarak, mesleki eğitilmiş (ilk ya da ikincil) kişilerin, daha yüksek eğitime sahip olanlara kıyasla, doğrudan kendi alanlarına bağlı olmayan pozisyonlarda daha sıklıkla çalıştıkları görülmektedir. İkinci grup için, çalışma alanı daha önemli bir rol oynamaktadır ve bu insanlar daha çok alanla ilgili faaliyetlerde yer almaktadır.

Metodoloji notları

Bu şekilde ölçülen az sayıda çalışanların yüzdesi göz ardı edilebilir. Başka bir beceri setine sahip kişi aynı işte daha verimli olabilecek olsa da çalışanlar, algılarını sahip oldukları gerçek becerilere göre ayarlayabilirler.

2.5.3.4. Kalitatif kaynaklara dayanan göstergeler

Nitel verilerdeki boşlukları doldurmak veya nicel verileri daha iyi anlamak ve yorumlamak için nitel veri kaynaklarına dayanan göstergeler kullanılabilir. Bilgi, literatür taraması, odak grupları, çalıştaylar ve Delphi yöntemleri gibi çeşitli nitel yöntemler kullanılarak toplanabilir. Beceri tanımlama ve öngörme için bu yöntemlerin kullanımı, 2. Cildin A bölümünde daha ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Nitel yöntemlere dayanan göstergeler, seviye, işçi sayısı veya boş pozisyonlar hakkında kesin bilgi vermez. Bununla birlikte, çok ilginç bilgiler sağlayabilirler. Aşağıdaki liste, belirli analizlerin amaçlarına bağlı olarak çok daha fazlası bulunsun da, "nitel gösterge" örneklerini vermektedir. Bunlardan bazıları, halihazırda incelenen nicel göstergelere benzemektedir; aradaki fark, nitel göstergelerin, seviye ve karşılaştırmalar hakkında bilgi almaktan çok rakamların ardındaki nedenleri anlamaya daha fazla odaklanmasıdır:

- (a) Beceri talebi:
 - (i) İstihdam fırsatları açısından öncelikli sektörler (İlk 5);
 - (ii) Teknoloji değişimi açısından öncelikli sektörler;
 - (iii) Ortaya çıkan mesleklerin listeleri ve mesleklerde ortaya çıkan beceriler;
- (b) Beceri arzı:
 - (i) Öğrenciler tarafından tercih edilen eğitim düzeyleri ve alanları (başvuru sahipleri);
 - (ii) İşçilerin bölgesel ve uluslararası hareketliliğinde gözlenen örüntüler;
- (c) Beceri uyumsuzluğu:
 - (i) Doldurulması zor / beceri eksikliği olan kadro listesi;
 - (ii) İşveren algısına göre çalışanların sahip olmadığı beceriler listesi (seçili mesleklerde, sektörlerde);
 - (iii) İşveren algısına göre / KİH uzmanlarına göre işe başvuranların / mezunların sahip olmadığı beceriler listesi (seçili mesleklerde, sektörlerde).

Tablo 29. Gösterge ve olası veri kaynaklarının özeti

	HİA	Ulusal hesaplar	KİH	Standart istatistikler				Beceriye özgü veri kaynakları			İkincil veri kaynakları	
				İşletme istatistikleri	Eğitim istatistikleri	Sayım	Vergi, sosyal güvenlik, yönetici verileri	Kuruluş anketleri	İzleme çalışmaları	Becerilerle ilgili kalitatif veriler	İşgücü arz ve talebiyle ilgili projeksiyonlar	Uluslararası veri tabanları
Talep												
Sektöre göre istihdam yapısı	***	***		**		*	*	*			***	***
Mesleğe göre istihdam yapısı	***			*		*	*	**			**	**
Yaşa göre sektör / meslek yapısı	***			*		*	*	*			**	**
Mesleğe göre boş pozisyonlar			***					***		**		*
Arz												
Yaşa göre nüfus ya da işgücünün yapısı	***					***	*				***	***
Eğitime göre nüfus ya da işgücünün yapısı	***										**	**
Mezunların yapısı	*				***				**			
Eğitim ve meslek eğitimlerine yetişkinlerin katılımı	**				**			*				
Uyumsuzluk												
Eğitim seviyesine göre işsizlik	***		**									
Her eğitim seviyesindeki işsiz oranına kıyasla çalışan sayısı	***		*									
Mesleğe göre ücret dinamikleri				***				*				
Beveridge eğrisi	*			***				*				
Fazla / eksik vasıflı kişilerin payı	***					*						
Doldurulması zor / becerilerin eksik olduğu açık işler								***		**		
İşverenler tarafından bildirilen beceri boşlukları								***		**		
Çalışanlar / mezunlar tarafından bildirilen sübjektif yanlış eşleştirmeler	*							*	***			

Notlar: *** tutarlı ve sık kullanılır; ** tutarlı ancak daha az sıklıkla kullanılır; * elde edilebilirlik, kapsam, örnek boyutu vs. açısından sınırlı olduğu için nadiren kullanılır.

Kaynak: Yazar.

2.5.4. Sonuçların doğrulanması

Analiz sonuçları, paydaşlarla ve odak gruplarındaki uzmanlarla istişare de dahil olmak üzere, çalıştaylar ve Delphi benzeri yöntemlerle süreçle birlikte onaylanmalıdır. Bu süreç, sonuçların yabancı ve uluslararası diğer çalışmalarla karşılaştırılmasını da içerebilir.

Doğrulama, sonuçların değerlendirilmesine yardımcı olur ve bunların yorumlanmasını desteklemek için temel kalitatif bilgiler sağlar. Tartışma aynı zamanda analizin odak noktasında yararlı geri bildirimler sağlayabilir ve yayılacak bilgi ürünlerinin tasarlanmasına yardımcı olabilir.

2.6. Adım 5: İPB yayılması ve kullanımı

Adım 5, beceri uyumsuzluğunu azaltmak için İPB'nin kullanımına odaklanır. Veri toplama ve analizin temel amacı, işgücü piyasasındaki aktörlerine, uyumsuzluk sorunlarını çözmek için kullanabilecekleri bilgileri vermektir. Bu kararlar, politika yapıcılar tarafından işgücü piyasasında daha iyi eşleştirmeye yönelik politikaların uygulanmasını, eğitim sağlayıcıları veya ulusal istihdam hizmetleri tarafından bireylere eğitim ve kariyer rehberliği sunmayı ve şirketler için yeni insan kaynakları stratejilerini geliştirmeyi veya benimsemeyi içerebilir.

Beceri arzı ve talebi ile ilgili bilgiye erişimin daha iyi seçimler için bir fırsat yarattığı düşünülebilirse de, kararlar için başka meşru gerekçelerin olabileceği de kabul edilmelidir. Bireyler, en zorlu işi elde etmekten ziyade ilgi ve isteklerine daha fazla önem verebilirler. İPB, politika oluşturma için önemli bir girdidir, ancak eşleştirme konusunda gerçek ve olası problemler hakkında bilgi sağlaması bir çözüm sunmaz. Politika

vizyonları ve şirket stratejileri, bilgiye dayanmalı, ancak buna göre belirlenmemelidir.

İPB'nin, anlaşılabilir ve nihai kullanıcılar için değerli bir biçime dönüştürülmesi gerekmektedir. Ham verilerinin göstergelere dönüştürülmesi sadece bir adımdır ve işgücü piyasası arzı, talebi ve uyumsuzluğu ile ilgili bilgilerin farklı kullanıcılar için anlaşılabilir olması ve bilgi ihtiyaçları ile alakalı bir biçime dönüştürülmesi ve tercüme edilmesi gerekmektedir.

Kamu sektörünün, bu bilginin sunulması ve kamuoyunda kullanılması alanında güçlü bir rolü vardır. Bu bölüm İPB kullanıcılarının üç ana hedef grubuna odaklanmaktadır: politika yapıcılar, genel kamuoyu ve işverenler.

2.6.1. Daha iyi politika yapmak için İPB kullanımı

Eğitim politikaları, beceri ve insan kaynakları geliştirme stratejileri ile ulusal istihdam politikalarında uyumsuzluğun azaltılmasına ve ele alınmasına yönelik yaklaşımlar bulunmalıdır. Beceri talebi, arz ve uyumsuzluğu ile ilgili bilgiler, eğitim ve öğretim sisteminde uygun eylemlere dönüştürülmelidir.

Belirlenen sorunlar, en uygun önlemleri geliştirmek ve uygulamak için politika oluşturma sırasında eleştirel olarak analiz edilmelidir:

- (a) Eğitim ve öğretim sistemlerinin uyarlanması veya yeniden düzenlenmesi;
- (b) Eğitim sisteminde uzun vadeli değişiklikler (ilk ve orta öğretime katılımı artıracak önlemler gibi);
- (c) Ulusal nitelikler çerçevesinin geliştirilmesi;
- (d) Ekonomideki yapısal ve teknolojik değişimlere daha hızlı uyum sağlayabilen ve yaşlanan nüfusun getirdiği zorluklara cevap verebilen müfredatın, özellikle TVET için düzenlenmesi;

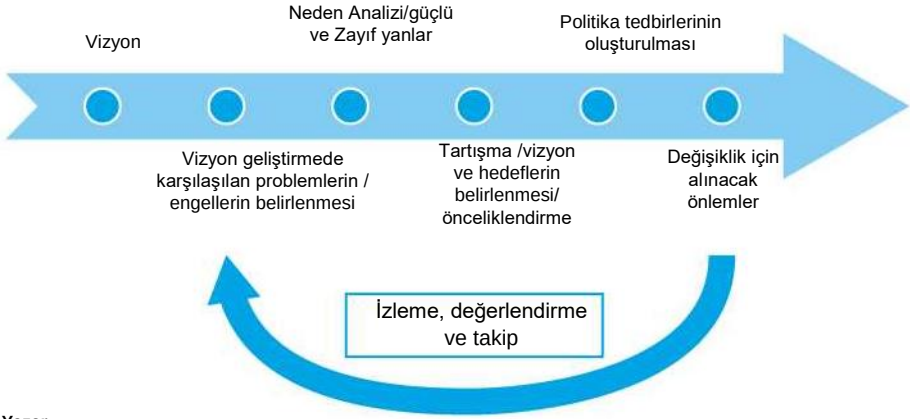
- (e) İşsizler için eğitim sağlama / çıraklık programları (işgücü piyasası eğitimi yoluyla işgücü arzının yetersiz ve talebin yüksek olduğu alanlar / beceriler için);
- (f) Eğitim ve kariyer rehberliğinin geliştirilmesi ve iyileştirilmesi (işgücü talebi ve uyumsuzluk bilgilerinin kullanılması ve bu bilgilerin iş arayanlara iletilmesi gibi);
- (g) Şirket eğitimlerinin desteklenmesi;
- (h) İstihdamdaki yapısal değişimler ve nüfusun yaşlanması ile ilgili sorunların üstesinden gelmek için yetişkinlerin mesleki eğitim ve öğretime katılımının desteklenmesi;
- (i) Yaygın eğitimin tanınması ve onaylanması için sistemler geliştirilmesi;
- (j) Beceri ihtiyaçlarını ele alan bir ulusal kurum oluşturma yanı sıra, mevcut ve gelecekteki beceri ihtiyaçlarının toplanması, işlenmesi, analiz edilmesi ve yorumlanması için işbirlikçi kurumsal çerçevelerin geliştirilmesi ve becerilerin uyumsuzluğunu azaltmaya yönelik politikaların uzun vadeli sürdürülebilirliğinin sağlanması.

Belirlenen sorunların çoğu kez birden fazla nedeni vardır ve bu nedenle çeşitli tamamlayıcı önlemler benimsenmelidir. Eğitim politikasının değiştirilmesi, uyumsuzluğa karşı atılan ilk adım olacaktır ancak bütün sorunları çözmesi beklenemez. Bölüm 1.3'te, beceri ihtiyaçlarındaki değişikliğin ve beceri uyumsuzluğunun nedenlerinin çeşitli sürücülerini açıklanmıştır; farklı politikalar uyumsuzluğun azaltılmasına katkıda bulunabilir. Tutarlı bir politika yaklaşımı, ücret belirleme mekanizmaları, iyileştirilmiş çalışma koşulları, cinsiyet ve yaş ayrımcılığına karşı mücadele ve coğrafi hareketliliğe yardımcı olma gibi faktörleri göz önünde bulundurarak işgücü piyasasında daha iyi bir eşleşme sağlayabilir. Eğitim ve beceri politikalarının geliştirilmesine ek olarak, daha iyi eşleştirmeye katkıda bulunabilecek diğer politika türleri ile tutarlılık sağlamak da önemlidir. Bunlar şunları içerebilir:

- (a) Ulusal kalkınma planları;
- (b) Göç politikaları;
- (c) Sektörel gelişim planları / endüstriyel politikalar.

Daha iyi bir beceri eşleşmesi için politikalar geniş bir yelpazedeki paydaşları içermelidir; politika uygulaması için açıkça tanımlanmış sorumlulukları olan ortak bir vizyon, önemli bir başarı faktörüdür. 'Eğitimden, ekonomiden ve istihdama kadar her alandan kilit paydaşların katılımı, verileri ortaklaşa analiz etmek ve becerilerin gelişimi, eylemler ve yol haritaları için stratejik bir vizyona sahip olmak açısından çok önemlidir. Aslında, veriler aynı zamanda aktörler arasındaki diyalogu ve etkileşimi kolaylaştırmak için de kullanılmalıdır: mevcut ve gelecekteki beceri talebi, arzı ve beceri boşlukları üzerine bilgi yaratmak kısa / orta / uzun vadede eşleştirmenin iyileştirilmesini tek başına destekleyemez. Ülkeler, politika yapıcılarının bilgileri karar verme süreçlerine dahil etmesini ve böylece eğitim ve öğretim sistemlerindeki aktörlere (politika yapıcılar, eğitim kurumları, öğrenciler) ve işgücü piyasasındaki aktörlere ulaşmalarını sağlamalıdır: örnekler arasında ulusal TVET veya beceri konseyleri, sektörel beceri konseyleri, bölgesel beceri politikalarına ilişkin yetkinliklere sahip bölgesel kuruluşlar, eğitim sağlayıcıları ile iş dünyası ve yeterli mesleki rehberlik sistemleri arasındaki işbirliği girişimleri sayılabilir' (Feiler, 2012).

Şekil 9. Politika süreci bağlamında İPB



Kaynak: Yazar

Yukarıdaki politika döngüsünde İPB'nin önemli bir girdi sağlaması gereken iki ana aşama vardır. İlk olarak, sorunların belirlenmesi ve tanımlanması için İPB kullanılmalıdır. Bu, daha önce sunulan göstergelerin temel amacıdır. İkincisi, İPB politika izleme ve değerlendirme için kullanılabilir. Ancak, politika eylemlerinin etkisinin işgücü piyasasındaki göstergeler tarafından yakalanabilmesi için biraz zaman gerekmektedir (özellikle örgün eğitime yönelik önlemler söz konusu olduğunda). Bu nedenle, etki göstergeleri, politika ölçütlerinin girdileri, süreçleri ve çıktıları hakkında daha önceden bilgi sağlayabilen diğer izleme biçimleri göstergelere eşlik etmelidir.

Uluslararası bir organizasyonun yardımları çerçevesinde beceri arz ve talebinin daha iyi eşleştirilmesi için

bir politika oluşturma süreci, Ek 3'teki Sri Lanka hakkındaki örnek olay üzerinde açıklanmıştır.

Bu örneklerden öğrenilen genel dersler şunu göstermektedir:

- (a) Sorunların belirlenmesi, deneysel kanıtlara dayanan ve ortak analiz ve paydaşların ana konularının tartışılmasıyla desteklenen İPB'ye dayandırılmalıdır;
- (b) Politika öncelikli konulara odaklanmalı; tükenmişlik problemlerini çözmeli, aynı zamanda başarılı şeylerin üzerine yapılandırmaya giderek, rekabet avantajı için nelerin yapılabileceğini belirlemelidir;

(c) Bir problemin birden çok nedeni vardır ve bu nedenle birden fazla önlem bunların çözümüne katkıda bulunabilir;

(d) Politikanın ortak bir vizyona dayanması gerekmektedir;

(e) Belirli politikalar (eğitim, beceri, istihdam) birbiriyle bağlantılı olmalı ve ulusal kalkınma planları gibi daha genel politikalarla uyumlu olmalıdır;

(f) Politika oluşturma ve uygulama çeşitli aktörlerin aktif katılımını gerektirir.

Beceri uyumsuzluğu ile ilgili politikaların oluşturulması ve uygulanması süreci hakkında daha fazla bilgi ILO, 2011b; 2012A; 2014a'da bulunabilir.

2.6.2. Bilgilerin kamuoyu ile paylaşılması

Bireylerin kariyerleri, eğitim ve öğretimleri hakkında karar vermek için İPB'ye ihtiyaçları vardır. Bireylerin çoğu, veri ve istatistiklerle çalışma veya İPB üretmekte kullanılan sınıflandırmalar, örnekler ve benzeri araçlarla çalışma konusunda özel bir deneyime sahip değildir. Bu nedenle, işgücü piyasası bilgilerini gündelik yaşama ve ortak dile yakın bir biçime dönüştürmek, anlaşılması kolay, kullanıcı dostu ve görsel olarak çekici hale getirmek önemlidir.

