

İSTİHDAM HİZMET SAĞLAYICILARININ ROLÜ

BECERİ VE İŞ ÖNGÖRÜSÜ VE EŞLEŞTİRMESİNE İLİŞKİN REHBER

SAYI 4

Tine Andersen, Lizzi Feiler ve Gregor Schulz

First published in English as Andersen, T., Feiler, L. and Schultz, G. (2015) Guide to anticipating and matching skills and jobs – Volume 4: The role of employment service providers. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO. doi:10.2816/816485



İÇİNDEKİLER

1. Yönetici Özeti	7
2. Giriş	10
3. Öngörü ve Eşleştirme: Kavramlar ve Aktörler	13
3.1. İstihdam hizmet sağlayıcılarının rolü	13
3.2. Beceri ihtiyaçlarının öngörüsü	17
3.3. Beceri ve işlerin eşleştirilmesi	18
4. Belirli Metodolojiler ve Bunların Uygulanmasına İlişkin Rehber	21
4.1. İşgücü piyasası bilgisi: öngörü ve eşleştirmenin geliştirilmesine ilişkin temel	21
4.2. Ortaklıklar aracılığıyla eşleştirme hizmetlerinin geliştirilmesi	31
4.3. Öngörü sağlamaya odaklanan yaklaşımlar	39
4.4. Gençlerin kariyer seçimleri ve işgücü piyasasına girişi	41
4.5. Daha iyi eşleştirme ve işe yönlendirme için yenilikçi hizmetler	44
4.6. İşsizlikten kaçınmak ve işsizliği azaltmak için beceri uyumlaştırması	51
4.7. Kayıt dışı ekonomiyle ilgili sorunlar	54
5. Sonuç ve kilit mesajlar	56
Kaynakça	58
EK - İyi uygulama örneklerini içeren vaka çalışmaları	63
1. İstihdam hizmetleri ve işverenler arasındaki ortaklık (vaka çalışmaları Kısım 4.2)	64
1.1. Meksika, Querétaro Eyaleti: yeni ortaya çıkan havacılık sanayisi için hizmet içi eğitim ve işe yerleştirmenin geliştirilmesi	64
1.2. Türkiye: Beceri'10 (UMEM Beceri'10)	67
2. Öngörü sağlamaya odaklanan yaklaşımlar (vaka çalışmaları Kısım 4.3)	69
2.2. Kolombiya: meslek araştırmalarının geliştirilmesi ve işgücü arz ve talep trendlerinin analiz edilmesine yönelik ilk adımlar	72
2.3. ManpowerGroup: özel bir istihdam kurumunun işe alım ve becerilere ilişkin araştırması	74
2.4. Danimarka: işgücü piyasası dengesi	78
3. Gençlerin kariyer seçimlerinin ve işgücü piyasasına girişlerinin desteklenmesi (vaka çalışmaları Kısım 4.4)	81
3.1. Kore: iş dünyası, kariyer rehberliği, danışmanlığı ve iş arama yoluyla beceri uyumsuzluğundan kaçınılmasına yardımcı olmak için yenilikçi bir yöntem	81
3.2. Benin: Jobs Saturday, kariyer rehberliği ve işgücü piyasası bilgisiyle beceri uyumsuzluklarının azaltılması için ileriye dönük bir girişim	83
4. Daha iyi eşleştirme ve işe yönlendirme için yenilikçi hizmetler (vaka çalışmaları Kısım 4.5)	85
4.1. Hindistan, Delhi bölgesi: Naukri Bazaar, mikro ve küçük girişimler için iş değişim programları	85
4.2. Moldova: Göçmenlerin iş eşleştirmesini en iyi düzeyde sağlamak için hareketlilik ortaklığı	88
4.3. Avusturya: sosyo-ekonomik girişimler, kırılgan grupların istihdam edilebilirliğini artırmak için yoğun destek	90
4.4. Portekiz: eşleştirme için müdahale modeli	92
5. Beceri uyumlaştırması yoluyla işsizlik sorununun önüne geçilmesi (vaka çalışmaları Kısım 4.6)	95
5.1. Japonya: Hello Work (İşe Merhaba)	95
5.2. İspanya (Katalonya): mesleki eğitim ve öğretimin işgücü piyasası ihtiyaçlarına uyumlaştırılması	97
KISALTMALAR	102
ÖNEMLİ TEKNİK TERİMLER	104