İnternet siteleri, genel halkla iletişimde en yaygın bilgi araçlarıdır. Bunlar, işgücü piyasası analizleri hakkında bilgisi olmayan insanlar

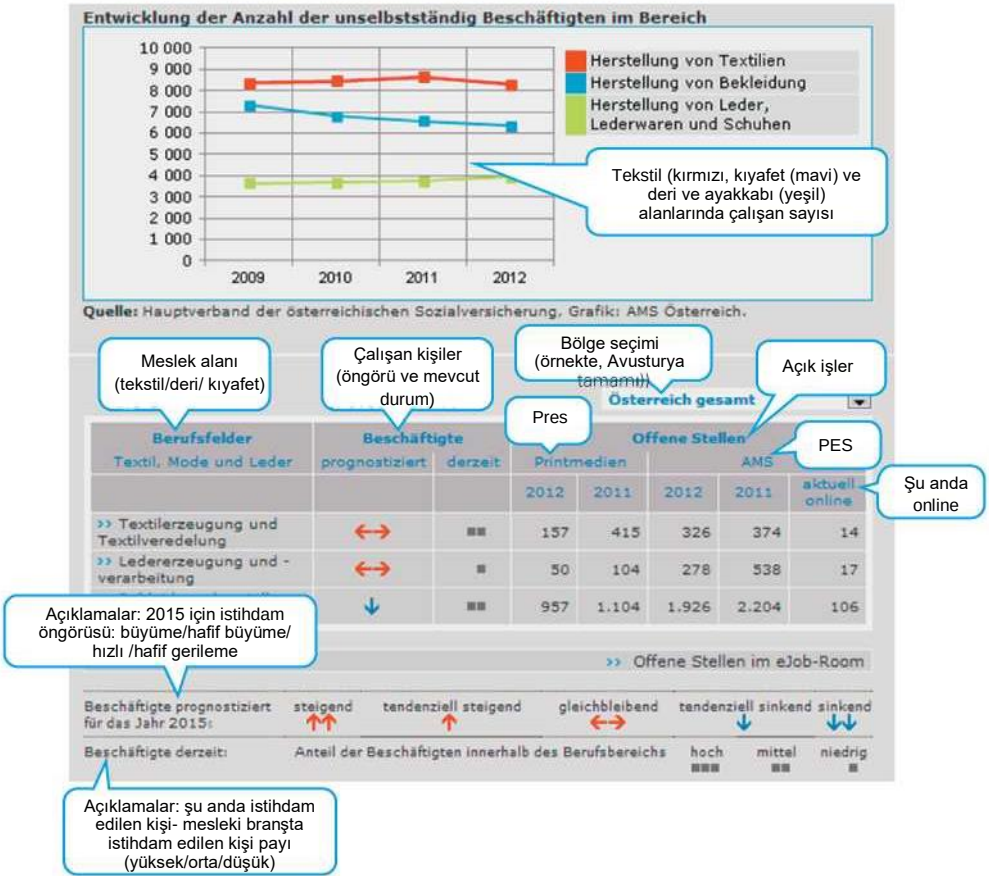
için anlaşılabilir, kullanıcı dostu bir biçimde bilgi sağlamak için kullanılırlar. Mevcut durum ve gelecekteki olası gelişmeler hakkında bilgi, genellikle modern metodolojilerin bir ürünü olan grafikler ve basit göstergeler şeklinde sunulmaktadır.

Meslekler, bazen yetkinlikler veya alanlar ile bir araya getirilerek en çok kullanılan perspektifi oluşturur. Bilgi aşağıdakileri içerebilir:

- (a) İstihdamda yeni ve beklenen gelecek eğilimler;
- (b) İşgücü piyasasında mevcut boş pozisyonlar;
- (c) Seçilmiş yapısal bilgiler (meslekte erkeklerin ve kadınların payı, genç veya yaşlı işçilerin payı gibi);
- (d) Kazanç seviyeleri ve eğilimler;
- (e) Açık işlere bağlantılar;
- (f) İlgili eğitim fırsatlarına bağlantılar;
- (g) Meslek için gerekli olan yetkinlikler hakkında bilgi;
- (h) İşgücü piyasasındaki durumun kısa bir açıklaması.

Web sitesi, aynı zamanda bilgilere nasıl göz atılacağına dair, örneğin tam metin arama veya sistematik arama ya da en iyi 10 mesleği arama gibi alanlarda rehberlik de sağlayabilir.

Örnek 1: Avusturya - Kalifikasyonlar barometresi (AMS beceriler barometresi): tekstil, moda ve deri meslek branşlarında trendler



Açıklamalar: şu anda istihdam edilen kişi- mesleki branşta istihdam edilen kişi payı (yüksek/orta/düşük)

Örnek 2: İrlanda kariyer yönelimleri



Kaynak: Solas: Mesleğe göre istihdam - trendler ve görünüş: uzmanlar: muhasebeciler ve vergi uzmanları, <http://IPB.fas.ie/> [erişim 8.12.2014].

Kutucuk 14. İşgücü piyasası bilgilerinin kamuoyuna sunulmasıyla ilgili diğer örnekler

US O*NET, www.onetonline.org/

İsveç istihdam hizmetleri: Yrkeskompassen, www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/
Yrke-och-framtid/Yrkeskompassen.html

Gelecekteki Çek becerileri, www.budoucnostprofesi.cz/en/index.html

Avrupa Komisyonu: EU beceriler panoraması, <http://euskills panorama.ec.europa.eu/>

Bir web sitesi, geniş bir kullanıcı kitlesine sunulabilecek ortak ve kullanışlı bir ara yüzdür; ayrıca esnektir ve bakımı kolaydır. İyi gelişmiş bir istatistik altyapılı web sitesi olan ülkelerde, çeşitli bilgi sağlayıcıların veri tabanlarından ve diğer özelliklerden bazı verilerin otomatik olarak yüklenmesi avantajından yararlanmak mümkündür.

İnternet erişimi, bazı alanlarda, özellikle de toplumun en savunmasız kesimlerinin üyeleri için sorunlu olabilir.

Kamu istihdam hizmetleri ve okullardaki kariyer danışmanları gibi diğer hizmet sağlayıcılar, İP'B'yi danışanlarına uygun bir biçimde, genellikle yüz yüze iletişim yoluyla iletirler. Kamu İstihdam Hizmetleri'nin beceri becerilerin öngörülmesi ve eşleştirilmesi hakkındaki göreviyle ilgili daha fazla bilgi 4. ciltte verilmektedir.

Danışmanların müşterileri ile doğrudan çalışmalarında kullanmak üzere, kullanıcı dostu bir formda bilgilere ihtiyaçları vardır.

Örnek 3: Çek Cumhuriyeti: meslek profili (kariyer danışmanları için bilgi ürünleri)

Meslek gruplarının adı		Mühendislik teknisyenleri ISCO kodu: 3115
İstihdam geliştirme:		Meslek Grubu boyutu (çapraz grup kıyaslama)
İstihdam edilen kişi sayısı (2011)	50 800	Çok büyük
Uzun vadeli istihdam geliştirme (2000-10)	Hafif artış	
Orta vadeli istihdam geliştirme (2005-10)	Sabit	
Gerilemede gelişme (2008-10)	Hafif azalış	
Gelecekteki istihdam olasılıkları (2014)		Ortalama üzerinde
İşgücü piyasası fırsatları		Benzer mesleklere kıyasla bu fırsatlar nasıldır?
Açık işler (Ekim 2010)	287	Benzer Daha kötü Daha kötü
Açık işler (Ekim 2010)	4.8 %	
Doldurulması zor açık işlerin payı (Ekim 2010)	0.06	
Her bir açık iş için iş arayanlar (Ekim 2010)	8.9	

Meslek gruplarının adı

Mühendislik teknisyenleri

ISCO kodu: 3115

Anahtar istihdam sektörleri

Metal işleme endüstrisi

Bu grubun bir kısmı, bu endüstrinin yarattığı işler (2009)	24%
Endüstride orta vadeli istihdam trendi (2010-15)	Hafif azalış
Endüstride uzun vadeli istihdam trendi (2015-20)	Hafif azalış

Otomotiv endüstrisi

Bu grubun bir kısmı, bu endüstrinin yarattığı işler (2009)	21%
Endüstride orta vadeli istihdam trendi (2010-15)	Sabit
Endüstride uzun vadeli istihdam trendi (2015-20)	Sabit

Makine mühendisliği endüstrisi

Bu grubun bir kısmı, bu endüstrinin yarattığı işler (2009)	21%
Endüstride orta vadeli istihdam trendi (2010-15)	Hafif azalış
Endüstride uzun vadeli istihdam trendi (2015-20)	Hafif azalış

Detaylarına bakınız
www.budoucno.profi.esi.cz

Tavsiye edilen eğitim alanı

Tavsiye edilen eğitim alanı	Mühendislik
Farklı eğitim alanlarında çalışanların yüzdesi (2010)	30 %

Eğitim seviyesi (2010)

İlköğretim	0 %
Yüksek orta mesleki eğitim (ISCED 3C)	17 %
Yüksek orta eğitim (ISCED 3A-4)	69 %
Üçüncül eğitim (ISCED 5-6)	14 %

Detaylarına bakınız
<http://katalog.nsp.cz>

2.6.3. Bilgilerin iş dünyası ile paylaşılması

Uzmanlara, bireylere ve politika yapıcılara becerilerin yanlış eşleşmesi ile ilgili bilgilerin sunumu birçok ülkede iyi bir şekilde geliştirilmiş olsa da, işletmelere bu bilgilerin sağlanması bir sorun olmaya devam etmektedir.

İşletmelerde işe alım ve işgücü eğitimi kapsamında, genel işgücü piyasası eğilimleri, beceriler ve bireysel çalışanların diğer özelliklerinden yararlanılabilir. Ancak, mevcut bilgiler genellikle işverenler tarafından doğrudan kullanılabilecek kadar detaylı değildir.

İşveren İPB ihtiyacına yönelik aşağıdaki kanıtlar Kanada'dan toplanmıştır:

- İPB, işsizliğin düşük olduğu ve işçi bulmanın zor olduğu işgücü piyasası sıkışıklığı yaşanan dönemlerinde işverenler için özellikle yararlıdır.
- İşverenlerin ifade ettiği İPB güçlükleri, sadece bazı bilgilerin bulunmamasıyla ilgili değil, aynı zamanda hangi bilgilerin mevcut olduğu ve bilginin yerinin bulunmasındaki zorlukla da ilgilidir.
- İşverenler daha yerel bir İPB ihtiyacı, ücret ve haklarla ilgili bilgiler ve İPB'yi bulma ve erişim sağlamada daha fazla kolaylık gerektiğini belirtmiştir.
- İşverenlerin çoğu internet üzerinden İPB erişimini tercih etmektedir. [...]

(Murray, 2010, p. iv)

Uygulamada İPB, daha genel ve küresel eğilimlere daha fazla ihtiyaç duyan büyük işverenler tarafından, KOBİ'lere kıyasla daha fazla kullanılmaktadır. Bu durum, büyük şirketlerin, İPB ile çalışarak deneyimlenen uzman insan kaynakları pozisyonlarına sahip olmasından da etkilenmektedir, bu durum KOBİ'ler için uygulanabilir ya da mümkün değildir. Aynı zamanda, birçok ülkede KOBİ'ler, İPB'nin bu işyerlerine sağlanmasında aracı (KİH) rolleri hakkında sorular soran başlıca işverenlerdir. Kanada'da işverenlerin yaklaşık yüzde 30'u İPB'yi bulma veya yorumlama konusunda yardım istemiştir. Yardım isteği en çok İK [insan kaynakları] danışmanlarından alınmış ve bunun ardından hükümet web siteleri gelmiştir. Küçük çaplı işverenlerin yaklaşık yüzde 40'ı İPB bulma konusunda yardımdan yararlanacaklarını bildirmiştir (Murray, 2010, s. 9).

İPB, henüz tecrübesi olmayan yeni bir pazara girmeyi düşünen bir şirket için özellikle önemli olabilir. Şirketin değerlendirmek için ihtiyaç duyduğu pek çok husus vardır, bunlardan bazıları mevcut beceri kaynağıyla ilgilidir. Şirketler, kamuya açık kaynaklardan gelen değerlendirmeleri sözleşmeli danışmanlar tarafından sağlanan özelleştirilmiş bilgilerle birleştirir.

Bağımsız İPB'nin sağlanması, işverenlerin ülkeye yatırım yapma konusundaki istekliliğini artırabileceği gibi, fırsatları değerlendirmelerine ve riskleri azaltmalarına olanak sağlayabilir. Şirketler pek çok ülkedeki resmi istatistiklerle ilgili problemlerin farkındadır ve bunların elde edilebilirlik, güvenilirlik ve şeffaflık açısından iyileştirilmesi, sadece kamu politikalarının oluşturulmasında kanıt elde etmek için değil, aynı zamanda bu alana yatırım yapmak isteyenler için bilgilerin iş dünyası ile paylaşılması açısından da, o ülkede yaşayanların menfaatine olacaktır.

Örnek: Kurumlar ve danışmanlık şirketleri tarafından kullanılan yerlerin cazibelerinin değerlendirilmesi

Kaynak	Ana bileşenler	İnsan sermayesi ile ilgili alt bileşenler	
Aon Hewitt	İnsan Riski® Endeksi - Demografi - Hükümet desteği - Hükümet desteği - Yetenek geliştirme - İstihdam uygulamaları	Demografik - Çalışma yaşı nüfus büyüklüğü - Göçmenlik/göç - İşgücü verimliliği - Yaşlanan nüfus - Gelecekteki işgücü mevcudiyeti	Yetenek geliştirme - Giriş seviyesi yetenek kalitesi - Teknik eğitimin kalitesi - Yönetim eğitimi kalitesi - Konuşulan diller - Beyin göçü
		Hükümet desteği - Hükümet desteği - Terörizm ve politik risk - Şiddet ve suç oranları - Devlet ilişkileri - Yolsuzluk	İstihdam uygulamaları - Önyargı ve kayırmacılık - İş ilişkileri - Personel devri - Sağlık bakım yardımları
		Eğitim sistemi - Okuma yazma oranı - Eğitim sisteminin kapasitesi - Ortaokul mezunları - Yükseköğretime kayıt, Eğitim harcamaları	Eşit fırsatlar - Yönetici işe alımı - İş sağlığı ve güvenliği - Tekrar kısıtlamaları - Personel maliyetlerinin katılığı
Deloitte Consulting's Global Lokasyon ve Tesis Hizmetleri	Lokasyon değerlendirme kriterleri— altı boyut - Politik/makro ortam - Çalışma ortamı - Konum cazibesi - İnsan kaynakları - Altyapı / erişilebilirlik - Teşvikler ve vergilendirme	İnsan kaynakları - Genel işgücü havuzu özellikleri - Belirli beceri kümelerinin mevcudiyeti (ör. İş becerileri, dil becerileri) - İşgücü piyasası esnekliği	- İşgücü piyasası uygulamaları (ör. Maaş seviyeleri, olanaklara yönelik yerel politikalar) - Ortalama yıpranma oranı ve bunu azaltma yolları
Economist İstihbarat	Ülke, endüstri analizi ya da özel araştırmalar - Ekonomik risk - Mali risk - Politik risk - İş riski	- Çalışma kanunu - Endüstriyel işgücü - Ücretler ve yan haklar - Mesai saatleri	- Yarı zamanlı ve geçici yardım - İstihdamın sonlandırılması - Yabancıların istihdamı
Dünya Bankası İş Yapma Kolaylığı İş İndeksi	Genel İş Kolaylığı sıralamasında yer almayan ancak yıllık İş Yapma Raporunda bildirilen “işçi işe alma göstergeleri” ülke puanları.	İşe alım göstergeleri - İstihdam zorluğu - İşe alımdaki güçlükler - Mesai zorluğu	- Tekrar zorlukları - Tekrar maliyetleri

Örnek: Kurumlar ve danışmanlık şirketleri tarafından kullanılan yerlerin cazibelerinin değerlendirilmesi

Dünya Ekonomi Forumu Global Rekabet İndeksi	Temel gereksinimler • Kurumlar • Altyapı • Makroekonomik ortam • Sağlık ve ilköğretim Etkinliği geliştiriciler • Yüksek eğitim ve öğretim • İyi piyasa etkinliği • İşgücü piyasası verimliliği • Finans piyasası gelişmeleri • Teknolojik hazırlık • Piyasa boyutu İnovasyon ve modernleştirme faktörleri • İşin modernleştirilmesi • İnovasyon	Yüksek eğitim ve öğretim • Orta öğretime kayıt oranı • Orta öğretime kayıt oranı • Yükseköğretime kayıt oranı • Eğitim sisteminin kalitesi • Matematik ve fen eğitimi kalitesi • İdari okulların kalitesi • Araştırma ve eğitim hizmetlerinin yerel kullanılabilirliği • Personel eğitiminin kapsamı	İşgücü piyasası verimliliği • İşveren / işçi ilişkilerinde işbirliği • Ücret belirleme esnekliği • İstihdamın katılığı • İşe alma ve başlatma uygulamaları • Tekrar maliyetleri • Ücret ve verimlilik • Profesyonel yönetime güvenmek • Beyin göçü • Kadınların işgücüne katılımı
--	---	--	--

Kaynak: Young, 2012

KISALTMALAR

Cedefop	Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi
ETF	Avrupa Eğitim Vakfı
G20	Grup 20
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
ISCED	Uluslararası standart eğitim sınıflandırması
ISCO	Mesleklerin uluslararası standart sınıflandırması
ISCO-08	2008 yılında onaylanan mesleklerin uluslararası standart sınıflandırması
ISIC	Tüm ekonomik faaliyetlerin uluslararası standart endüstriyel sınıflandırması
KILM	İş piyasasının ana göstergeleri
LFS	İşgücü araştırması
LMI	İşgücü Piyasası Bilgileri
LMIS	İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi
PES	Kamu İstihdam Hizmetleri
SWTS	Okuldan işe geçiş araştırması
TVET	Teknik ve mesleki eğitim ve öğretim
Unesco	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
USD	ABD doları
VET	Mesleki Eğitim ve Öğretim

REFERANSLAR VE KAYNAKLAR

[URLs accessed 8.12.2014]

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

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

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

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.

Allen, J.; van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford economic papers*, Vol. 53, No 3, pp. 434-452. <http://dx.doi.org/10.1093/oepp/53.3.434>

Allen, J. et al. (2013). *Skill mismatch and skill use in developed countries: evidence from the PIAAC study*. Maastricht: ROA, Maastricht University. <http://digitalarchive.maastrichtuniversity.nl/fedora/get/guid:ae821ea-fbfc-4fee-9596-c933f4b594e8/ASSET1>

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

Anosova, D. et al. (2012). *Latvian unemployment is cyclical*. Forum for Research on Eastern Europe and Emerging Economies. FREE policy brief series, December 2012. <http://freepolicybriefs.org/2012/12/10/the-latvian-unemployment-is-cyclical/>

Baumann, A. et al. (2013). *Transition from school to work in Kyrgyzstan: results of the 2011/12 transition survey*. Turin: European Training Foundation. [www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/F468B191CAD95B8BC1257BBE005530DF/\\$file/School-to-work%20transition_Kyrgyzstan.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/F468B191CAD95B8BC1257BBE005530DF/$file/School-to-work%20transition_Kyrgyzstan.pdf)

Bruni, M. et al. (2013). *Skills shortages and skills gaps in the Cambodian labour market: evidence from employer skills needs survey*. Geneva: International Labour Office. ILO Asia-Pacific working paper series. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_231862.pdf

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

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

Crnkovic-Pozaić, S.; Feiler, L. (2011). *Activating the unemployed: optimising activation policies in the Western Balkans and Turkey*. Turin: European Training Foundation. [www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/463ACFA279C80281C125798400494F93/\\$file/Activation_policies_Western_Balkans_&_Turkey.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/463ACFA279C80281C125798400494F93/$file/Activation_policies_Western_Balkans_&_Turkey.pdf)

El Achkar Hilal, S. et al. (2013). *The Philippines employment projections model: employment targeting and scenarios*. Geneva: International Labour Office. Employment working paper; No 140. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-emp_elm/-trends/documents/publication/wcms_213378.pdf

ETF (2011). *Labour markets and employability: trends and challenges in Armenia, Azerbaijan, Belarus, Georgia, Republic of Moldova and Ukraine*. Luxembourg: Publications Office. [www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/01507285AD527498C125797D0052AD32/\\$file/Labour%20markets%20&%20employability.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/01507285AD527498C125797D0052AD32/$file/Labour%20markets%20&%20employability.pdf)

ETF (2012). *Croatia: review of human resources development*. Luxembourg: Publications Office. [www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/8EF018AE9B5BAD9FC12579F400651CDD/\\$file/Croatia%20HRD%20review.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/8EF018AE9B5BAD9FC12579F400651CDD/$file/Croatia%20HRD%20review.pdf)

ETF (2012). *Croatia: review of human resources development*. Luxembourg: Publications Office. [www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/8EF018AE9B5BAD9FC12579F400651CDD/\\$file/Croatia%20HRD%20review.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/8EF018AE9B5BAD9FC12579F400651CDD/$file/Croatia%20HRD%20review.pdf)

ETF (2013). *MATCH project: guide on tracer studies: preparatory phase*. Paper presented at the validation workshop in Thessaloniki, 5 July 2013.

ETF (2013). *MATCH project: guide on tracer studies: preparatory phase*. Paper presented at the validation workshop in Thessaloniki, 5 July 2013.

Eurostat (2013a). *Employment and unemployment (LFS)*. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/introduction

Feiler (2012). *Anticipating and matching demand and supply of skills in ETF partner countries*. Torino: European Training Foundation. ETF Position paper.

Friedman, E. et al. (2000). Dodging the grabbing hand: the determinants of unofficial activity in 69 countries. *Journal of public economics*, June 2000, Vol. 76, No 3, pp. 459-493. [http://dx.doi.org/10.1016/S0047-2727\(99\)00093-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0047-2727(99)00093-6)

Government of Alberta (2013). *2013 job vacancy rate, average weekly hours worked, and average hourly wage by occupation: Alberta and economic regions*.

<http://work.alberta.ca/documents/top-fifty-occupations-in-alberta-by-vacancy.pdf>

ILO (1997). *Private employment agencies convention No 181*. Convention concerning private employment agencies, adopted by the International Labour Organization at Geneva on 19.6.1997 www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181

ILO (2004). *R195: human resources development recommendation*. Geneva: International Labour Organization. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312533,en:NO

ILO (2007). *Guide to private employment agencies: regulations, monitoring and enforcement*. Geneva: International Labour Organization.

ILO (2009). *ILO support for the role of public employment services in the labour market*. Paper submitted for debate and guidance at the Committee on employment and social policy, Geneva, on 9.10.2009. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_115454.pdf

ILO (2011a). *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth: a G20 training strategy*. Geneva: International Labour Organization. www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_151966/lang-en/index.htm

ILO (2011b). *Skills for employment policy brief: formulating a national policy on skills development*. Geneva: International Labour Office; Skills and Employability Department, Employment Sector. www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_167172/lang-en/index.htm

ILO (2012a). *Guide for the formulation of national employment policies*. Geneva: ILO, International Labour Office, Employment Policy Department. www.ilo.org/public-arch/employment-policy/publications/publication/wcms_151966/lang-en/index.htm

ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_188048.pdf

ILO (2012b). *International Standard classification of occupations 2008 (ISCO-08): structure, group definitions and correspondence tables. Volume 1*. Geneva: International Labour Office.

ILO (2013a). *Measuring informality: a statistical manual on the informal sector and informal employment*. Geneva: International Labour Office. www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_222979/lang--en/index.htm

ILO (2013b). *Regulation concerning statistics of work, employment and labour underutilisation*. Geneva: 19th International Conference of Labour Statisticians. www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_230304/lang--en/index.htm

ILO (2014a). *Guidelines for inclusion of skills aspects into employment-related analyses and policy formulation at a national level*. Geneva: International Labour Office.

ILO (2014b). *Guide to understanding the KILM*. Geneva: International Labour Organization.

Jaramillo, M. (2013). *Employment growth and segmentation in Peru, 2001-2011: country case study on labour market segmentation*. Geneva: International Labour Organization. Employment working paper; No 151. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_232513.pdf

Johansen, J. and Gatelli, D. (2012). *Measuring mismatch in ETF partner countries: a methodological note*. Torino: European Training Foundation. Working paper. www.etf.europa.eu/webatt.

[nsf/0/8CD9C37301384D51C1257AAD0038145B/\\$file/Measuring%20mismatch_methodological%20note.pdf](http://nsf/0/8CD9C37301384D51C1257AAD0038145B/$file/Measuring%20mismatch_methodological%20note.pdf)

Kinch, T (2013). *Anticipating and matching skills demand and supply labour market signalling of the matching of skills*. Turin: European Training Foundation. ETF internal paper.

Kuddo, A. (2010). Unemployment registration and benefits in ECA countries. *ECA knowledge brief*, April 2011, Vol. 37 Washington, DC: The World Bank. http://sitere-sources.worldbank.org/INTECALEA/Resources/KB37_Unemployment_Registration_Benefits_ECA.pdf

Mangozho, N. (2003). *Current practices in labour market information systems development for human resources development planning in developed, developing and transition economies*. Geneva: International Labour Organization. EMP/Skills working paper No 13.

ManpowerGroup (2012). *Talent shortage surveys: research results*. Milwaukee: ManpowerGroup. www.manpowergroup.us/campaigns/talent-shortage-2012/pdf/2012_Talent_Shortage_Survey_Results_US_FINAL-FINAL.pdf

ManpowerGroup (2013a). *Talent shortage survey, 2013: research results* Milwaukee: ManpowerGroup. www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/587d2b45-c47a-4647-a7c1-e7a74f68fb85/2013_Talent_Shortage_Survey_Results_US_high+res.pdf?MOD=AJPERES

ManpowerGroup (2013b). *The great talent shortage: awakening: actions to take for a sustainable workforce*. Milwaukee: ManpowerGroup. www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/3335c8e9-8b90-4496-adcc-af1e6ca28d6d/2013_Talent_Shortage_WP_FNL_US_hi.pdf?MOD=AJPERES

Murray, A. (2010). *The state of knowledge on the role and impact of labour market information: a survey of the Canadian evidence*. Ottawa: CSLS, Centre for the Study of Living Standards. CSLS research report; No 2010-04. www.csls.ca/reports/csls2010-04.pdf

Nathanson, R. (2010). *Growth, economic policies and employment linkages: Israel*. Geneva: International Labour Organization. Employment working paper; No 83.

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_policy/documents/publication/wcms_174581.pdf

NILS (2013). *A system for monitoring shortages and surpluses in the market for skills: additional relevant material not directly used for the indicators*. Canberra: AWPA, Australian Workforce and Productivity Agency.

Nutley, S.M. et al. (2000). *What works? Evidence-based policy and practice in public services*. Bristol: The Policy Press.

OECD (2002). *Measuring the non-observed economy: a handbook*. Paris: OECD. www.oecd.org/std/na/1963116.pdf

Eihová, H.; Strietska-Ilina, O. (2014). *Guidelines for inclusion of skills aspects into employment-related analyses and policy formulation*. Geneva: ILO.

Sparreboom, T (2013). Labour market information and analysis systems. In: Cazes, S.; Verick, S. (eds). *Perspectives on labour economics for development*. Geneva: International Labour Organization, pp. 256-282. www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_190112/lang-en/index.htm

Taghdisi-Rad, S. (2012). *Macroeconomic policies and employment in Jordan: tackling the paradox of job-poor growth*. Geneva. International labour Organization. Employment working paper; No 118. www.ilo.org/

wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_191243.pdf

UKCES (2012). UK Commission's Employer Skills Survey 2011: UK Results. Retrieved from www.ukces.org.uk/publications/employer-skills-survey-2011

United Nations (2008). *Non-observed economy in national accounts: survey of country practices*. Geneva: United Nations. www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/NOE2008.pdf

United Nations; ILO (2010). *Handbook on measuring the economically active population and related characteristics in population censuses*. New York: United Nations. Studies in Methods, Series F, No 102.

Weber, T (2011). Profiling systems for effective labour market integration. Thematic synthesis paper presented at the conference on *Profiling systems for effective labour market integration*, Brussels, 11 and 12 May 2011.

Young, M. (2012). *Strategic workforce planning across national borders*. Brussels: The Conference Board.

Websteleri

[URLs accessed 8.12.2014]

Cedefop: *Forecasting skill demand and supply*. www.cedefop.europa.eu/en/about-cedefop/projects/forecasting-skill-demand-and-supply/skills-forecasts.aspx

Czech future skills. www.budoucnostprofesi.cz/en/index.html

European Commission. Employment, social affairs and inclusion: *New Skills for new jobs*. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=822&langId=en>

European Commission: *EU skills panorama*.
<http://euskills panorama.ec.europa.eu/>

Eurostat: *Statistics* (Employment and unemployment database). http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database

ILO: *Ilostat database*. www.ilo.org/ilostat

ILO: *ISCO, International standard classification of occupations*. www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/

ILO: *KILM - Key indicators of the labour market*.
www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang-en/index.htm

ILO: *Laborsta database*. <http://laborsta.ilo.org/>
ManpowerGroup: *Ninth annual 2014 talent shortage survey*. www.manpowergroup.com/talent-shortage-explorer/

OECD: *PIAAC - Programme for the international assessment of adult competencies: OECD skills survey*.
www.oecd.org/site/piaac/

OECD: *PISA - programme for international student assessment*. www.oecd.org/pisa/

Solas: *Employment by occupation - trends and outlook: professionals: accountants and tax experts*.
<http://lmi.fas.ie/>

Swedish employment service: *Yrkeskompassen*.
www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssookande/Yrke-och-framtid/Yrkeskompassen.html

Trexima: *ISPV, average earnings information system*.
<http://ispv.cz/en/homepage.aspx>

Unesco Institute for Statistics: *Data to make a difference*.
www.uis.unesco.org/Pages/default.aspx

Unesco Institute for Statistics: *ISCED, international standard classification of education*.
www.uis.unesco.org/Education/Pages/international-standard-classification-of-education.aspx

United Nations, Department of Economic and Social Affairs: *ISIC Rev.4 (international standard industrial classification of all economic activities; revision 4)*.
<http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/isic-4.asp>

US O*NET. www.onetonline.org/

World Bank Group: *Enterprise surveys: what business experience*. www.enterprisesurveys.org/

World Bank. <http://data.worldbank.org/>

EKLER: VAKA ÇALIŞMALARI

Ürdün ve Ukrayna ile ilgili vaka çalışmaları, işgücü piyasası bilgilerinin farklı ülke bağlamlarında nasıl kullanılabileceği ve analiz edilebileceğinin örnekleridir. Sri Lanka ile ilgili örnek vaka incelemesi, uluslararası teknik yardım ile desteklenen, beceri arz ve talebinin daha iyi eşleştirilmesi için bir politikanın oluşturulmasıyla ilgilidir.

EK 1.Vaka çalışması 1: Ukrayna

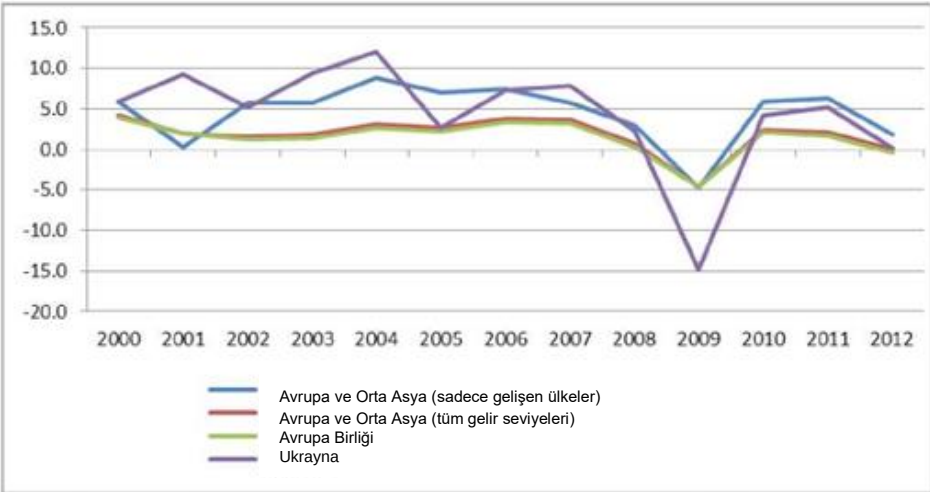
Vaka çalışması istatistiksel verilere dayanmaktadır. Nihai sonuçların hazırlanması için nitel yöntemlere dayalı doğrulama ve tartışma önerilmektedir.

Ekonomik bağlam

Ukrayna ekonomisi, küresel mali krizin ülke ekonomisini ciddi şekilde etkilediği 2008 yılına kadar

Avrupa ve Orta Asya bölgesinin toplam ortalamasından daha iyi bir performans gösteriyordu (Şekil A1: 1). 2009 yılında GSYH, bir önceki yıla göre % 15 oranında düştü. Bu aynı zamanda Ukrayna'nın enerji ithalatına bağımlılığı¹³ ve ekonomiyi harici şoklara karşı savunmasız bırakan önemli yapısal reformların eksikliği ile de açıklanmaktadır.¹⁴

Şekil A1:1. Yıllık GSYH büyümesi (%)



Kaynak: Dünya Bankası: Dünya Kalkınma Göstergeleri 2014, www.scribd.com/doc/222646575/World-Development-Indicators-2014 [erişim tarihi: 8.12.2014].

Ekonomi muhtemelen büyük bir gölge ekonomisine (2007'de ekonominin % 45'inden biraz daha fazlası

(Dünya Bankası, 2014)) ve kayıt dışı istihdama (2009'da tarım dışı istihdamın % 9.4'ü) sahip olduğu için de zor durumdaydı (ILO, 2014)).

¹³ CIA, Merkezi İstihbarat Kurumu: dünya gerçekler kitabı: Avrupa: Ukrayna, <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/up.html> [accessed 8.12.2014].

¹⁴ Dünya Bankası: Ülkeler: Ukrayna İncelemesi, www.worldbank.org/en/country/ukraine/overview

2005 bütçe kanunu, ekonominin bu yönlerini engellemede önemli gelişmeler kaydetmiş olsa da, fakat sermaye piyasaları geliştirmek, yolsuzlukla mücadele etmek ve yasal çerçeveyi geliştirmek hala önemli zorluklardır¹⁵.

Beceri talepleri

2012 yılında Ukrayna'da istihdam edilenlerin sayısı 20 milyon civarındaydı (Tablo A1: 1). Bu kişilerin neredeyse dörtte biri, ticaret, otel ve restoranlar sektöründe çalışmaktaydı. 2000'den 2012'ye kadar sanayi sektöründe istihdam trendi mutlak olarak azalmıştır.

Tarım sektöründeki istihdam trendi 2010 yılına kadar düşmeye devam etmiş, 2012 yılında hafif bir toparlanma gözlenmiştir. Bu, ekonomik kriz nedeniyle diğer sektörlerden de istihdam edilen kişilerin girişiyle açıklanabilir.

Ekonomik krizden önce, en dinamik alan, 2000 ve 2008 yılları arasında istihdam edilenlerin sayısının iki katından fazla olduğu finans sektörü idi. Ancak bu sektör, sadece nüfusun az bir kısmını (% 2'den az) istihdam ediyordu. Ticaret ve iş hizmetlerinde, kriz sırasında bile bir büyüme trendi yaşandı (2000'den 2012'ye kadar 9 puan arttı).

Tablo A1:1. Ekonomik faaliyete göre istihdam

	2000 (000s)	2008 (000s)	2012 (000s)	2000 (%)	2008 (%)	2012 (%)
Toplam	20 175.0	20 972.3	20 354.3	100	100	100
Tarım, avcılık ve ormancılık. Balıkçılık	4 367.0	3 322.1	3 506.7	22	16	17
Sanayi	4 598.3	3 871.4	3 303.6	23	18	16
İnşaat	903.6	1 043.4	902.2	4	5	4
Ticaret; Motorlu taşıtların, ev eşyalarının ve kişisel talep edilen eşyaların onarımı. Oteller ve restoranlar	3 121.3	4 744.4	4 894.1	15	23	24
Ulaşım ve iletişim	1 355.0	1 465.8	1 361.3	7	7	7
Finansal aktivite	166.1	394.9	324.3	1	2	2
Gayrimenkul işlemleri, kiralama, mühendislik ve işadamlarına hizmet sunumu	815.9	1 150.4	1 202.5	4	5	6
Kamu Yönetimi	1 198.6	1 067.5	1 079.41	6	5	5
Eğitim	1 609.7	1 702.4	1 672.9	8	8	8
Sağlık bakımı ve sosyal yardım sağlanması	1 379.6	1 369.9	1 309.9	7	7	6
Diğer ekonomik faaliyet türleri	659.9	840.1	797.4	3	4	4

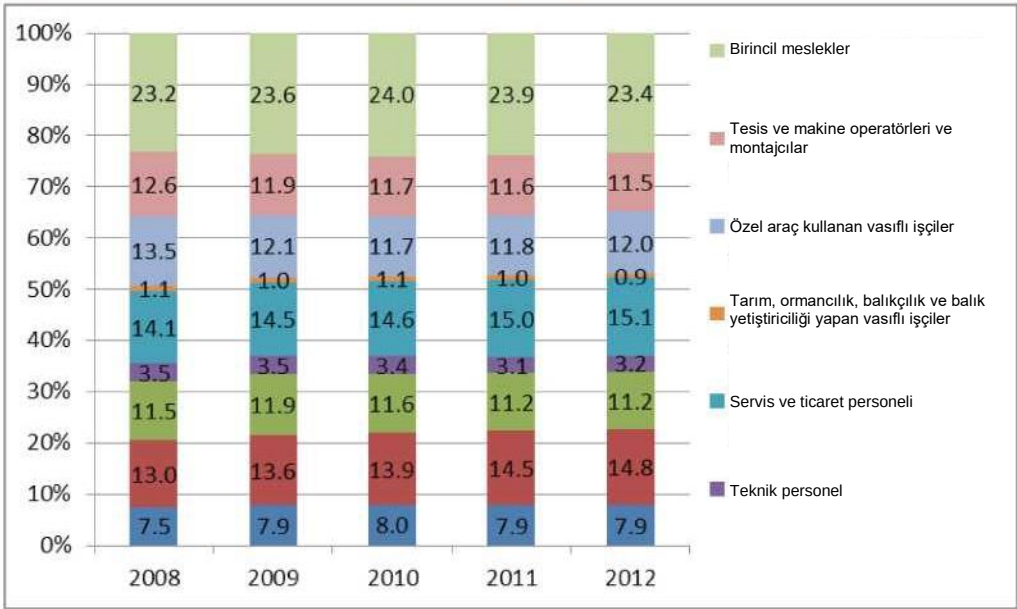
Kaynak: Devlet İstatistik Hizmetleri, Ukrayna, www.ukrstat.gov.ua/.