KUTU VE ŞEKİLLER

Kutu 1:	İş ilanına çıkılması ve işlerin Danimarka PES'e (Jobnet.dk) kaydedilmesi	24
Kutu 2:	Uluslararası standartlara göre ulusal sınıflandırma sistemi geliştirilmesi – Lübnan	26
Kutu 3:	Geçici yabancı işçi programı (TFWP) – Kanada	31
Kutu 4:	Hareketlilik ortaklığı: işgücü ve göçmenlerin geri dönüşünü yönetmek için kapasitenin güçlendirilmesi – Moldova	32
Kutu 5:	AB beceri panoraması	33
Kutu 6:	UMEM Beceri '10 – Türkiye	34
Kutu 7:	İşverenlerle ilk temasa ilişkin yaklaşımlar	35
Kutu 8:	İşverenlerin gruplara ayrılması – Fransa	36
Kutu 9:	Büyük bir işverenle yetkinlik geliştirilmesine ilişkin iş birliği	38
Kutu 10:	İşgücü piyasası dengesi – Danimarka	38
Kutu 11:	Manpower istihdam eğilimleri araştırması	39
Kutu 12:	Jobs Saturday – Benin	41
Kutu 13:	İş fuarı davetiyesi – Danimarka	42
Kutu 14:	İş fuarları – Slovenya	42
Kutu 15:	VDAB'da profil çıkarma – Belçika	43
Kutu 16:	İş arayan bireyleri sınıflandırma aracı – Avustralya	44
Kutu 17:	Sosyoekonomik girişimler – Avusturya	44
Kutu 18:	İstihdam ağı – Çin	47
Kutu 19:	Telefonla bilgilendirme – Hindistan	49
Kutu 20:	Hello Work, beceri uyumlaştırması – Japonya	50
Kutu 21:	Mesleki eğitim ve öğretim sunumunun işgücü piyasası ihtiyaçlarına uydurulması – İspanya	51
Kutu 22:	Pratik test aracılığıyla eşleştirme – Fransa	52

Şekil 1:	Bireysel düzeyde eşleştirme: üç aktör, altı beklenti	9
Şekil 2:	İstihdam kurumlarının işlevleriyle ilgili beceriler	10
Şekil 3:	İstihdam kurumlarının temel görevlerine genel bakış	12
Şekil 4:	İstihdam hizmet sağlayıcılarının eşleştirme faaliyetlerindeki tipolojisi	15
Şekil 5:	Eşleştirmedeki roller: politika düzeyleri ve zaman tercihleri	17
Şekil 6:	Kayıtlı işsizlerin toplam işsizlere oranı, 2009 (%)	25
Şekil 7:	Gerçek zamanlı iş talepleri: top 50 meslek listesi (Nisan 2013)	28
Şekil 8:	İşverenlerin gruplandırılması	35
Şekil 9:	Çevrimiçi meslek bilgisi örneği – Çek Cumhuriyeti	48
Şekil 10:	Sürekli mesleki eğitim türleri	51
Şekil 11:	Arama ara yüzü – Danimarka	77
Şekil 12:	İnşaat sektöründeki durum	78
Şekil 13:	İstihdam hizmetlerinin dağılımı – İspanya	95
Şekil 14:	İhale süreci – İspanya	98



1. Yönetici Özeti

İş dünyası hızla değişmekte ve işgücü becerilerinin yeni teknolojilere ve değişen iş yapılarına uyum sağlaması gerekmektedir. İlk derece eğitim temel taşıdır ancak hayat boyu eğitim bireylerin kariyerlerinde ilerlemeleri veya işlerinde devam etmeleri için bile zorunludur. Teknik ve organizasyonla ilgili değişiklikler genellikle mesleki hareketlilik ve coğrafi hareketlilik ihtiyacını doğurmaktadır. İşgücünün gittikçe artan bir kısmı, kırsal alanlardan kentsel alanlara veya ülkeler ve kıtalar arasında büyüme merkezlerine göç etmek zorunda kalmakta veya göç etmek istemektedirler.

Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler, değişim için başlıca sebeplerdir ve sürecin işlemesi için birleştirilmektedirler. Küreselleşme, yeni ortaya çıkan ekonomiler büyüdüğü ve batı ülkelerindeki üretim sektörü çökmeye devam ettiği için uluslararası iş bölümünü değiştirirken, dijital devrim formundaki teknolojik gelişmeler, büyük şirketlerdeki beceri düzeyi yüksek çalışanların oldukça küçük bir kısmı dahil olmak üzere herkes için beceri gerekliliklerini güncellemektedir.

İşin bu arka planına rağmen işgücünde mevcut beceriler ile işverenler tarafından talep edilen beceriler arasında uyumsuzluk giderek artmaktadır ve bu da ekonomik kriz nedeniyle iş kayıpları sonucunda hali hazırda yüksek olan işsizliği daha da artırmaktadır. Beceri arzı ile talebi arasındaki uyumsuzluğun azaltılması, tüm dünyada insan kaynakları politika yapımcılarının gündemlerinde ilk sıralarda yer almaktadır. Bu sorun, öngörü ve eşleştirme politikaları ve yaklaşımlarının geliştirilmesiyle ele alınabilir ve burada istihdam hizmet sağlayıcıları kilit bir rol oynamaktadır.

Bu rehberde, istihdam hizmet sağlayıcılarının (kamu ve özel) öngörü ve eşleştirmedeki rolüne ilişkin derin bir inceleme sunulmaktadır. Gelişmekte olan ülkelere ve geçiş ülkelerinde istihdam hizmetleri sağlayan kuruluşlarda çalışan istihdam politika yapımcıları, yöneticileri ve profesyonellerine yönelik bir rehberdir.

Rehberin amacı, okuyuculara dünya çapındaki vaka çalışmalarından elde edilen uygulamayla ilgili politika seçenekleri ve uygulama örnekleri sunmaktır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), kamu istihdam kurumlarını (PES) şu şekilde tanımlamaktadır¹: “genellikle çalışma bakanlıklarının bir parçasıdır veya nadiren ayrı bir yürütme kurumu olarak faaliyet göstermektedir.