¹⁵ CIA, Merkezi İstihbarat Kurumu: dünya gerçekler kitabı: Avrupa: Ukrayna, <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/up.html> [erişim: 8.12.2014].

Sektörün öne çıkan trendlerine rağmen, Ukrayna'daki istihdamda mesleki yapı neredeyse sabit kalmıştır (Şekil A1: 2). Dönem boyunca istihdam edilen toplam nüfusun neredeyse dörtte biri, sadece ilköğretime ihtiyaç duyan mesleklerde çalışmakta iken

(ISCO 1), yaklaşık %40'ı orta öğretim veya ortaöğretim sonrası yükseköğretim gerektiren mesleklerde çalışmaktadır (ISCO 2-3), yükseköğrenim gerektiren mesleklerde çalışan nüfusun oranı ise yaklaşık %35'tir (ISCO 4).

Şekil A1.2 Mesleğe göre istihdam, yaş grubu 15 - 70 (%)

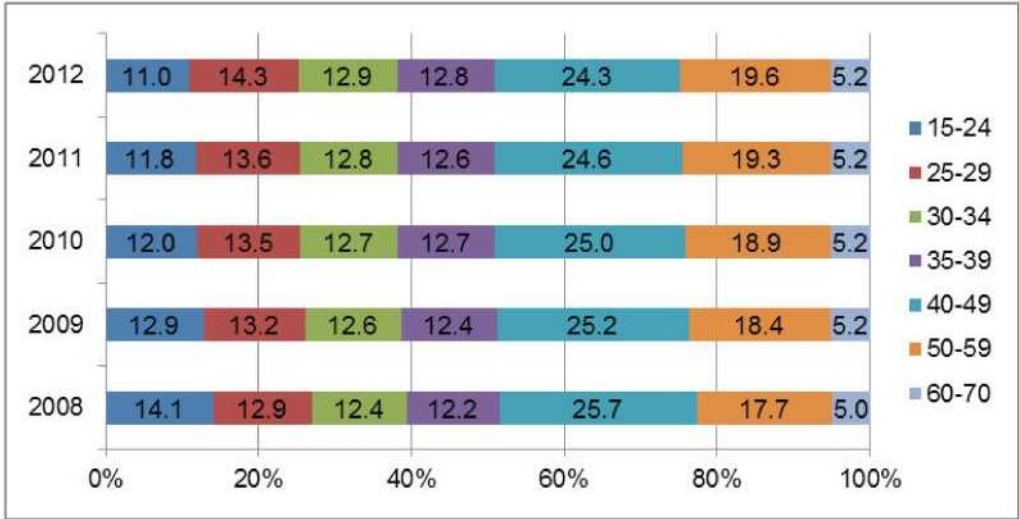


Kaynak: Ukrayna Devlet İstatistik Hizmetleri, 2009; 2010; 2012; 2013.

Beceri arzı

İşgücü yaşlanmaktadır (Şekil A1: 3). 15-24 yaş grubunun işgücü içindeki payı yaklaşık 3 yüzde puanı azalırken, işgücünde 50 yaşın üzerindeki çalışanların payı neredeyse 2 yüzde puanı artmıştır.

Şekil A1:3. Yaşa göre işgücü (çalışan + işsiz) (%)

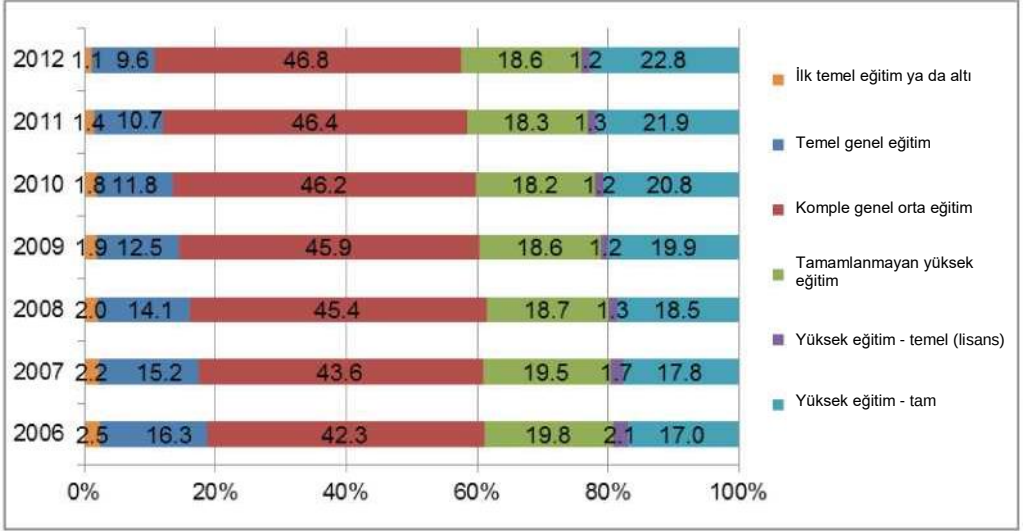


Kaynak: Ukrayna Devlet İstatistik Hizmetleri, 2009; 2010; 2012; 2013.

Ukrayna nüfusunun eğitim yapısı daha yüksek eğitime doğru ilerlemektedir (Şekil A1: 4). 2012 yılında nüfusun % 11'i temel eğitimi ya da daha azını tamamlamış iken bu oran, 2006'da % 19'a yükselmiştir. Yükseköğretimi tamamlayan ya da yarım bırakan insanların payı aynı dönemde % 39'dan % 43'e çıkmıştır. Yükseköğrenimi

tamamlayan insanların oranı, ilgili döneme göre yaklaşık üçte bir oranında daha hızlı artmıştır. Yükseköğretimi tamamlamayan kişilerin payı ise yüksek düzeyde sabit kalmıştır. Her ne kadar böyle bir trend, yükseköğretimde olanların sayısını hala yansıtsa da, eğitimden ayrılanların sayısının sabit olması da buna etki etmiş faktörler arasında olabilir.

Şekil A1:4. En yüksek eğitim seviyesine göre nüfus, yaş grubu 15 - 70 (%)

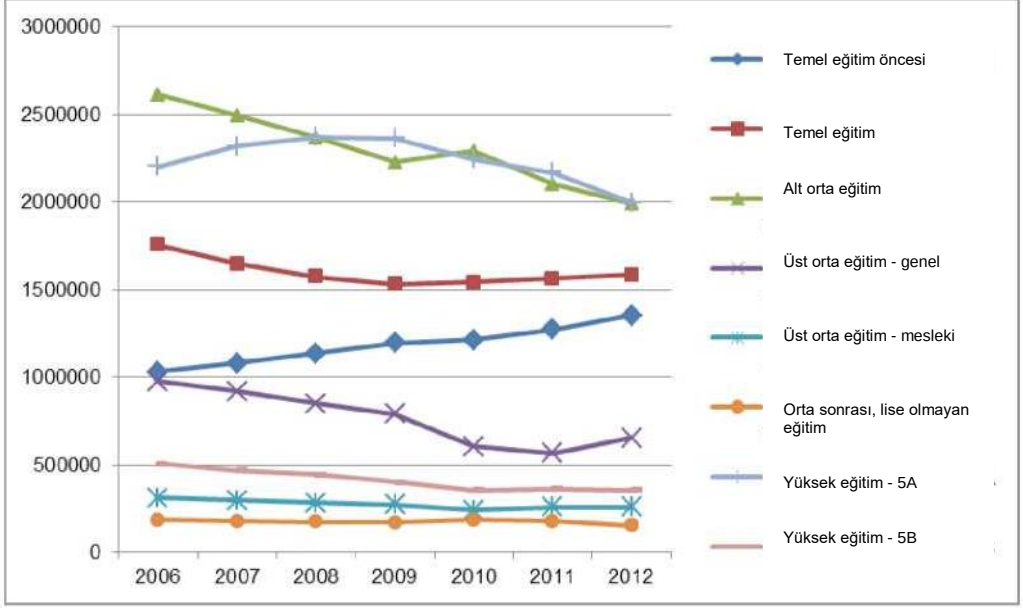


Kaynak: Ukrayna Devlet İstatistik Hizmetleri, 2009; 2010; 2012; 2013.

2006'dan 2012'ye kadar, okul öncesi eğitimde toplam kayıtlar artmıştır (Şekil A1: 5), bu da işgücü piyasasına daha güçlü katılımın önemli bir önkoşuludur. Alt orta-öğretimde kayıtlar düşerken, 2012'de ortaöğretim ikinci kademedeki trend tersine dönmüştür. Bu seviyedeki öğrenciler, mesleki eğitim (TVET) yerine genel eğitime daha fazla katılmıştır. TVET kayıtları daha sabit olsa da genel olarak üst orta eğitim kayıtlarında, 2011 yılına kadar bir düşüş görülmüştür.

Yükseköğretime kayıt oranı, programın türüne göre farklı trendleri takip etmektedir: daha kısa programlar için (ISCED 5B), trend 2010'a kadar düşmüş iken, daha sonra sabit hale gelmiş, daha uzun programlar için ise (ISCED 5A) 2009 yılına kadar artsa da, bu yıldan sonra azalma görülmüştür.

Şekil A1:5. Seviye ve programa göre eğitime kayıt (kamu ve özelde)

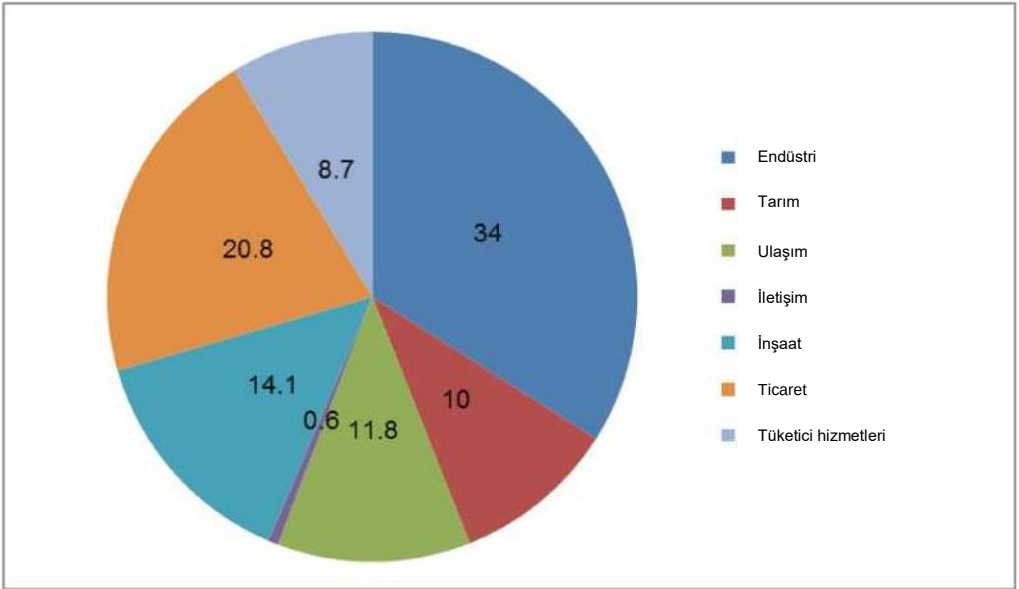


Kaynak: Unesco-UIS, http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/document.aspx?ReportId=136&IF_Language=eng&BR_Topic=0 [erişim 17.3.2014].

2011 yılında TVET öğrencileri arasında (Şekil A1: 6) en çok tercih edilen alanlar endüstri (% 34) ve ticaret (% 21 civarında) idi. Eğitim alanına göre TVET'e katılımın

zaman içerisindeki değişimini ve sektöre göre istihdam oranlarını incelemek, bu ikisi arasındaki herhangi bir olası ilişkiyi gözlemlemek açısından ilginç olacaktır.

Şekil A1:6. Çalışma alanına göre TVET'e katılım, 2011 (%)



Kaynak: Eğitim ve Bilim Bakanlığı, 2014 verileri.

Beceri uyumsuzluğu

2012 yılında toplam işsizlik oranı, bölgedeki en yüksek seviye olan % 7,5'e ulaştı. (Tablo A1:2).

Tablo A1:2. İşsizlik oranı (%)

	2012
Belarus	0.6
Moldova	5.7
Rusya	5.5
Ukrayna	7.5

Notlar: Belarus verileri 16-59 (erkek) ve 16-54 (kadın) yaş grubu için; Moldova verileri 15-64 yaş grubu için; Ukrayna verileri de 15-70 yaş grubu içindir.

Kaynaklar: Belarus: Ulusal İstatistik Komitesi, 2013; Moldova: Ulusal İstatistik Bürosu: işgücü anketi, <http://statbank.statistica.md> [erişim 14.2.2014]; Rusya: Federal Devlet İstatistik Hizmetleri: Rusya nüfusu ekonomik faaliyetleri, [www.gks.ru/bgd/regl/b12_61/](http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_61/Main.htm) Main.htm [erişim 3.12.2013]; Ukrayna: Ukrayna Devlet İstatistik Hizmetleri, 2013

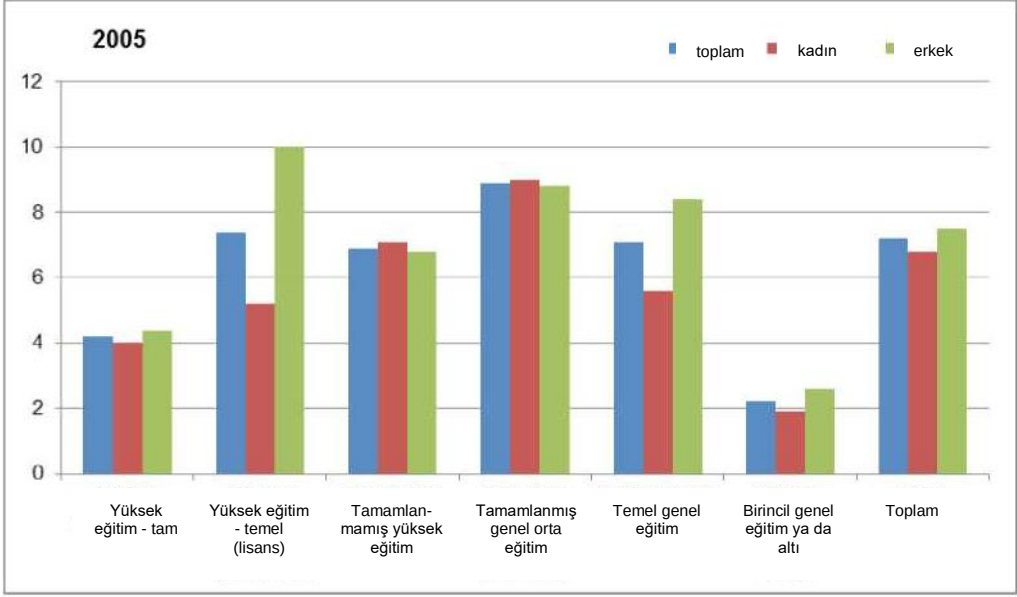
2005 ve 2012 yıllarının eğitime göre işsizlik oranları açısından karşılaştırılmasında (Şekil A1: 7 ve A1: 8), en önemli değişimlerin yükseköğretim düzeyindeki uyumsuzlukların artışı olduğunu görülmektedir.

2005 yılında, lisans derecesine sahip nüfusun işsizlik oranı (yaklaşık %7), genel ortaöğretim mezunlarının işsizlik oranına göre (yaklaşık % 9) daha düşüktür, ancak 2012 yılında eğitimin diğer tüm seviyelerindeki insanlara göre önemli ölçüde daha yüksek hale gelmiş (yaklaşık % 13), sonrasında da neredeyse sabit kalmıştır.

Ancak, bu dönemde nüfusun sadece % 1 ile % 2'si bu seviyede eğitime katılmıştır (Ukrayna Devlet İstatistik Hizmetleri, 2009; 2010; 2012; 2013).

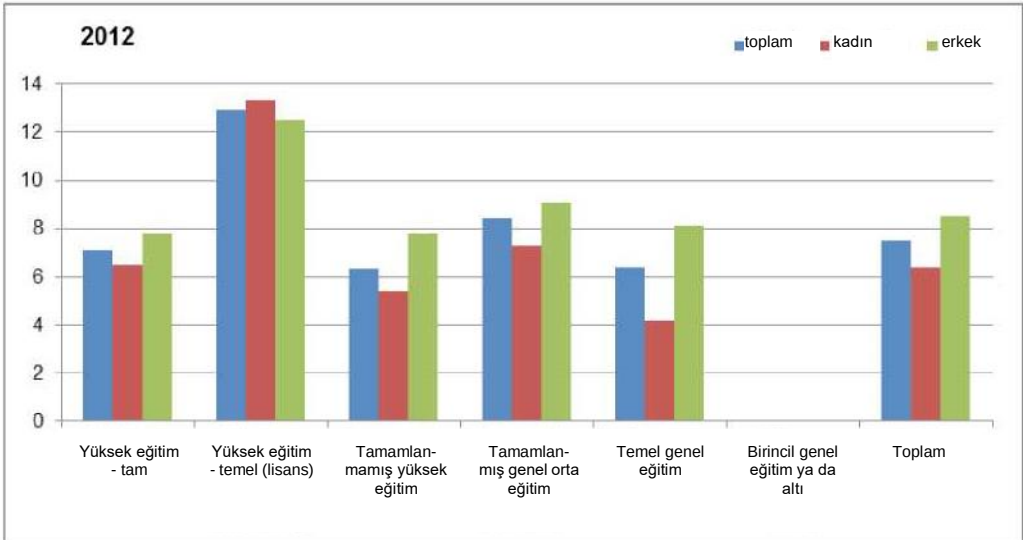
Yükseköğretimini tamamlayan nüfus ile düşük eğitim seviyesine sahip nüfus arasındaki işsizlik aralığı daralmıştır. Bu durum, yüksek öğretim mezunu olan kişilerin nispeten daha hızlı bir şekilde artması ve işgücü piyasasının, bu insanları aynı hızda alamaması ya da yüksek öğretim müfredatının işgücü piyasasının talepleri ile tutarsızlığı ile açıklanabilir.

Şekil A1:7. Eğitim seviyesi ve cinsiyete göre işsizlik oranı (2005), yaş grubu 15 - 70 (%)



Kaynak: Ukrayna Devlet İstatistik Hizmetleri, 2013.

Şekil A1:8. Eğitim seviyesi ve cinsiyete göre işsizlik oranı (2012), yaş grubu 15 - 70 (%)

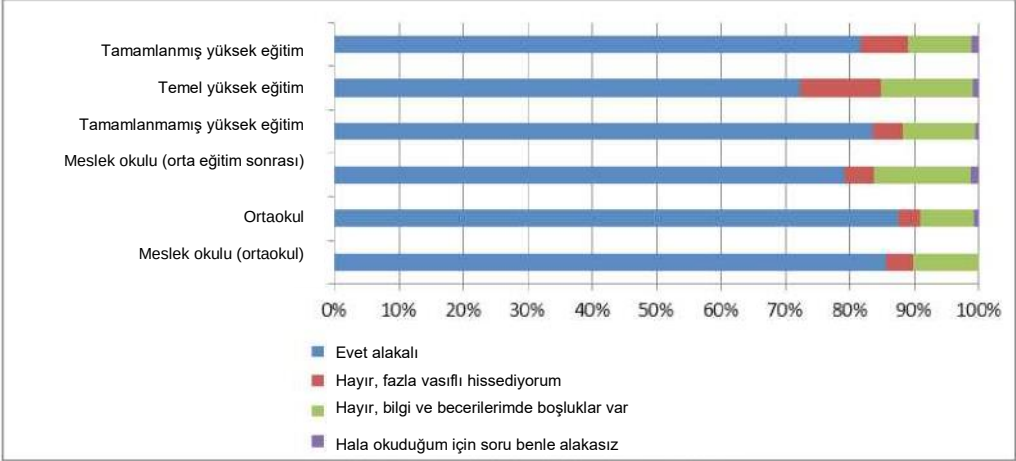


Kaynak: Ukrayna Devlet İstatistik Hizmetleri, 2013.

2013 yılında, Ukrayna'daki gençlerin yaklaşık % 80'i, eğitim ve öğretimlerinin mevcut işleriyle ilgili olduğunu düşünmüştür (Şekil A1: 9). Bir tür uyumsuzluk hissedener arasında, beceri boşlukları ya da ek eğitime duyulan ihtiyaç, fazla yeterliliklere kıyasla daha sıktır. Yükseköğretimi tamamlayan ya da yarım bırakan

kişiler, bu konuda orta öğretime sahip kişilerden pek farklı değildir. Bir beceri boşluğunun olduğunu daha güçlü bir şekilde algılayanların çoğunlukla meslek yüksek okulu eğitimi almış kişiler iken, temel yüksek eğitim düzeyine sahip olanlar (lisans diploması) fazla kalifiye hissetmektedir.

Şekil A1:9. Eğitim seviyesine (2013) göre algılanan subjektif yanlış eşleştirme, yaş grubu 15-29 (%)



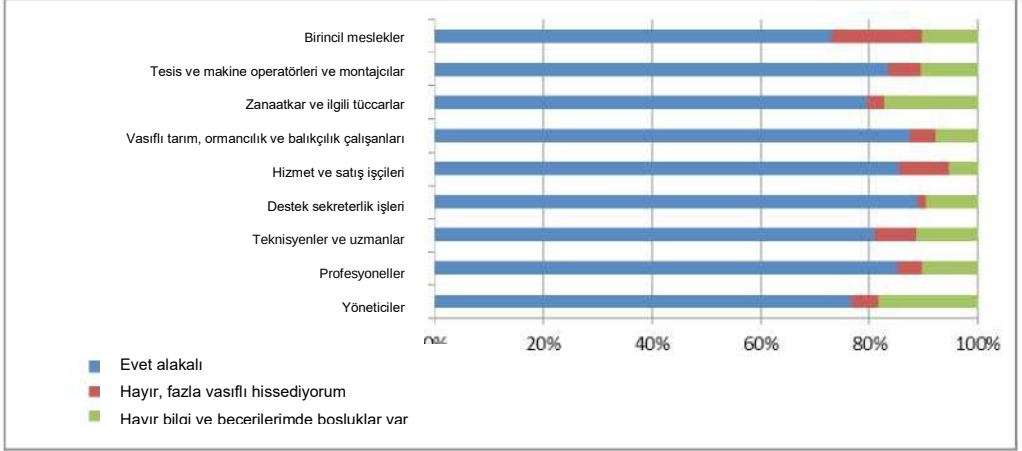
Not: Eğitime kayıtlı olmayan ve şu anda çalışan 15-29 yaş arası kişilerin verileri.

Kaynak: ILO SWTS'e dayanan kendi hesaplamaları.

Mesleki bakış açısından bakıldığında (Şekil A1: 10), beceri boşluğunun varlığını hissedenlerin en yüksek payı yöneticiler ve zanaat çalışanları arasındaydı.

Zanaat işçileri söz konusu olduğunda, veriler mesleki eğitimdeki olası sorunlara işaret etmektedir.

Şekil A1:10. Mesleğe göre algılanan subjektif yanlış eşleştirme (2013), yaş grubu 15 - 29 (%)



Not: Eğitime kayıtlı olmayan ve şu anda çalışan 15-29 yaş arası kişilerin verileri.

Kaynak: ILO SWTS'e dayanan kendi hesaplamaları.

Referanslar

ILO (2014). *Laborsta*. http://laborsta.ilo.org/informal_economy_E.html.

National Statistical Committee of the Republic of Belarus (2013). *Statistical yearbook of the Republic of Belarus*. Minsk: National Statistical Committee of the Republic of Belarus. http://belstat.gov.by/en/bgd/katalog-publikatsii/public_compilation/index_94/

State Statistics Service of Ukraine (2009). *Economic activity of population in Ukraine: 2008*. Kiev: State Statistics Service of Ukraine.

State Statistics Service of Ukraine (2010). *Economic activity of population in Ukraine: 2009*. Kiev: State Statistics Service of Ukraine.

State Statistics Service of Ukraine (2012). *Economic activity of population in Ukraine: 2011*. Kiev: State Statistics Service of Ukraine.

State Statistics Service of Ukraine (2013). *Economic activity of population in Ukraine: 2012*. Kiev: State Statistics Service of Ukraine.

The World Bank (2014). *Ukraine special focus: a roadmap for urgent macroeconomic and structural reforms*. Washington: The World Bank. www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/ukraine/ua-focus-april-2014-en.pdf

Web siteleri

[URLs accessed 8.12.2014]

CIA, Central Intelligence Agency: *The world factbook*,
<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/up.html>

National Bureau of Statistics of the Republic of Moldova: *Labour force survey*, <http://statbank.statistica.md>

Federal State Statistics Service of the Russian Federation: *Economic activity of the population of Russia*,
www.gks.ru/bgd/regl/b12_61/Main.htm.

State statistics service of Ukraine, www.ukrstat.gov.ua/.

The World Bank: Countries: *Ukraine overview*,
www.worldbank.org/en/country/ukraine/overview

The World Bank: *World development indicators 2014*,
[www.scribd.com/doc/222646575/](http://www.scribd.com/doc/222646575/World-Development-Indicators-2014)
 World-Development-Indicators-2014

Unesco-UIS: *Create a dataset*,
[http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/](http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/document.aspx?ReportId=136&IF_Language=eng&BR_Topic=0) document.aspx?ReportId=136&IF_Language=eng&BR_Topic=0

EK 2. Vaka çalışması 2: Ürdün

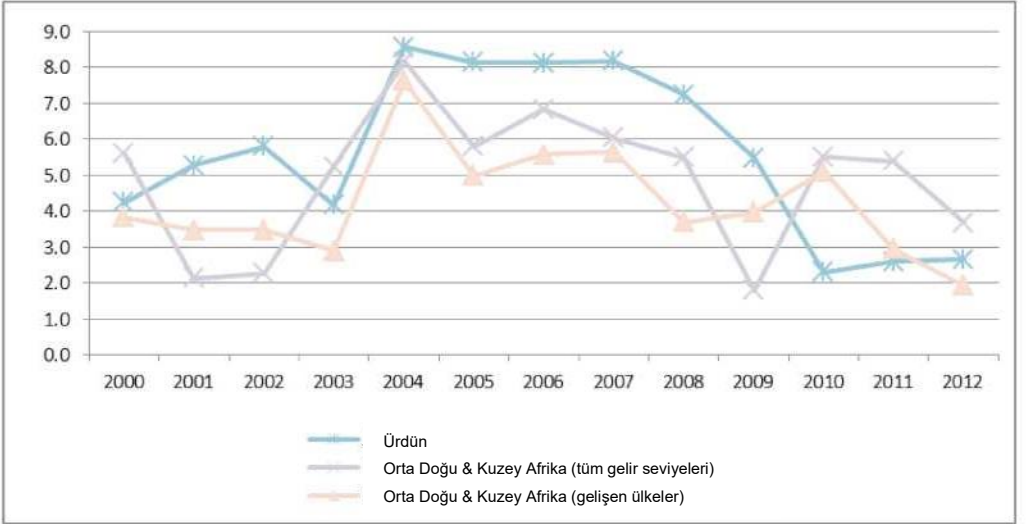
Vaka çalışması istatistiksel verilere dayanmaktadır. Nihai sonuçların oluşturulması için nitel yöntemlere dayalı doğrulama ve tartışma önerilmektedir.

Ekonomik ve işgücü piyasası bağlamı

2004 ile 2007 arasında Ürdün ekonomisi bir önceki yıla göre yaklaşık % 8 büyümüş, bu yıldan sonra büyümesi giderek yavaşlamıştır.

(Şekil A2: 1). Ancak, hiçbir zaman durma noktasına gelmemiştir: 2010 yılında en düşük büyüme oranına (% 2.3) ulaştıktan sonra, 2004 öncesinde daha düşük bir hızda olsa da (yarıdan az), biraz toparlanmıştır. Ürdün, enerji ithalat bağımlılığı nedeniyle harici şoklara karşı savunmasız durumdadır¹⁶.

Şekil A2:1. Yıllık GSYH büyüme oranı (%)



Kaynak: Dünya Bankası: Dünya kalkınma göstergeleri 2014, [www.scribd.com/doc/222646575/](http://www.scribd.com/doc/222646575/World-Development-Indicators-2014) World-Development-Indicators-2014 [erişim: 8.12.2014].

¹⁶ Dünya Bankası: Ülkeler: Ürdün incelemesi, www.worldbank.org/en/country/jordan/overview [erişim 8.12.2014].

2012 yılında Ürdün, brüt katma değerinin (BKD) üçte ikisinden fazlasını hizmetlerle üretmiştir (Şekil A2: 2). Kamu yönetimi, eğitim ve finansal aracılık da dahil olmak üzere diğer faaliyetler toplam BKD'nın yaklaşık % 45'ini oluşturmuş, bunu imalat (% 18), ulaşım, depolama ve iletişim (yaklaşık % 13) izlemiştir. Tarım, ülke iklimi ve özellikle su eksikliği nedeniyle toplam BKD'nın sadece % 3'ünü oluşturmuştur¹⁷. 2004-07 döneminde, en hızlı büyüyen sektör yaklaşık

10'luk bir yıllık ortalama değişim ile imalat olmuştur (Şekil A2: 3). Ekonomik durgunluk, 2008-12 yılları arasında yıllık olarak ortalama % 3 büyümüş olan imalat sektörünü önemli ölçüde etkilemiştir. En çok etkilenen sektör, yıllık ortalama büyüme oranı neredeyse % 10'dan (2004-07)% 1'e (2008-12) düşen inşaat sektörüdür. 2008'den sonra hizmetlerde de, daha yavaş bir büyüme görülmüş ve ortalama olarak yılda % 3 civarında kalmıştır.

Şekil A2.2. Ekonomik faaliyetlerin sağladığı brüt katma değer yapısı, mevcut fiyatlar ile Ürdün Dinarı (%)

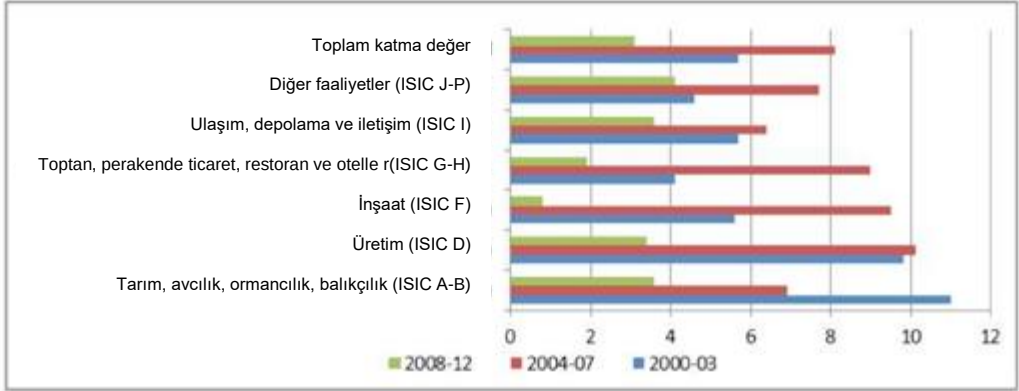


Not: Verilen veriler ISIC Rev. 3.1'i gösterir.

Kaynak: BM verilerine dayanan kendi hesaplamaları: Ulusal ana kümeler veritabanı, [https:// unstats.un.org/unsd/snaama/selCountry.asp](https://unstats.un.org/unsd/snaama/selCountry.asp).

¹⁷ Dünya Bankası: Dünya kalkınma göstergeleri 2014, www.scribd.com/doc/222646575/World-Development-Indicators-2014

Şekil A2.3. Ekonomik faaliyetlere göre katma değer sağlanan yıllık ortalama büyüme oranı (%)



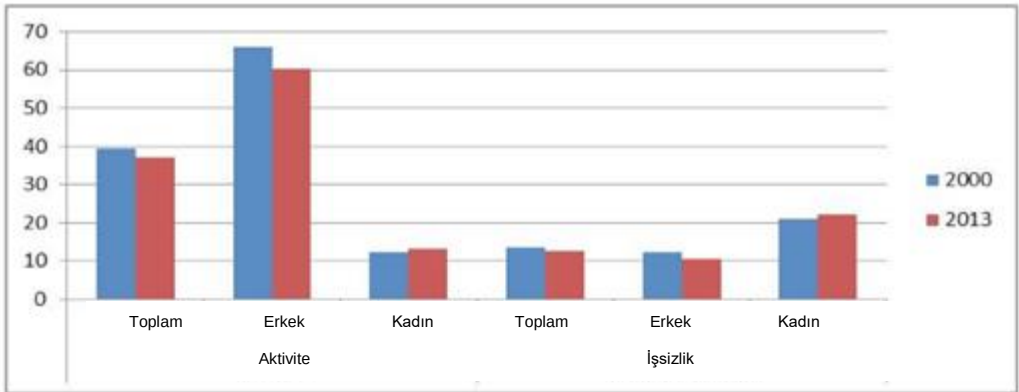
Not: Veriler ISIC Rev. 3.1'i gösterir.

Kaynak: BM verilerine dayanan kendi hesaplamaları: Ulusal ana kümeler veritabanı, <https://unstats.un.org/unsd/snaama/selCountry.asp>.

Ürden işgücü 2012 yılında yaklaşık 1,7 milyon kişiye ulaşmıştır (19). 2013 yılında 15 yaş ve üstü kişiler için faaliyet oranları oldukça düşüktür, ancak cinsiyete göre önemli farklılıklar vardır (Şekil A2: 4). Kadınların faaliyet oranı % 15'e ulaşmamış, 2000 yılı ile neredeyse aynı kalmıştır, erkeklerde ise 2000 ve 2013 yılları arasında

yaklaşık 5 puanlık bir düşüşle dört katına çıkmıştır (% 60). İşsizlik oranına ulaşmak oldukça zordur ancak 2013 yılında kadınların oranı (yaklaşık % 20) iken, erkeklerin işsizlik oranının neredeyse iki katıdır (yaklaşık % 10).

Şekil A2.4. Cinsiyete göre aktivite ve işsizlik oranları, yaş grubu 15+ (%)



Not: Veriler, işgücü ile 15+ yaş nüfusu arasındaki oran olarak hesaplanan düzenlenmiş faaliyet oranlarına işaret etmektedir.

Kaynak: İstatistik Departmanının. 2014.

Beceri talebi

2013 yılında Ürdün'deki istihdamın yaklaşık dörtte biri kamu yönetimi ve savunma endüstrisinde yoğunlaşmıştır (Tablo A2: 1). Kamu sektörünün toplam istihdam içindeki

payı 2010 yılına göre sadece biraz artmıştır (+2 puan). 'Toptan ve perakende ticaret' ve 'imalat', Ürdün'deki istihdamın sırasıyla % 16 ve % 10'unu teşkil etmektedir.

Tablo A2:1. Ekonomik faaliyete göre istihdam (%)

	2010	2013
A - Tarım, ormancılık ve balıkçılık	2.0	2.0
B - Madencilik ve taş ocakçılığı	0.9	1.0
C - İmalat	10.4	9.9
D - Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme temini	0.8	0.6
E - Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme	0.2	0.2
F - İnşaat	6.4	6.4
G - Toptan ve perakende ticaret; motorlu taşıt ve motosiklet onarımı	16.1	15.7
H - Nakliye ve depolama	8.3	7.6
I - Konaklama ve yemek servisi faaliyetleri	2.2	2.5
J - Bilgi ve iletişim	1.8	1.6
K - Finans ve sigorta faaliyetleri	1.6	1.9
L - Gayrimenkul faaliyetleri	0.4	0.6
M - Profesyonel, bilimsel ve teknik faaliyetler	2.2	2.3
N - İdari ve destek hizmet faaliyetleri	1.5	1.3
O - Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik	24.1	26.2
P - Eğitim	12.1	12.1
Q - İnsan sağlığı ve sosyal çalışma etkinlikleri	5.1	5.0
R - Sanat, eğlence ve rekreasyon	0.5	0.3
S - Diğer hizmet faaliyetleri	2.5	2.2
T - Hane halkı faaliyetleri	0.4	0.3
U - Uluslararası örgüt ve kuruluş faaliyetleri	0.4	0.3
Toplam	100.0	100.0

Not: Veriler ISIC Rev 4'e atıfta bulunur.