Kamu istihdam kurumları, çalışanların işgücü piyasasına girmelerine yardımcı olmak, işgücü piyasası düzenlemelerini kolaylaştırmak ve ekonomik geçişin etkisini azaltmak amacıyla kullanılan aktif ve bazen pasif işgücü piyasası politikalarının çoğunu planlar ve uygularlar. Bunun için genellikle işgücü piyasası bilgisi sunar, iş arama konusunda yardım eder ve işe yerleştirme hizmetleri sunarlar, işsizlik maaşını yönetirler ve çeşitli işgücü piyasası programlarını (işten çıkarma yardımı, yeniden eğitim verilmesi, kamu istihdam hizmeti) yönetirler. Kamu istihdam kurumlarının, bu hizmetleri hem iş arayanlara hem girişimcilere sunması gerekmektedir. Kamu istihdam kurumlarının yönetilmesinde üç taraflılığın ve sosyal diyalogun önemi, bu kurumların danışma organlarının oluşumunda yansıtılmaktadır.”

PES'in, iş dünyasındaki hızlı değişimlere ayak uydurması gerekmektedir. Bu kurumların temel amacı (iş arayanların açık iş pozisyonlarıyla eşleştirilmesine yardımcı olunması), “beceri” konusunun merkezde yer aldığı karmaşık bir görev haline gelmiştir. Geçiş ülkeleri ve gelişmekte olan ülkelerdeki kamu istihdam kurumlarında belirli zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu kurumlar genellikle düşük bütçe, personel yetersizliği ve bireylere ulaşamama ve piyasa payının düşük olması nedeniyle kısıtlanmaktadır. Bütçe kısıtlamaları önemli bir konudur ancak finansman

(1) Uluslararası Çalışma Örgütü, Yönetim Kurulu 306. oturum. İşgücü piyasasındaki kamu istihdam kurumlarının rolü için ILO desteği (ILO, 2009).

yetersiz olduğunda bile daha iyi hedefleme ve daha etkili ve etkin tedbirlerle neredeyse en iyiye yakın eşleştirme sonuçları elde edilebilir. Daha yüksek bütçeleri olan bazı ülkeler, eşleştirme konusunda daha yavaş sonuç almaktadırlar, bu da başarılı olmak için yönetimin (sonuçlara odaklanan stratejik planlama, çok seviyeli ortaklıklar ve izleme gibi) önemli olduğunu göstermektedir.

Özel istihdam büroları da geçici istihdam ofisi olarak veya işe alma ve yerleştirme hizmetleri gibi alanlarda faaliyet göstererek işgücü piyasalarının daha iyi faaliyet göstermesine katkıda bulunur. Bazıları, kamu hizmetleriyle yakın iş birliği kurarak kamu hizmetlerine tamamlayıcı olarak faaliyet gösterirler. Sivil toplum kuruluşları (STK'lar), belirli hedef gruplara özel hizmetler sunarak liderlik rolünden ziyade destekleyici rolü üstlenirler.

Rehberde öngörü, işgücü piyasası aktörlerinin ilerideki iş ve beceri arz ve taleplerini belirlemeleri ve belirlenen ihtiyaç ve açıkları gidermek için stratejiler geliştirmeleri anlamına gelmektedir. Beceri eşleştirilmesi ile genellikle beceri uyumsuzluklarını azaltarak arz ve talebin birbirine uygun hale getirilmesi amaçlanmaktadır. Daha operasyonel anlamda bakıldığında, eşleştirme, istihdam hizmetleri ve bu rehber bağlamında, arz ve talebin bireyler ve bireylerin "iş eşleştirmeleri"nin ötesinde arz ve talebin genel olarak eşleştirilmesi dahil olmak üzere, boş pozisyonların iş arayan kalifiye kişilerle doldurulması sürecini belirtmektedir.

Eşleştirme için teknik koşullar, çok büyük miktarlarda veri alabilen ve daha iyi eşleştirme yapabilen e-araçların, özel yazılım ve veri tabanlarının daha yaygın kullanılmaya başlamasıyla gelişmiştir. Ancak işgücü piyasasında hızlı iş devri ve daha sıkı kaynak kısıtlamaları gibi bazı sorunlar devam etmektedir. Ayrıca geçiş ülkeleri ve gelişmekte olan ülkelerdeki kamu istihdam kurumları genellikle danışmana düşen vaka yüküyle başa çıkmak zorundadır, bu nedenle kırsal alanlara çok fazla hizmet sağlanamamakta ve küçük ve mikro girişimlere kısıtlı hizmet sunulmaktadır.

Belirli hedef grupların belirli ihtiyaçlarının daha iyi bir şekilde giderilmesi ve işe yönlendirme ve yerleştirme hizmetlerinin etkinliğinin artırılması için yeni yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bilişim teknolojisi (IT) ve istatistiksel araçları içeren profil çıkarma yöntemleri, iş arayan kişilerin istihdam edilebilirliklerini ölçmek

için kullanılmaktadır ve internet tabanlı self-servis sistemleri de mevcut işlere ilişkin şeffaf ve gerçek zamanlı bilgi sunmaktadır. Tüm bunlar, iş arayan çoğu kişinin ihtiyaçlarını karşılamaktadır ancak bazı grupların iş bulma konusunda daha fazla desteğe ihtiyacı olduğu için bu grupların ihtiyaçları bu şekilde karşılanamamaktadır.

İşgücü piyasası gittikçe uzmanlaşmaya yoğunlaştığı için eşleştirme sürecinde beceriler daha da önemli hale gelmiştir. Mevcut önemli politikalardan ikisi, beceri arz ve talebinin uyumlaştırılması ve hem günümüzdeki hem ilerideki beceri ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli iki yönlü eğitimin nasıl sunulacağıyla ilgilidir. Konuyla ilgili şu politika dokümanları ve uluslararası çalışma standartları mevcuttur: insan kaynaklarının geliştirilmesine ilişkin 195 No.'lu Tavsiye Kararı: eğitim, öğretim ve hayat boyu eğitim (ILO, 2004); Yeni girişimciler için yeni beceriler (Avrupa Komisyonu, 2009); üretkenliğin artırılması, ekonomik büyüme ve gelişme için becerilere ilişkin kararlar (Uluslararası Çalışma Konferansı, 2008); G20 eğitim stratejisi (ILO, 2011).

İstihdam hizmet sağlayıcıları, ilerideki becerilere ilişkin öngörülerde önemli bir rol oynamaktadır çünkü işgücü piyasası bilgisini sistematik olarak takip etmekte ve düzenli olarak geribildirim vermektedirler. Etkili eşleştirme stratejileri, ilerideki trendlere ilişkin bilgiye dayandırılmalıdır ve güçlü ve güvenilir öngörüler ancak işverenlerin, sosyal ortakların, eğitim ve öğretim sisteminin ve araştırmacıların aktif bir şekilde dahil olmasıyla elde edilebilir.

Günümüzdeki küresel iş dünyası ve hızla değişen beceri talepleri, daha kaliteli ve erişilebilir işgücü piyasası bilgisini gerektirmektedir. İşgücü piyasası yönetim sistemleri daha az gelişmiş olan ülkelerde, gelişmiş veri oluşturma süreçlerine ve kaynak, zaman ve politika düzeyinde koordinasyon açısından yatırıma ihtiyaç duyulmaktadır. İlerideki trendlerin tahmin edilmesi için sağlam veriler genellikle mevcut değildir çünkü zaman serileri arasında boşluklar olabilmekte veya kırsal alanlar tam anlamıyla kapsanamamaktadır. Kayıt dışı ekonominin ve kayıt dışı iş sektörlerinin gücü ve resmi olmayan öğrenmeyle elde edilen becerilere güvenilmesi de beceri öngörüsü ve eşleştirilmesinde sorun teşkil etmektedir.

İş arayanlar ve açık iş pozisyonlarına ilişkin mevcut idari verilerin daha iyi kullanılması ve çapraz analiziyle kısa vadede önemli gelişmeler yaşanabilir. İstihdam



kurumlarının, strateji geliştirilmesine katkı sağlamak için yerel düzeyde toplanan işgücü piyasası bilgisini, diğer kaynaklarda mevcut olan nicel ve nitel bilgiyle zenginleştirerek yukarı doğru iletmesi gerekmektedir.

Arz ve talep arasında etkili bir arabuluculuk sağlamak için istihdam hizmetleri ile işverenler arasında yakın iş birliği olmalıdır. Bu iş birliği, programların uygulanmasına yönelik ortaklık şeklinde (bu ortaklığa işveren federasyonları, eğitim hizmeti sağlayan kurumlar ve araştırma kuruluşları da dahil edilebilir) veya PES'teki işverenlere yönelik oryantasyonun geliştirilmesi için temel tedbirler şeklinde olabilir. Pek çok vaka çalışması, yerel düzeyde iş birliğinin, araştırma kuruluşları, eğitim hizmeti sağlayan kurumlar, işverenler ve kamu istihdam hizmeti arasındaki iş birliğinin, özellikle ulusal koordinasyonun olduğu durumlarda nasıl iyi sonuçlar doğurduğunu göstermektedir.

İşgücü piyasası ve öngörü bilgisi, eyleme dönüştürülmelidir. İstihdam kurumları, işe yerleştirme ve yönlendirme hizmetleri sağlayarak ve işsizliği azaltmak için becerilerin düzenlenmesine katkıda bulunarak, bilgiyi genç bireyleri kariyer seçenekleri ve işgücü piyasasına giriş için hazırlamak için kullanabilir. Dünyanın dört bir yanında yürütülen vaka çalışmaları, uygulama örneği olan politika seçenekleri içermektedir, aynı zamanda yerel düzeyde veya sektör düzeyinde girişimler sonucunda programların iyi bir şekilde işlediğini göstermektedir.

Genç işsizliği, eksik istihdam ve hareketsizlik, küresel düzeyde tahmin edilemeyecek seviyelere ulaşmıştır. ILO'ya göre (2013), gelişmekte olan bazı ekonomilerde genç nüfusunun neredeyse üçte ikisi yeterince kullanılmamaktadır, yani genç nüfusun üçte ikisi işsizdir, düzenli işe sahip değildir (genellikle kayıt dışı sektör) veya çalışmamakta ve eğitim veya öğrenim görmemektedir. Öngörü ve eşleştirme yaklaşımlarının işsizlik sorununu tek başına çözemeyeceği açıktır (çünkü öncelikle iş alanlarının yaratılması gerekmektedir) ancak işsiz gençlerin sorununun ele alınmasına yardımcı olabilirler. Kariyer rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, güçlü öngörü verileriyle desteklenmesi gereken erken müdahale stratejileridir. İstihdam kurumları, işverenleri yeni mezunları işe almaları için teşvik ederek veya şirketlerde sübvansiyeli edilen işlerde çalışması gibi stratejileri kullanarak işgücü piyasasına ilk girişi kolaylaştırmak için programlar aracılığıyla okuldan ilk kazançlı işe geçişteki zorluklara destek sağlayabilir.