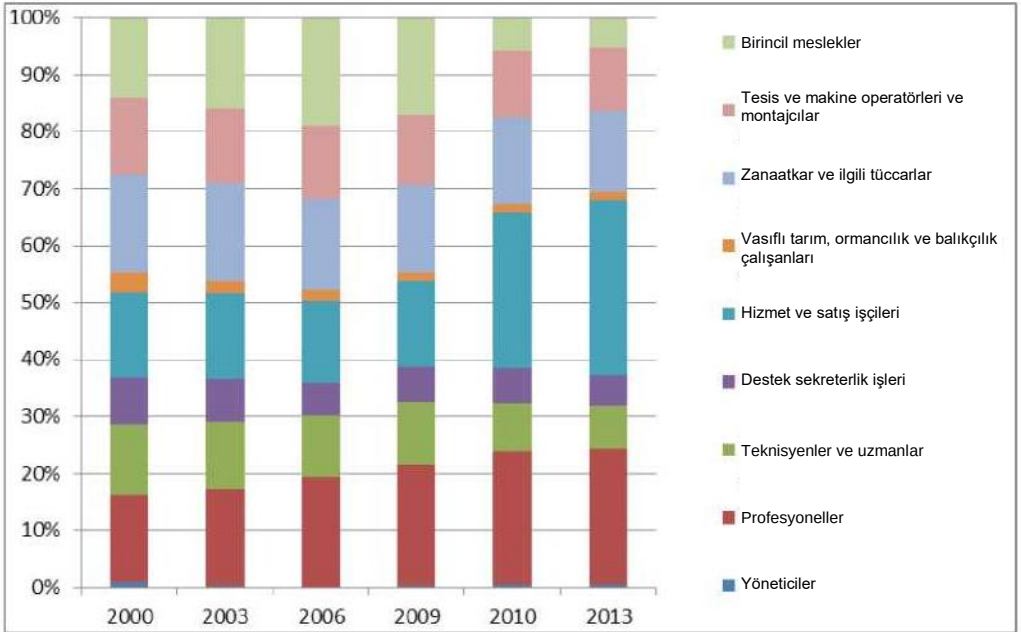
Kaynak: İstatistik departmanı: sektörler göre istatistikler, www.dos.gov.jo/dos_home_e/main/

İstihdamın mesleki yapısı zaman içinde gelişmiştir (Şekil A2: 5) ve bu da beceri talebinde değişiklikler olduğunu göstermektedir. Genellikle ilköğretim gerektiren mesleklerde istihdam edilenlerin payı neredeyse %75 düşmüşken (ISCO 1), hizmet görevlileri olarak çalışanların payı ikiye katlanmıştır (ISCO 2-3). Yüksek öğrenim gerektiren meslekler arasında (ISCO 4), sadece profesyoneller için olumlu bir trend kaydetmiştir (yaklaşık 5 puan).

Son yıllarda istihdamın mesleki dağılımı kadın ve erkekler arasında önemli ölçüde farklı olmuştur (Şekil A2: 6).

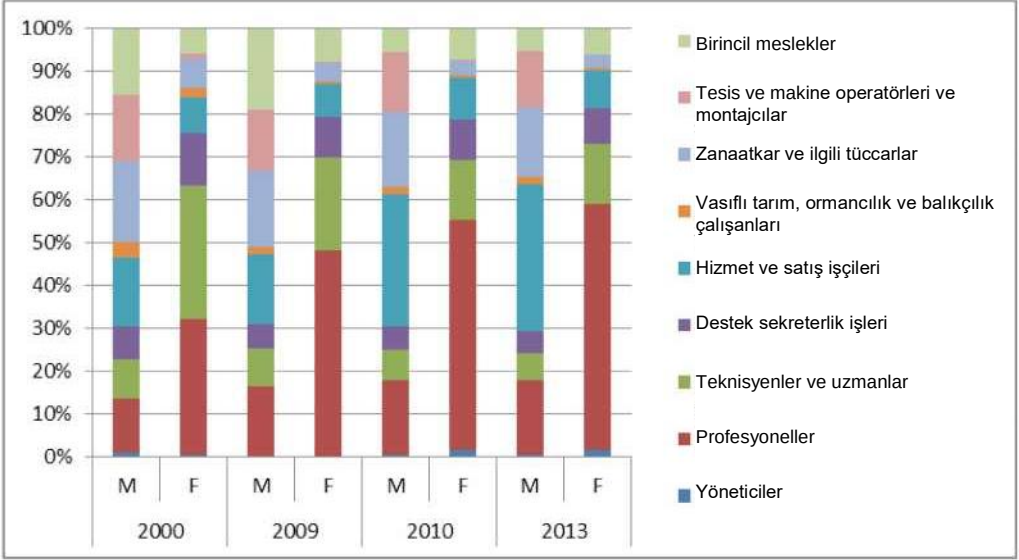
İstihdam edilen kadınların yaklaşık % 70'i, yükseköğretimin tamamlanmasını gerektiren mesleklerde çalışmaktadır (ISCO 3-4), bu oran çalışan erkeklerin yaklaşık % 25'ini oluşturmaktadır. Çalışan erkeklerin yaklaşık yarısı, ortaöğretimin tamamlanmasını gerektiren mesleklerde (ISCO 2) çalışırken, aynı pozisyondaki kadınların oranı % 20-25'tir. İlköğretimi tamamlamanın yeterli olduğu mesleklerde kadınların payı (ISCO 1) zaman içinde fazla değişmemiştir (%5 ila % 10 arası), erkeklerde ise neredeyse dörtte üçlük bir düşüş görülmüştür (vaklasık % 20'den %5'e).

Şekil A2:5. Mesleğe göre istihdam, yaş grubu 15+ (%)



Kaynak: İstatistik departmanı, 2014.

Şekil A2:6. Mesleğe ve cinsiyete göre istihdam, yaş grubu 15+ (%)

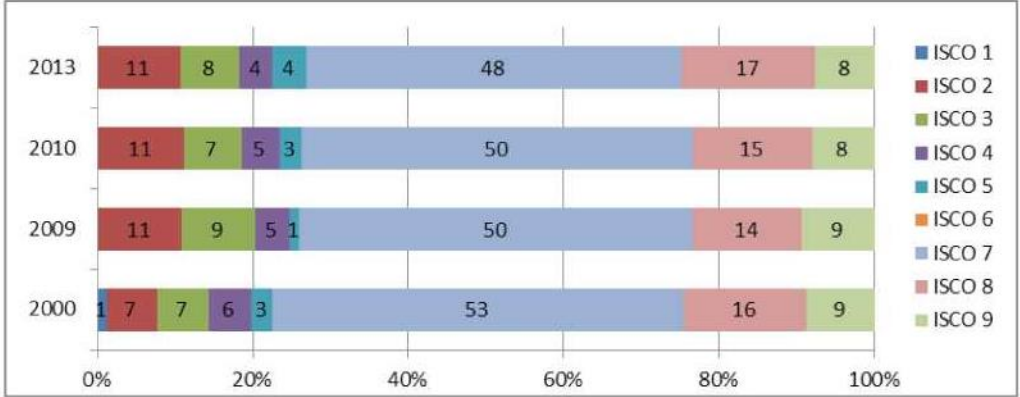


Kaynak: İstatistik departmanı, 2014.

Bazı sektörlerde, zaman içinde mesleki yapıda yüksek düzeyde bir sabitlik gözlemlenebilir. Şekil A2:7 ile Şekil A2:10, istihdamın yüksek bir kısmını elinde tutan ya da istihdamdaki payı artmakta olan belirli sektörlerin mesleki yapısını göstermektedir. Bu sektörler içinde kalifiye mesleklerin payı önemli oranda değişmemiştir, ancak "Kamu yönetimi ve savunma"

bunların dışındadır. Şekil A2:8'de görüldüğü gibi, 2009 yılına kadar sektördeki yüksek vasıflı işçilerin payı önemliyken, 2010 yılından itibaren bu oran önemli ölçüde azalmıştır. Böyle bir trend 2010 yılında, sektörler arasında farklı şekilde istihdam edilen kişileri sınıflandıran ISIC Rev 4 sınıflandırmasının benimsenmesi ile açıklanabilir.

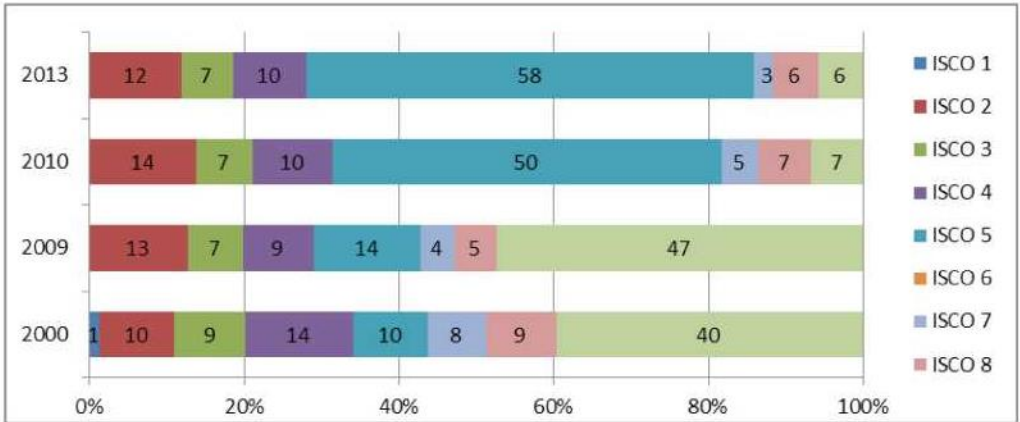
Şekil A2:7. Mesleğe göre imalat sektöründe istihdam, yaş grubu 15+ (%)



Not: Sınıflandırma değişimi- ISIC Rev 3.1 until 2009, ISIC Rev 4, 2010.

Kaynak: İstatistik departmanı: nüfus ve barınma: anketler: istihdam ve işsizlik, www.dos.gov.jo/dos_home_e/main/.

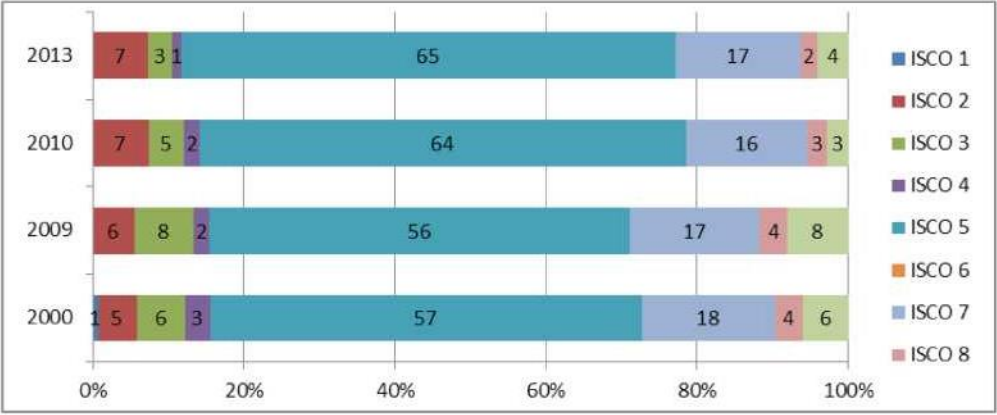
Şekil A2:8. Mesleğe göre kamu yönetimi ve savunma sektöründe istihdam, yaş grubu 15+ (%)



Not: Sınıflandırma değişimi- ISIC Rev 3.1 until 2009, ISIC Rev 4, 2010.

Kaynak: İstatistik departmanı: nüfus ve barınma: anketler: istihdam ve işsizlik, www.dos.gov.jo/dos_home_e/main/.

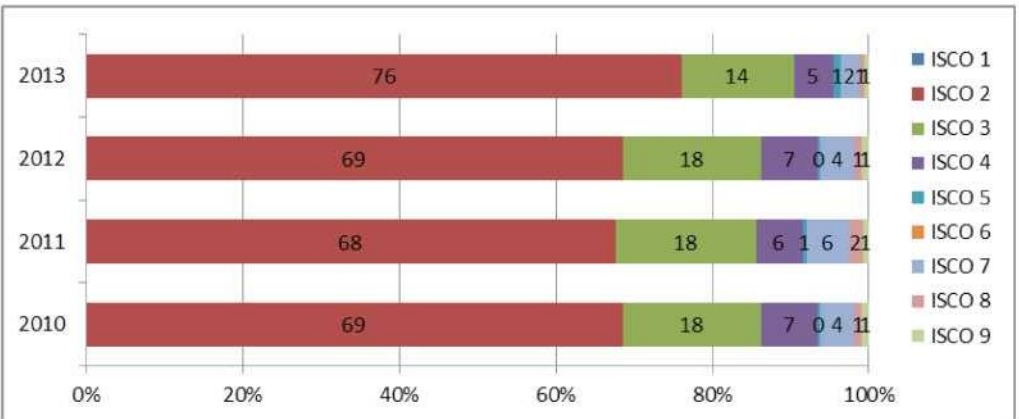
Şekil A2:9. Mesleğe göre toptan ve perakende ticaretinde istihdam, yaş grubu 15+ (%)



Not: Sınıflandırma değişimi- ISIC Rev 3.1 until 2009, ISIC Rev 4, 2010.

Kaynak: İstatistik departmanı: nüfus ve barınma: anketler: istihdam ve işsizlik, www.dos.gov.io/dos_home_e/main/.

Şekil A2:10. Mesleğe göre uzman, bilimsel ve teknik faaliyetlerde istihdam, yaş grubu 15+ (%)



Not: Sınıflandırma değişimi- ISIC Rev 3.1 until 2009, ISIC Rev 4, 2010.

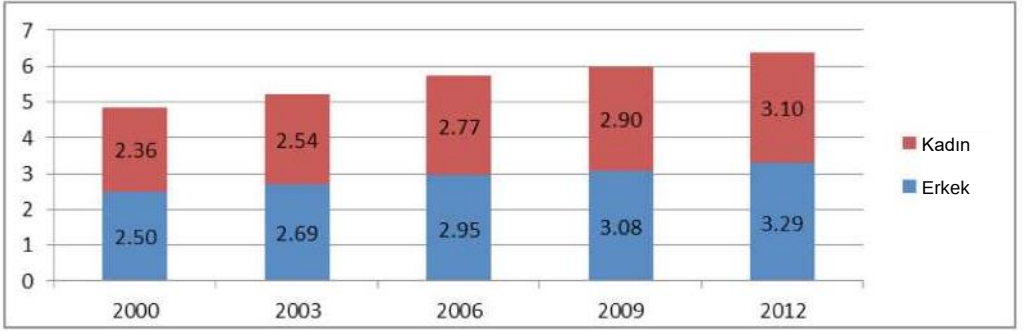
Kaynak: İstatistik departmanı: nüfus ve barınma: anketler: istihdam ve işsizlik, www.dos.gov.io/dos_home_e/main/.

Beceri arzı

Ürdün'ün toplam nüfusu son yıllarda önemli ölçüde artmış, 2000 yılında 4.9 milyon iken 2012'de 6.4 milyona ulaşmıştır (Şekil A2:11). Bu artışa demografik trendler de etki etmiştir (artan ömür beklentisi,

çocuk ölümlerinde azalma¹⁸), bunun yanı sıra ülkeye göç akımlarının da etkisi olmuştur (2013 yılında, göçmenler toplam nüfusun %40.2'sini oluşturmuştur (Birleşmiş Milletler, 2013)).

Şekil A2:11. Toplam nüfus (milyon)



Not: 2012 verileri Suriyeli mültecileri içermez.

Kaynak: İstatistik departmanı: sektörlerle göre istatistikler, www.dos.gov.jo/dos_home_e/main/.

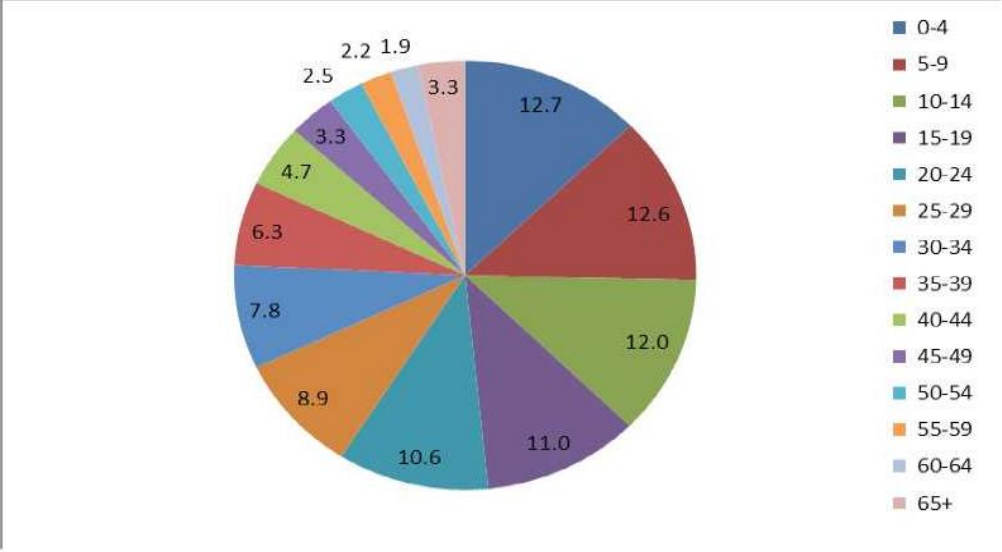
Ürdün nüfusu çok gençtir. 2012 yılında toplam nüfusun yaklaşık % 60'ı 25 yaşın altındadır (Şekil A2: 12). İşgücü piyasasına giren bu büyük genç toplulukların baskısı, önümüzdeki yıllarda istihdam talebi ile arz arasında dengesizliğe neden olabilir.

Bir lisans veya orta dereceli diploma sahibi olan nüfusun payı hızla artmaktadır, 2000'de % 17 olan bu oran 2013'te % 23'e yükselmiştir (Şekil A2: 13). Buna karşılık, 2013 yılında Ürdün'deki nüfusun yaklaşık % 60'ı temel ya da altında eğitime sahiptir. 13 yıl içinde okuma yazma bilmeyenlerin oranı % 11'den % 7'ye düşmüştür.