Çalışanların kariyerleri boyunca becerilerini artırmaları gerekmektedir. İstihdam kurumları, iş arayan bireylere eğitim veya iş yerinde uygulamalı eğitim sunmaktadır ve bazıları belirli hedef gruplar için programlar geliştirmiştir. Yeterli düzeyde talep oryantasyonu ve tümleşik işe yerleştirme bileşenleri mevcut olduğunda eğitim ile işgücü piyasasının etkililiğinde büyük başarılar elde edilmektedir.

Bu rehberde, belirli metodolojiler tanımlanmakta ve istihdam kurumları (veya diğer kamu kurumları) tarafından elde edilen verileri ve istihdam hizmetleri ile işverenler arasındaki iş birliğini kullanarak işgücü piyasası bilgisinin iki bileşeni üzerine inşa edilen etkili beceri eşleştirme örnekleri sunulmaktadır.

Buradaki önemli mesaj, yeterliliklerden ziyade becerilerin istihdam kurumlarının öngörü ve eşleştirme uygulamalarının merkezinde olduğudur. Temel öge olarak yeterliliklerden becerilere geçiş yapılması, istihdam kurumlarının becerilerle ilgili hizmetlerin geliştirilmesine yoğunlaşmasına neden olmuştur. Rehberlik ve oryantasyon hizmetleri ve eğitim tedbirleri ile becerilerin geliştirilmesi şu anda başlıca faaliyetlerdir.

İstihdam hizmet sağlayıcılarının faaliyetleri, düzenleyici çerçeveler, politikalar ve bütçelerin tanımlandığı aynı politika düzeyinde kararlaştırılmalıdır. Uygun bir beceri politikası yaklaşımı; işgücü piyasası, eğitim ve makro ekonomi politikasını araştırma stratejileriyle uyumlaştırmalıdır. Tam anlamıyla faaliyet gösteren iletişim kanalları, etkili beceri politikalarının merkezi sinir sistemlerini oluşturmaktadır, böylece politikayı uygulayan organların ve bu organların öne çıkan personelinin ilgili ve güncel bilgilerle karar alma sürecini desteklemelerine izin vermektedir. Böylece alınan kararlar, tüm düzeylerdeki işgücü piyasasının durumuna ilişkin güvenilir kanıtlara dayanacaktır.

Tek bir bütüncül çözüm sunulamazken ve hiçbir yöntem veya politika bir işgücü piyasası ortamından diğerine adapte etmeden aktarılamazken, politika yapıcılar diğer bağlamlardaki iyi uygulamalardan elde edilen deneyimlerden faydalanabilir. Pek çok bölgede ve kıtada istihdam kurumlarının karşılıklı öğrenme şekli, çok daha etkili öngörü ve eşleştirme için tedbirlerin tasarlanmasına katkıda bulunabilir.

2. Giriş

Bu bölümde, gelişmekte olan ülkelerin belirli ihtiyaçları ve işgücü piyasaları bağlamında beceri öngörüsü ve eşleştirmesinde istihdam hizmet sağlayıcılarının (kamu ve özel) rolü sunulmaktadır. Rehberin amacı ve temelindeki sorular tanımlanmaktadır. Bölüm 3'te, temel beceri eşleştirme ve öngörüsü kavramları açıklanmakta, işgücü piyasasındaki aktörler tanıtılmakta ve kamu ve özel istihdam hizmet sağlayıcılarının rollerine ilişkin uluslararası standartlar açıklanmaktadır. Bölüm 4'te, beceri eşleştirmesi ve öngörüsünü desteklemek için istihdam kurumlarını geliştirmek isteyen bir ülkenin karşılaştığı zorluklar, bu ülkenin uygulayabileceği strateji ve yaklaşımlara odaklanılmaktadır. Sonuç bölümünden sonra dünyanın dört bir yanından vaka çalışmalarının yer aldığı ek sunulmaktadır.

Beceri öngörüsü ve eşleştirmesi son yıllarda politik bir konu olarak hız kazanmıştır. İşgücü piyasalarındaki hızlı değişiklikler, özellikle gençler arasında gittikçe artan kriz kaynaklı sürekli işsizlik trendi ve daha kalifiye işgücüyle rekabet edebilirliğin artırılması çabaları bu konuda itici güç olmuştur. Beceri talebinin değişmesine neden olan başlıca sebepler hem kamu kurumlarında hem de iş dünyasında organizasyonel değişimi hızlandıran ekonomik küreselleşme ve teknolojik yeniliklerdir. Avrupa Birliği'nin (AB) yeni iş girişimleri için yeni beceriler stratejisinde (Avrupa Komisyonu, 2009) ve ILO G20 eğitim stratejisinde (ILO, 2011) bu trendler göz önünde bulundurulmaktadır.

Avrupa Birliği ve Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) ülkeleri, işgücü piyasası yönetimlerini modernleştirme ve işgücü piyasası kurumlarında geçiş ülkeleri ve gelişmekte olan ülkeleri de kapsayacak şekilde reform yapma konusunda baskı altına girmişlerdir. Beceri arz ve talebinin daha iyi eşleştirilmesi, odak noktası haline gelmiştir çünkü pek çok ülke, az gelişmiş işgücü piyasası bilgi sistemleri (LMIS) ve kayıt dışı ekonomik faaliyet ve istihdamın üst düzeyde olması nedeniyle benzer sorunlarla karşılaşmaktadır.

Ülkeler; doğal kaynakları, coğrafi konumları, kentleşme ve demografik trendlerine bağlı olarak

büyük yaş gruplarına karşı yaşlanan toplumlar, göç akışları ve yönlerine bağlı olarak farklı düzeylerde etkilenmişlerdir. Beceri talepleri de endüstriyel ekonomiden hizmet temelli ekonomiye geçiş veya devlet sisteminde özel girişimlere geçilmesi gibi yapısal değişiklikler ve yeniden yapılanma ve gittikçe artan üretkenliğin de baskısıyla hızla değişim göstermektedir. Tüm bu temel koşullar, ulusal beceri gündemini etkilemektedir.

Bu rehberde, gelişmekte olan ülkelerin ve geçiş ülkelerinin belirli ihtiyaçları ve işgücü piyasaları bağlamında beceri öngörüsü ve eşleştirmesinde istihdam hizmet sağlayıcılarının rolü incelenmektedir. Doğrudan politika yapıcılar ve uygulayıcılar ele alınmakta ve işgücü piyasasının izlenmesi ve ilerideki beceri ihtiyaçlarına ilişkin "anlayış" ile elde edilen bilginin karar ve eyleme nasıl dönüştürüleceği açıklanmaktadır. Bu rehberin, iş arayan bireyler için beceri ihtiyaç öngörüsü ve eşleştirmesi ile girişimlerdeki fırsatlar arasında bağlantı kurulması için pratik çözümler sunan istihdam hizmet sağlayıcıları tarafından kullanılması amaçlanmaktadır.

Başvurulan temel sorular aşağıda belirtilmektedir:

İstihdam hizmet sağlayıcıları, mevcut ve ilerideki beceri talebine ilişkin bilgilerin toplanması, analizi ve yaygınlaştırılmasını nasıl geliştirebilir?

Bu bilgi, özellikle eşleştirme ve öngörü açısından istihdam kurumlarının farklı işlevlerini nasıl geliştirebilir?

Eşleştirme ve öngörüye ilişkin uygulamaları göstermek amacıyla, özellikle AB üye ülkelerinin fakat aynı zamanda Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve Avustralya'dan ülkelerin gelişmiş işgücü piyasası yönetim sistemlerine ilişkin geniş deneyimlerinden ve geçiş ülkeleri ve gelişmekte olan ülkelerin yenilikçi yaklaşımlarından vaka çalışması örnekleri seçilmiştir.

Rehberde, beceri eşleştirme sistemlerini güncellemek ve sürekli olarak geliştirmek isteyen ve işgücü piyasası yönetiminin geliştirilmesine katkıda bulunan politika yapıcılar ve uygulayıcılar hedeflenmektedir.

Rehber ile daha iyi işleyen bir işgücü piyasasına sahip olmak isteyen kamu kurumları, ortak ve paydaşlar, kamu ve özel istihdam kurumları, STK'lar ve kâr amacı gütmeyen kuruluşlara ilham ve destek sağlanması amaçlanmaktadır.

Öngörü ve eşleştirme, işgücü piyasası yönetiminin temel işlevleridir. İstihdam hizmeti sağlayıcılarının başlıca rolü (düzenli ve sürekli faaliyeti), iş arayan kişilerin açık iş pozisyonlarıyla eşleştirilmesidir. Bunu etkili bir şekilde yapmak için kullanılan strateji ve yaklaşımların gelecekteki gelişmelerin tahminlerine göre olması gerekmektedir. PES, ulusal ve yerel düzeyde "ilk elden" işgücü piyasası bilgilerini topladığı ve analiz ettiği için danışma kurulu düzeyinde üç taraflı danışmanlıklarda katalizör olarak faaliyet gösterebilir. Olası politika seçenekleri, eğitim politikası ve işgücü piyasası politikasına rehberlik edilmesi ve bunların etkilenmesi veya bunların piyasa güçlerine bırakılmasıdır.

Beceri ihtiyaçları öngörüsü, politika yapıcılar ve uygulayıcıların dahil olduğu yaklaşım ve prosedürleri içermektedir. Öngörü ile yeni piyasa koşulları, teknolojiler veya organizasyonel değişiklikler sonucunda bir ülkede, sektörde veya bölgede ortaya çıkan beceri ve çalışma koşullarını tespit etmeye çalışarak beceri arz ve talebi arasında gelecekteki ilişkilerin belirli yönlerinin tanımlanması amaçlanmaktadır. Nicel ve nitel, resmi ve gayri resmi bilgi elde etmek için çeşitli yöntem ve araçlar kullanılabilir (bkz. diğer rehberler).