Eğitimde cinsiyet eşitsizliği, rakam olarak azalsa da devam etmektedir. Kadın okuryazar olmayanların payı, 2000 yılında % 17 iken (erkeklerin oranının neredeyse üç katı), 2013 yılında % 10'a düşmüştür (erkeklerin oranının iki buçuk katı). Aynı dönemde, kadınların yükseköğretime katılmaları iki kattan daha fazla bir artışla, % 6'dan % 14'e çıkmış ve cinsiyet farkını 5'ten 2'ye düşürmüştür. Ortaöğretimde eğitim düzeyi için cinsiyet açığı bulunmamaktadır. 2013 yılında, mesleki çıraklığı tamamlayan nüfusun payı erkekler arasında % 1 ile sınırlıdır ve 2000 yılında ise bu oranın yarısı karşımıza çıkmaktadır.

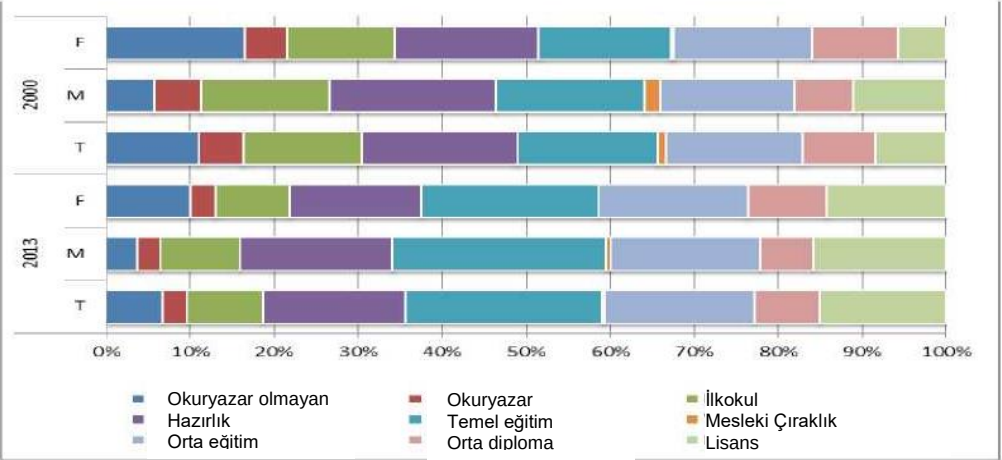
¹⁸ Dünya Bankası: Dünya kalkınma göstergeleri 2014, www.scribd.com/doc/222646575/World-Development-Indicators-2014 [accessed 8.12.2014].

Şekil A2:12. Yaş grubuna göre nüfus, 2012 (%)



Kaynak: İstatistik departmanı: sektörlere göre istatistikler, www.dos.gov.iq/dos_home_e/main/.

Şekil A2:13. Cinsiyete göre nüfusun eğitim seviyesi, yaş grubu 15+ (%)

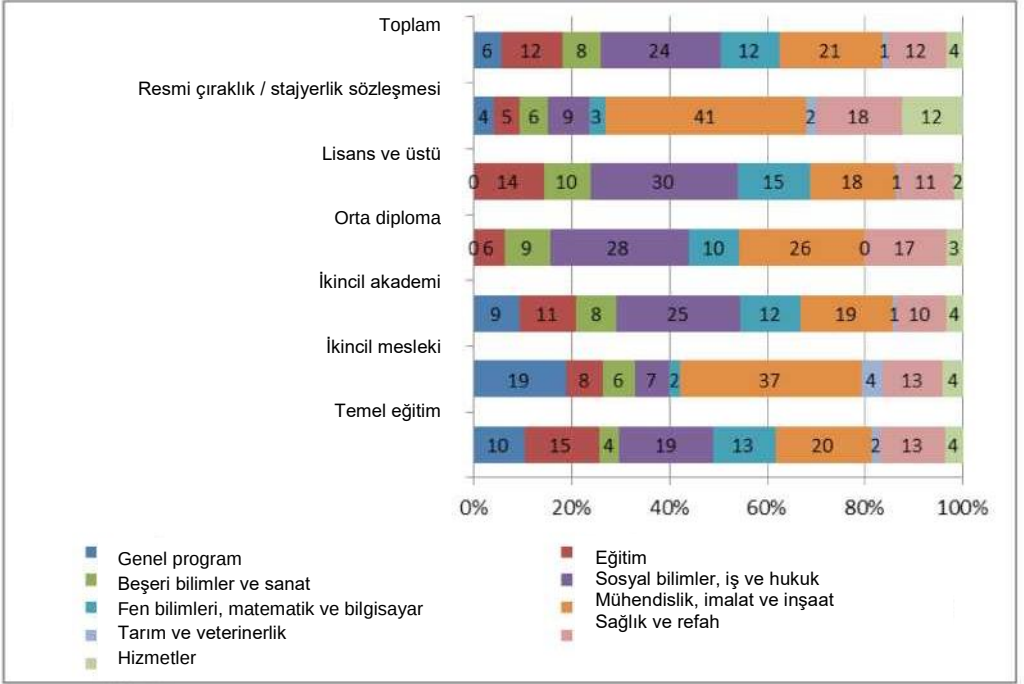


Kaynak: İstatistik departmanı: sektörlere göre istatistikler, www.dos.gov.iq/dos_home_e/main/.

2012-13 ILO okuldan işe geçiş anketine göre (SWTS), yükseköğretim ve genel orta öğretim seviyesinde; 'sosyal bilimler, iş ve hukuk' (sırasıyla % 30 ve % 25) ve 'mühendislik, imalat ve inşaat' (% 18 ve % 19), 15-29 yaş grubundakiler arasında en

yüksek kaydın olduğu eğitim alanlarıdır (Şekil A2: 14). Mesleki ortaöğretim düzeyinde ve "resmi bir çıracılık / staj sözleşmesi" olan insanlar arasında "mühendislik, imalat ve inşaat" en popüler eğitim alanı olmuştur (sırasıyla % 37 ve % 41).

Şekil A2:14. Eğitim seviyesi ve alanına göre eğitime kayıt (2012-13), yaş grubu 15 - 29 (%)



Not: Veriler, 15-29 yaşlarında çalışan ve şu anda eğitime kayıtlı olmayan kişilere atıfta bulunmaktadır.

Anket Aralık 2012-Ocak 2013 döneminde gerçekleştirilmiştir.

Kaynak: ILO SWTS temelinde kendi hesaplamaları.

Becerilerin yanlış eşleşmesi

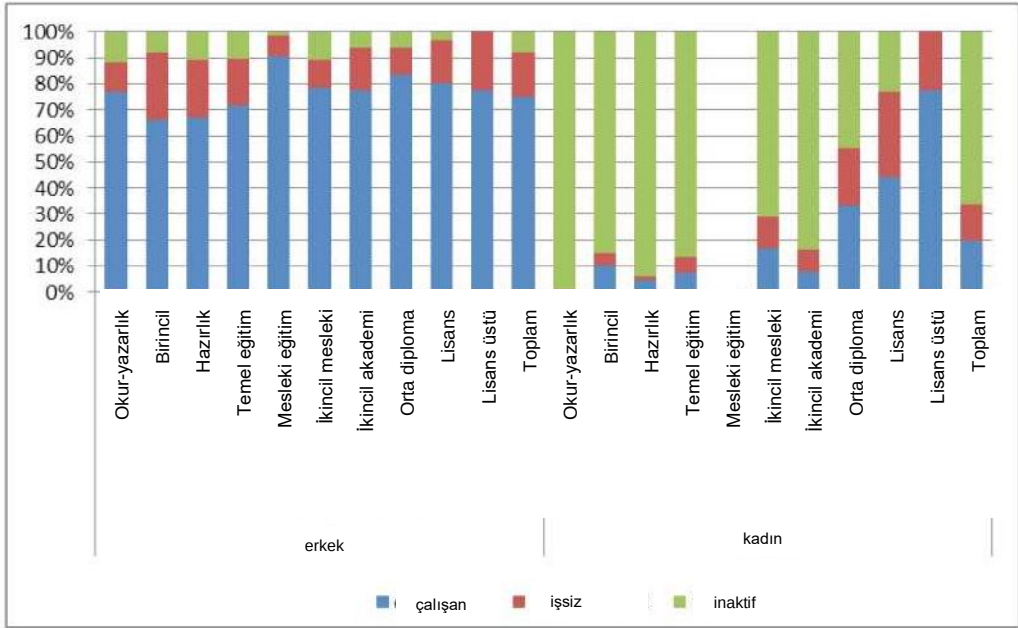
Eğitim alanındaki cinsiyet eşitsizliği büyük ölçüde azaltılmış olsa da, 15-29 yaş arasında, eğitime kayıtlı olmayan nüfusun istihdam durumu açısından hala önemli düzeydedir (Şekil A2: 15). 2012-13 ILO SWTS tarafından kapsanan dönemde, işgücü piyasasında erkekler kadınlara göre daha aktif olmuştur.

İlköğretim ve ortaöğretim mesleki eğitiminin altında eğitime katılmış olan (% 10 civarında) erkekler için en yüksek aktif olmama oranı, aynı eğitim seviyesine sahip olan kadınlardan (% 100 ve yaklaşık % 70) çok daha düşüktür. Mesleki eğitim ve meslek diplomasına sahip erkekler, istihdamın en yüksek payını oluşturmaktadır (yaklaşık % 90). Erkekler arasında orta öğretim ya da lisans diploması sahiplerinin istihdamdaki payı daha yüksektir (yaklaşık % 80);

Erkekler arasında en düşük istihdam oraları ise temel, hazırlık ve ilköğretim seviyesinde eğitim almış kişilere aittir (%65-70%). İşsizliğin en yüksek payı (% 20'den fazla) ilköğretim ve ileri derece eğitim düzeyine sahip olan erkekler arasında iken, sonrasında hazırlık eğitimi seviyesi olanlar erkekler (yaklaşık % 20) gelmektedir. Orta öğretimden daha düşük seviyede diplomaya sahip olan aktif kadınların oranı % 20'nin altındadır, ancak mesleki orta dereceli diploma sahibi olanlar bunun dışındadır (yaklaşık % 30).

Bu grupta, aktif olan kadınların üçte biri ila yarısı işsizdir. Aktif kadınların oranı, orta düzeyde diploma sahibi (% 55 civarında) ve lisans diploması sahibi (yaklaşık % 75) kadınlara kıyasla daha yüksektir ve sadece ileri dereceli eğitim almış olanlar erkekler ile aynı seviyeye ulaşmıştır. Orta öğretim ve lisans diploması sahibi işsiz kadınların payları, aynı eğitim seviyesindeki erkeklerin payının yaklaşık iki katıdır (sırasıyla yaklaşık % 20 ve % 30).

Şekil A2:15. Eğitim kayıt olmayan kişilerin işgücü piyasasındaki statüsü (2012-13), yaş grubu 15 - 29 (%)



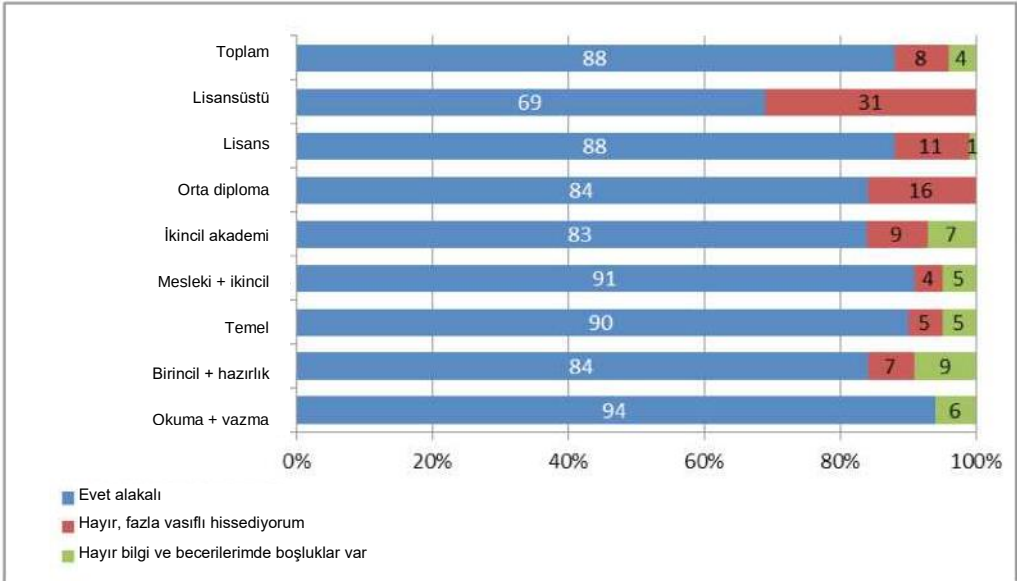
Not: Veriler, 15-29 yaşlarında çalışan ve şu anda eğitime kayıtlı olmayan kişilere atıfta bulunmaktadır. Anket Aralık 2012-Ocak 2013 döneminde gerçekleştirilmiştir. Yukarıdaki lisans kategorisi, kategorideki az sayıdaki katılımcı nedeniyle güvenilir değildir.

Kaynak: ILO SWTS'ye dayanan kendi hesaplamaları.

Becerilerin yanlış eşleşmesi, 15-29 yaş grubundaki çalışanlar tarafından öznel olarak algılanmaktadır (Şekil A2: 16). Ortalama olarak, nüfusun yaklaşık % 90'ı, ileri düzey bir yükseköğrenim diplomasına sahip olanlar hariç olmak üzere, işleriyle ilgili gerekli vasıflara sahip olduklarına inanmaktadır;

bunların neredeyse üçte biri kendilerini fazla yeterlilik sahibi olarak nitelendirmektedir. Bir beceri uyumsuzluğu algılayanlar arasında, fazla yeterlilik sahibi olma ortalama olarak beceri boşluklarından daha fazladır (% 8'e karşı %4).

Şekil A2:16. Eğitim seviyesine göre çalışan kişilerin subjektif yanlış eşleştirme algısı (2012-13), yaş grubu 15 - 29 (%)



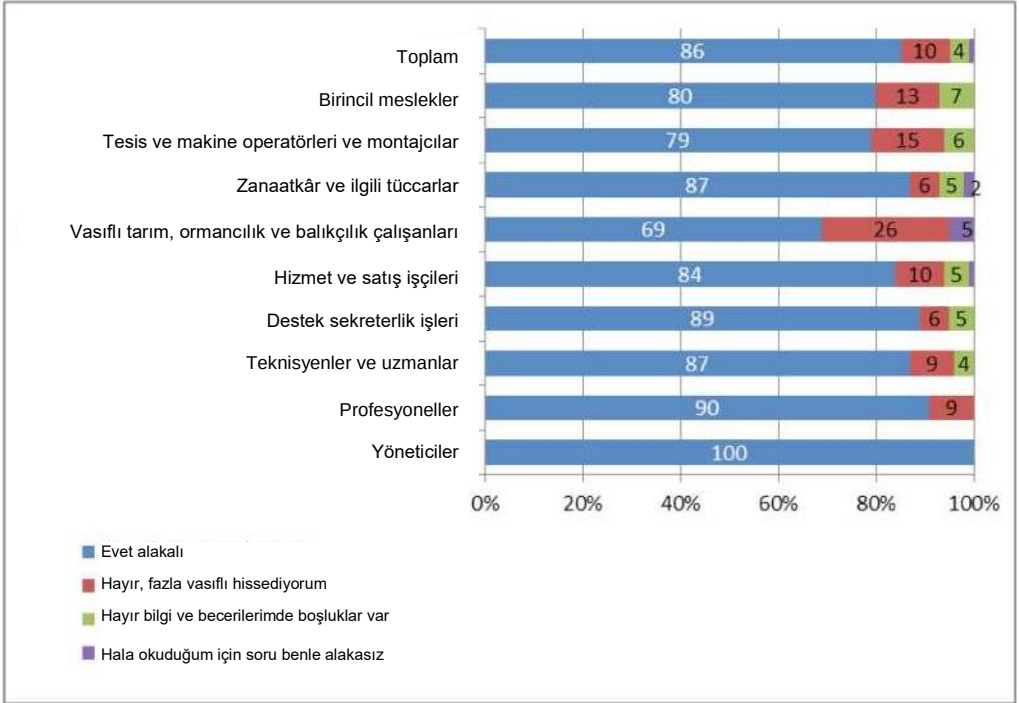
Not: Veriler, 15-29 yaşlarında çalışan ve şu anda eğitime kayıtlı olmayan kişilere atıfta bulunmaktadır. Anket Aralık 2012- Ocak 2013 döneminde gerçekleştirilmiştir.

Kaynak: ILO SWTS'ye dayanan kendi hesaplamaları.

Farklı meslek statülerinin tamamı incelendiğinde, 'vasıflı tarım, ormancılık ve balıkçılık işçileri' haricinde 15-29 yaş grubundaki nüfusun yaklaşık % 90'ı bir beceri uyumsuzluğu algılamamış,

% 26'sı kendilerini fazla nitelikli ilan etmiştir. (Şekil A2: 17). Beceri boşluğu (% 4) yaşayanların toplam payı, kendilerini fazla nitelikli ilan edenlerin yarısından azdır (% 10).

Şekil A2:17. Mesleğe göre çalışan kişilerin subjektif yanlış eşleştirme algısı (2012-13), yaş grubu 15 - 29 (%)



Not: Veriler, 15-29 yaşlarında çalışan ve şu anda eğitime kayıtlı olmayan kişilere atıfta bulunmaktadır. Anket Aralık 2012-Ocak 2013 döneminde gerçekleştirilmiştir.

Kaynak: ILO SWTS'ye dayanan kendi hesaplamaları.

Referanslar

Department of statistics (2014). *Jordan statistical year-book 2012*. Amman: Department of Statistics.

www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/yearbook_2012.pdf

United Nations (2013). *International migration 2013*. New York: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, <http://esa.un.org/unmigration/wallchart2013.htm>

Web siteleri

[URLs accessed 8.12.2014]

CIA, Central Intelligence Agency: *The world factbook*, <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/up.html>

Department of statistics: population and housing: surveys: *employment and unemployment*, www.dos.gov.jo/dos_home_e/main/

Department of statistics: *statistics by sectors*, www.dos.gov.jo/dos_home_e/main/

The World Bank: Countries: *Jordan overview*, www.worldbank.org/en/country/jordan/overview

The World Bank: *World development indicators 2014*, www.scribd.com/doc/222646575/

World-Development-Indicators-2014

United Nations: *National accounts main aggregates database*, <https://unstats.un.org/unsd/snaama/selCountry.asp>

EK 3.Vaka Çalışması 3: Sri Lanka’da daha iyi bir beceri eşleştirmesi için politika oluşturma

Bağlam

Gelecek için Mahinda Chintana vizyonu (Sri Lanka Hükümeti, 2010) Sri Lanka’da kilit bir ulusal kalkınma politikası belgesidir. İlk olarak 2005 yılında tanıtılmış ve 2010 yılında gözden geçirilmiş ve güncellenmiştir. Ulusal kalkınma ile ilgili çok çeşitli konular ele alınmaktadır ve önemli bir kısmı insan kaynakları gelişimi, istihdam edilebilirlik ve beceri talebi ve tedariki ile ilgilidir.