Beceri öngörüsüne ilişkin söylemlerde genellikle hükümetlerin ve kamu kurumlarının beceri talebini belirleyeceği ve buna bağlı olarak beceri arzını düzenleyeceği varsayılmakta, öte yandan beceri talebi piyasanın belirlediği bu nedenle politika konusu olmayan bir husus olarak görülmektedir. Ancak sanayi, inovasyon ve araştırmaya ilişkin ulusal vizyon ve stratejiler, mali teşviklerle tamamlandığında talep yönünü önemli ölçüde etkileyebilir. Örneğin, rüzgar türbini üreticilerine destek sağlayarak sürdürülebilir enerji sağlanmasına ilişkin ulusal bir strateji, gelişmekte olan ülkelerdeki kalkınma stratejilerinin uygulanmasında olduğu gibi, beceri talebi için önemli sonuçlar doğuracaktır. İşverenlerin (özellikle küçük şirketlerin) uygulama aşamasında, insan kaynaklarının yönetimi kapasitelerini artırmak, beceri taleplerini daha iyi belirtmek ve tahmin etmek için PES gibi oluşumlardan desteğe ihtiyaçları olabilir.

Güvenilir öngörüler, izleme verilerine dayanmalıdır. Bu önemli bir bileşendir çünkü gelecekteki gelişmeler şu ana dayanmaktadır ve mevcut durum doğru bir şekilde anlaşılmadan yeterince

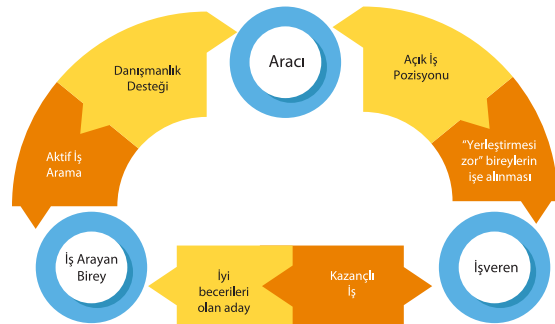
öngöründe bulunulamaz. İşgücü piyasası izlemesinde kullanılacak çeşitli veri kaynakları hakkında daha fazla bilgi almak için Sayı 1'e başvurabilirsiniz. Açık iş pozisyonları, iş arayan kişiler ve istihdam kurumları ve diğer kuruluşlar tarafından yürütülen eşleştirme süreci sonuçlarına ilişkin sunulan idari veriler, mevcut ve ilerideki beceri ihtiyaçlarının daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunabilir.

Eşleştirme, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmayı, beceri eksikliklerini azaltmayı ve yönlendirme ve yerleştirme hizmetleri aracılığıyla iş arayan kişileri açık iş pozisyonları bulunan girişimlerle bir araya getirmeyi amaçlayan yaklaşım ve eylemleri tanımlar. Eşleştirme, izleme sonucunda ve gelecekteki beceri talep ve arzlarına ilişkin tahminlerden elde edilen işgücü piyasası bilgisini gerektirir ve bu bilgiyi, işgücü piyasasındaki dengesizlikleri azaltmak için etkili politika ve faaliyetlere dönüştürür. Bu nedenle, eşleştirme, bir ülkede, bölgede veya sektörde talep odaklı eğitim ve öğretimden yerleştirme ve yönlendirme sistemlerine beceri arz ve talebinin koordinasyonunu artırmak için uygulanan çeşitli mekanizma, araç ve politika ile yürütülebilir.

Eşleştirme, kariyer rehberleri ve danışmanları veya istihdam hizmetleri gibi profesyoneller tarafından gerçekleştirilen beceri talebi ve arz yönleri arasındaki arabuluculuk ve koordinasyon şekli olarak da tanımlanabilir. Koordinasyon, mikro ve makro düzeylerde olabilir, çalışanlar ile onların bir işteki görevleri arasındaki uyumdan başlayarak ilk derece ve sürekli eğitim ve öğretimin sunulması ve yeterlilik gereklilikleri arasındaki uyum ve işgücü piyasasındaki arz ve talep arasındaki genel uyuma kadar gidebilir (ETF, 2012).

Eşleştirme sürecinin karmaşıklığı, dahil olan üç aktör ve altı farklı beklenti yakından analiz edildiğinde daha anlaşılır hale gelmektedir:

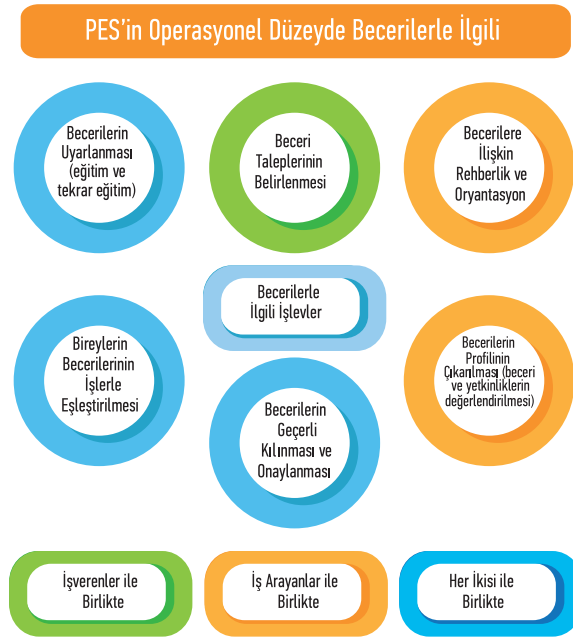
Şekil 1: Bireysel düzeyde eşleştirme: üç aktör, altı beklenti



Kaynak: Yazarlar.