Beceri talebinin belirlenmesi

Vizyonda belirlenene göre istihdam yaratacak stratejik sektörler şunlardır:

- (a) BİT;
- (b) Turizm;
- (c) Altyapı.

Bu kilit sektörlerin tanımlanması, nicel istihdam projeksiyonu ve stratejik vizyonun bir gerekçesidir. Sonuç olarak, bilim, teknik beceri ve dil becerilerinin gelişimi öncelikli alanlar olarak kabul edilmiştir.

Vizyon için beceri arzında güçlü yanlar ve problemler

Sri Lanka’nın vizyonun bu bileşenini yerine getirmek için geliştirebileceği güçlü yanları olduğu fark edilmiştir. Temel eğitimi tamamlayan öğrencilerin oranı, Güney ve Güneydoğu Asya bölgelerindeki birçok ülkenin üzerinde olup, 2009 yılında % 91’in üzerindedir. İlköğretimdeki öğrenme çıktıları birinci dil, matematik ve İngilizce alanlarında, 2005 ve 2009 yılları arasında önemli ölçüde artmıştır; bu da ilköğretimde, ileri teknik eğitim ve fen ve teknoloji eğitiminin

geliştirilebileceği iyi bir temel olduğu anlamına gelmektedir.

Bunların yanı sıra, vizyonu gerçekleştirmek için üstesinden gelinmesi gereken önemli zayıf yanlar ve engeller de vardır. Şöyle ki:

- (a) Matematik, fen ve BT gibi uzmanlık gerektiren konularda öğretmenlerin bulunmaması;
- (b) Genel ortaöğretimin tamamlanmasından sonra çoğu öğrencinin uygun bir beceri geliştirme programına katılmadan işgücüne katılması;
- (c) Devlet üniversite sisteminin kapasitesinin sınırlı olması; üniversite eğitimine hak kazananların en fazla % 17’sinin üniversitelere kabul edilmesi;
- (d) Devlet üniversitelerine kayıtlı öğrencilerin büyük bölümü sanat ve yönetim gibi ‘sosyal’ alanlardaki dersleri almaları. Bu sanat alanları (% 60) ile ülkenin ekonomik ihtiyaçlarına daha doğrudan bağlı olan bilimsel ve teknik konular arasında bir denge kurulması bir sorun teşkil etmektedir (Aturupane ve Millot, 2009). Yeni girişimler zaten bilim ve teknolojiye yönelik bir eğilim göstermektedir, bu da stratejinin bu yönelimi daha fazla desteklemesine fırsat vermektedir (Wijewardena, 2013).

Tablo A3:1. Devlet üniversitelerinde öğrencilerin disiplinlere göre dağılımı, 2006

Disiplinler	Kayıt	Pay %
Sanat		
Yönetim, ticaret ve hukuk		
Bilim, mühendislik, mimarlık ve bilgisayar bilimi		
Tıp, diş hekimliği, veterinerlik		
Tarım		
Tümü		

Kaynak: Aturupane ve Millot, 2009

Hedeflerin ve eylemlerin belirlenmesi

Beceri gelişimi ile ilgili hedefler, eğitim sisteminin farklı bölümlerini ve işyeri eğitim programlarını içermektedir. Bunlar vizyonun farklı bölümlerinde bulunabilirler:

- (a) Teknoloji öğreniminin temel eğitimin bir parçası olarak entegre edilmesi;
- (b) Yeni ortaya çıkan ekonomik sektörler için teknik becerilerin gerekliliklerini yerine getiren yeni programların uygulanması;
- (c) Akreditasyon sistemi ile yüksek vasıflı eğitimin sürdürülmesi;
- (d) Dil öğrenimini geliştirmek;
- (e) Öğrencileri iş piyasasına hazırlamak veya kariyer çalışması programları yoluyla daha ileriye yönelik çalışmalar yapmak;

- (f) Tüm okullar için eğitimli ve nitelikli öğretmenlerin bulunmasını sağlamak;
- (g) Öğrencilere seçeneklerin sunulması için müfredatın çeşitlendirilmesi;
- (h) Bir ortaklık projesi şeklinde modern bir bilim ve teknoloji üniversitesi kurmak;
- (i) Genel eğitim ve yükseköğretim ile teknik ve mesleki eğitimi birleştirmek;
- (j) İnovasyon, araştırma ve geliştirmeyi teşvik etmek;
- (k) Lisans programlarının kalitesini ve uygunluğunu geliştirmek için üniversitelere ve diğer yükseköğretim kurumlarına gerekli altyapı ve en ileri teknolojiyi sağlamak.

Stratejiler ve hedefler, bu amaçlara karşılık verecek şekilde hazırlanmıştır (bir örnekte, seçilen bir hedefle ilgili stratejiler yer almaktadır).

Tablo A3:2. Malımda Chintana Vizyonuna göre seçilen stratejiler ve hedefler

Strateji	Hedef / sonuç 2020
Temel ve ortaöğretim kalitesinin iyileştirilmesi - Mevcut müfredatı gözden geçirmek ve çeşitlendirmek; - İngilizceyi okul düzeyinde ikinci dil olarak öğretmek ve öğrenmeyi daha da güçlendirmek; - Fen ve matematik öğretim metodolojilerini geliştirmek; 1 000 okulun laboratuvar tesislerini geliştirmek ve 3 140 okul için mobil fen laboratuvarı sağlamak; 1000 okulun iyileştirilmesi için özel program kapsamında bir "model BİT öğrenme ortamı" oluşturmak; - BİT ekipmanının sağlanması ve değiştirilmesi; - Eğitim yazılımı geliştirme programını uygulamak; - Sosyal becerileri geliştirmek için özel programlar uygulamak - takım çalışması, iletişim, liderlik ve öğrencilerin girişimcilik yeteneği.	2020 yılına kadar GCE O seviye geçiş oranının % 52'den % 65'e yükseltilmesi; 2020 yılına kadar iyileştirilmiş GCE A seviyesi geçiş oranının % 60'tan % 75'e yükseltilmesi; - Bütün okullar için geliştirilmiş minimum laboratuvar tesislerinin sağlanması; - Bütün okullarda akademik ve idari amaçlar için BİT'in rahatça uygulanması; - GCE O seviyesi için teknik bir konu olarak Genişletilmiş BİT; - Tüm ortaokullarda uygun fen ve matematik eğitiminin kurulması; - Öğrencilerin sosyal becerilerinin geliştirilmesi
Öğretmen gelişimi - Öğretmenlerin konu bilgisinin, pedagojik becerilerinin ve motivasyonunun iyileştirilmesi ve (b) sistemin eğitim gereksinimlerine göre öğretmenlerin istihdamı ve görevlendirilmesi için etkili bir çerçeve oluşturmak; - Tüm öğretmenler için eğitim programları düzenlemek; - Tamil ortamındaki temel konuları öğretmek için gerekli niteliklere sahip olan, ekim sektöründe çalışan 1 000 genç erkek ve kadını yetiştirmek.	- Öğretmenlerin bilgi ve becerilerini geliştirmek; - İngilizce, matematik, fen ve BT gibi ana konuları öğretmek için yeterli sayıda öğretmenin atanması
Yeni piyasa odaklı ve uluslararası kabul görmüş lisans programlarını açmak.	- Doğru becerilere sahip işe alınabilir mezunlar; - Kursiyerlerin girişimcilik yeteneklerinin iyileştirilmesi.
Tüm eğitim kurumlarını ve endüstri ortaklarını bağlayan çevrimiçi yönetim bilgi sistemini güçlendirilmesi.	Eğitim kurumları, endüstri ortakları, eğitimciler ve kursiyerler arasında geliştirilmiş koordinasyon.
İlgili eğitim programlarının öğretilmesi ve değerlendirilmesi için ulusal yeterlilik standartlarının ve ulusal kalite standartlarının geliştirilmesi.	- Ulusal eğitim kurumları ve eğitim kursları standartlarında tutarlılık; - Ulusal yeterlilik standartlarının oluşturulması; - Tüm teknik eğitim ve mesleki eğitim kurumlarının, ulusal mesleki niteliklerde seviye 1'den seviye 7'ye kadar uygunluk sağlanması.
Örgün mesleki ve teknik eğitime sahip olmayan ancak NVQ sistemi ile paralel olarak değerlendirilmek isteyen kişiler için uygun yeterlilikler sağlamak üzere önceki eğitimleri değerlendirme merkezlerinin kurulması.	Colombo ve Galle'de iki önceki eğitim değerlendirme merkezi kurulması

Kaynak: Sri Lanka Hükümeti, 2010.

Diğer stratejiler ile tutarlılık

Bütün bunlara ek olarak, Mahinda Chintana'nın geleceğe yönelik vizyonunda ortaya çıkan sorunların üstesinden gelmek için daha spesifik politikalar ve stratejiler getirilmiştir. Bunlardan bazıları vizyonun tanıtımından önce uygulanmıştır:

- (a) Sri Lanka için ulusal insan kaynakları ve istihdam politikası;
- (b) Eğitim sektörü geliştirme çerçevesi ve programı;
- (c) Bilim, teknoloji ve inovasyon stratejisi.

Ulusal politika kabul edilirken ve çoğunlukla resmi istatistiklere dayandırılırken, belirli sektörlerde il düzeyinde, beceri arzı ve talebi ile ilgili daha ayrıntılı analizler hazırlanmıştır. Bunlar, bölgede öncelikli sektörlerin meslek yapıları hakkında daha detaylı bilgi içermekte ve işverenlerin beceri talebi ve işe alım algıları ile ilgili bir araştırma sunmaktadır.

Referanslar

- Aturupane, H., Millot, B. (2009). *The towers of learning: performance, peril and promise of higher education in Sri Lanka*. Washington, DC: World Bank. <http://documents.worldbank.org/curated/en/2009/07/11137864/towers-learning-performance-peril-promise-higher-education-sri-lanka>
- Government of Sri Lanka (2010). *Sri Lanka: the emerging wonder of Asia: Mahinda Chintana: vision for the Future*. Colombo: Department of National Planning.
- Secretariat for Senior Ministers (2012). *The national human resources and employment policy for Sri Lanka*. Colombo: Secretariat for Senior Ministers.
- Wijewardena, W.A. (2013). Sri Lanka's human skills gap: dangerously looming over the country's future growth prospects. *Colombo telegraph*, 11 April 2013. <https://www.colombotelegraph.com/index.php/sri-lankas-human-skills-gap/>

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.
Yeterlilik	Olağan ve değişen meslek durumları ve gereksinimlerini karşılamak için know-how, beceri, nitelik veya bilgi kullanma konusunda kanıtlanmış veya gösterilmiş bireysel kapasitedir. (Unesco, TVET glossary: www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.html?tx_drwiki_pi1%5Bkeyword%5D=glossary).
İstihdam edilebilirlik	Bireylerin bir işe girme, istihdamda kalma ve kariyerleri sırasında ilerleyebilmelerini sağlayan faktörlerin birleşimini ifade eder (Cedefop, 2008). Bireyin, iyi bir işi güvence altına almak ve korumak, kurum içinde ve işler arasında ilerlemek ve değişen teknoloji ve işgücü piyasası koşullarıyla başa çıkmak için mevcut olan eğitim ve öğretim fırsatlarından yararlanma kapasitesini artıran uygulamalı yeterliliklerini ve niteliklerini de içerir (ILO, 2004).
İstihdam hizmeti sağlayıcı	Bu, ana görevi işler ve iş arayanaları eşleştirmek olan kamu ve özel istihdam hizmetleri açısından hizmet sunan kuruluşlardır (Bkz. Cilt 4)
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 yönümlü olmalarıdır. Öngörüler, senaryolar halinde alternatif geleceklere kabul edilebilir (bkz. Cilt 2).
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, 2012b).
İşgücü piyasası	İşgücü piyasasının ya da işgücü piyasasının herhangi bir parçasının büyüklüğü ve yapısı, piyasasının ya da herhangi bir kısmının ya da piyasanın bir parçası olanların işleyiş biçimi, sorunları, mevcut fırsatları ve istihdam ile ilgili niyet ya da istekleri dahil ilgili her türlü bilgidir. (Mangozho, 2003).
İşgücü piyasası bilgi sistemi (İPBS)	Bir işgücü piyasası bilgi sistemi, işgücü piyasası bilgisini üretmek için tasarlanan bir dizi kurumsal düzenlemeleri, prosedürleri ve mekanizmaları içerir (ILO, 1997).
Eşleştirme	Eşleştirme, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmayı ve nitelikli iş arayanlarla işlerin doldurulması dahil olmak üzere beceri eksikliklerini azaltmayı amaçlayan yaklaşımları ve eylemleri ifade eder. Bu terim iş başvurusu veya yerleştirme işleminin daha geniştir.
Yanlış eşleştirme	Fazla eğitim, az eğitim, fazla yeterlilik, yetersizlik, fazla beceri, beceri eksikliği ve fazlası, beceri eskimesi gibi durumları ifade eden beceri boşlukları ve dengesizlikleri kapsayan bir terimdir. Becerilerin yanlış eşleştirilmesi hem bir kişinin iş gereksinimlerini karşılamadığı durumlarda hem de belirli bir beceriye sahip kişilerin eksik veya fazla olduğu durumlarda niteliksel ve niceliksel olabilir. Beceri uyumsuzluğu bireysel, işveren, sektör veya ekonomi düzeyinde tanımlanabilir (Andersen ve diğ., 2010).

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).
Özel istihdam kurumları (PREA)	Kamu kurumlarından bağımsız olarak, iş bulma, danışmanlık hizmetleri veya iş arama gibi bir ya da daha fazla işgücü piyasası hizmetini iş arayanlara sunan gerçek ya da tüzel kişidir. Bu terim, aşağıdaki tanım uyarınca geçici iş kurumlarını da içermektedir (ILO, 2007). Bkz. Cilt 4.
Profil hazırlama	KİH danışmanları tarafından genellikle BT ve belirli istatistiksel araçlar kullanılarak gerçekleştirilen, iş arayanların istihdam edilebilirliğinin değerlendirilmesidir. Profil hazırlamadaki mantık, nadir kaynakları ve hedef hizmetleri daha verimli kullanarak iş gücü piyasası entegrasyonunun daha etkili bir şekilde yapılmasıdır. Profil hazırlama sıklıkla, uzun vadeli işsizlik riskini de öngörmek yoluyla kişisel eylem planının bir parçası olarak bireysel güçlü ve zayıf yanların tanınmasını sağlamaktadır. Profil hazırlamanın genel amacı, iş arayanlar için KİH hizmetlerinin etkinlik ve verimliliğinin optimize edilmesidir (Weber, 2011). Bkz. Cilt 4.
Kamu istihdam hizmetleri (KİH)	Kamu istihdam hizmetlerinin temel işlevleri arasında iş arama desteği ve yerleştirme hizmetleri; işgücü piyasası bilgilerinin toplanması, analizi ve dağıtımı; hedeflenen işgücü piyasası programlarının ve hizmetlerinin geliştirilmesi ve uygulanması; uygulanabilir olduğunda işsizlik sigortası yardımlarının yönetimi ve özel istihdam bürolarının gözetimi gibi diğer düzenleyici hizmetler vardır (ILO, 2009). Bkz. 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 sergilediğini gösteren bir resmi kayıt vardır (sertifika, diploma).
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 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 açık işleri doldurmak için yetersiz olduğu durumlardır.
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).
Geçici iş kurumu	Doğrudan işçileri işe alan ve onları kullanıcı gözetimi altında başka işletmelerde işe aldırarak ve çalıştıran, özel veya kar amacı gütmeyen şirketlerdir (ILO, 2014b). Bkz. 4. cilt

Bu rehber, ETF, ILO ve Cedefop'un beceri öngörülerini 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 / kuruluşun liderlik etmiş ve diğerleri de girdileri, vaka çalışmaları, 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 yayınlarından önce rehberleri incelemiştir.

İPB'nin daha iyi anlaşılması ve daha verimli kullanımı, beceri uyumsuzluğu risklerini azaltmak için potansiyel önleyici tedbirler arasındadır. Bu yayının amacı, işgücü piyasası izleme ve arz ve talebin analizini aşağıdaki yollarla sağlamaktır: Analizin amaçlarının oluşturulması, veri denetimi, kapasite geliştirme, analiz performansı ve İPB'nin daha iyi eşleştirme bağlamında yayılması ve kullanımı.

Bu rehber, İPB'nin yorumlanması için gerekli yöntemleri, yaklaşımları ve bileşenleri ile işgücü piyasasının koşullarını ve operasyonlarını açıklamaktadır. İPB'nin analizinde dikkate alınacak kısıtlamalar ve zorlukların yanı sıra çeşitli önlemler, güncel ve öngörülen eğilimleri içerir.

Daha spesifik konulara ve beceri yöntemlerine odaklanan rehberlerin bir parçası olarak bu rehber, bir ülkedeki mevcut veri tabanlarını ve araçlarını, özellikle işgücü piyasasına ve eğitim göstergelerine dönüştürerek nasıl kullanılabileceğimiz konusuna odaklanmaktadır. Ayrıca, kanıtlara dayalı politika oluşturma da dahil olmak üzere, iş piyasasında bireyler, şirketler ve kurumlar tarafından bilinçli karar vermede daha faydalı hale getirmek için veri kaynaklarının nasıl geliştirileceğine dair ipuçları sunar. Bu bilgi kaynaklarının nasıl geliştirileceğine ya da belirli kurumlar bağlamında nasıl kullanılacağına dair detaylı bilgi, serinin diğer rehberlerinin amacıdır ve ilgili yerlerde onlara bağlantılar da sunulmaktadır.

Bu yayın, İPB'nin beceri arz ve talebinde daha iyi bir öngörü ve eşleştirme sağlamak için nasıl kullanılabileceğini anlamak isteyen herkes için yararlı bir tanıtım aracıdır. Piyasa sinyallerine nasıl tepki verileceği ve İPB'nin yönlendirdiği erken uyarı mesajlarına nasıl tepki verileceği konusunda politika ve karar vericiler için tavsiye ve öneriler sunar. Teknik analistler ve uzmanlar, bu rehberi İPB sistemlerinin nasıl geliştirilebileceği ve politika analizleri ve müdahaleleri için nasıl kullanılabileceği konusunda bir ilham kaynağı olarak kullanabilirler.



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