İş arayan bireylerin açık iş pozisyonlarıyla eşleştirilmesi, becerilerin önemli bir rol oynadığı durumlarda daha da karmaşık bir hale gelmektedir. PES'in bu konuya bakış açısı, resmi yeterliliklerden becerilere geçiş yapıldıktan sonra değişmiştir (Scharle, 2011). PES, becerilerle ilgili, rehberlik ve oryantasyon aracılığıyla mevcut veya ilerideki beceri talebinin belirlenmesi, beceri ve yetkinliklerin değerlendirilmesi² ve geçerli kılınması, becerilerin uyarlanması (eğitim) ve becerilerin işlerle eşleştirilmesi (HoPES, 2011) gibi pek çok işleve sahiptir. Tüm işlevlerin, işverenlerle yakın iş birliği içinde uygun bir şekilde yerine getirildiği durumlarda etkili eşleştirme yapılmaktadır.

Şekil 2: İstihdam kurumlarının işlevleriyle ilgili beceriler



İş arayan bireylerin açık iş pozisyonlarıyla eşleştirilmesi daha da karmaşık bir hal aldığı için ortaklık PES için oldukça önemli bir hale gelmiştir. Pek çok PES, modern işgücü piyasalarının pek çok gerekliliğine uyum sağlamanın en iyi yolunun hizmet sağlayıcılardan oluşan bir ağ ile iş birliği yapmak olduğunu düşünmektedir.

PES, beceri ve işlerin eşleştirilmesi konusunda istihdam hizmet sağlayıcıları arasında önemli bir rol oynarken, özel istihdam büroları da (PrEA) genellikle geçici istihdam ofisleri veya simsarlar olarak faaliyet gösterdikleri için önemlidir. Bazı STK'lar, daha yoğun veya belirli profesyonel desteğe ihtiyaç duyan iş arayan

bireyler gibi gruplara, özellikle de kırılgan gruplara, özel hizmetler sunmaktadır. Daha geniş çaplı kariyer rehberlik hizmetleri, günümüzdeki veya ilerideki işgücü piyasası katılımcılarına hizmet sağlayan özel kurumlar veya PES tarafından sunulmaktadır.

İstihdam hizmet sağlayıcıları arasındaki iş birliği, her ülkedeki PES'in kapasite ve rolüne bağlı olarak farklılık göstermektedir. PES için mevcut trend, STK'lar ve özel eğitim sağlayıcıları gibi diğer paydaşlarla yakın iş birliği içinde çalışılmasıdır. PES, koordinatör rolü (bir koro şefi gibi) veya koordinasyon rolünü yetkisinin bir parçası olarak alıp işgücü piyasasını çok kapsamadan ve hizmet sunumunu yalnızca düşük vasıflı işgücüyü sınırlı tutarak daha kısıtlı bir rol üstlenebilir.

Kamu kurumu olarak PES'in sorumluluğu, ulusal işgücü piyasalarının sorunsuz bir şekilde faaliyet göstermesine katkıda bulunmaktadır. PES, yasal olarak, Çalışma Bakanlığı'nın (veya dengi bir kurumun) siyasi sorumluluğu altında işgücü piyasası politikalarının uygulanmasından (ve bazen tasarlanmasından) sorumludur, bu nedenle istihdam hizmet sağlayıcıları arasında önemli bir rol oynamaktadır. PES'in iki farklı danışanı vardır. Bunlar, işgücü gerekliliklerini karşılamak için uygun adayların bulunması konusunda yardıma ihtiyacı olan girişimler ve iş arayan bireylerdir. PES hizmetleri ücretsiz olarak sunulmaktadır.

PES'in stratejik ve operasyonel mantığı, pek çok yönden hem PrEA'dan hem de STK'lardan ayrılmaktadır. PrEA'lar, piyasa aktörleridir ve başlıca danışanları işverenlerdir. Hizmetleri genellikle açık iş pozisyonları için en iyi adayların bulunmasını hedefler. Çevrimiçi tabanlı bazı PrEA'lar, iş arama hizmetleri sunar (CV yazılmasına ilişkin çevrimiçi öğreticiler gibi) ancak PES'in aksine iş arayan bireylere karşı yasal bir yükümlülükleri bulunmamaktadır.

Bu rehberde, beceri öngörüsü ve eşleştirme sürecinin merkezine PES'in konmasının iki sebebi vardır. Birincisi, PES pek çok ülkede bulunmaktadır. İkincisi ise, PES'in iş arayan bireylere karşı yasal yükümlülüğü bulunmaktadır.

(2) The terms competencies and competences, although slightly different in meaning, are used interchangeably throughout this publication.



3. Öngörü ve Eşleştirme: Kavramlar ve Aktörler

Bu bölümde, beceri eşleştirme ve öngörüsü kavramları açıklanmakta, işgücü piyasasına dahil olan aktörler tanıtılmakta ve kamu ve özel istihdam hizmet sağlayıcılarının rollerine ilişkin uluslararası standartlar açıklanmaktadır.

3.1. İstihdam hizmet sağlayıcılarının rolü

Beceri eşleştirme en basit haliyle, beceri ve yetenekleri iş gerekliliklerine uyan çalışanların açık iş pozisyonlarına yerleştirilmesi demektir. Neoklasik iktisat teorisine göre, mükemmel düzeyde bilginin olduğu bir işgücü piyasasında, istihdam hizmet sağlayıcılarının beceri eşleştirmesine müdahale etmesine gerek yoktur. Ancak işgücü piyasaları pek çok nedenle mükemmel değildir. İşverenler ve iş arayanların karar verirken iletecekleri mükemmel bilgileri yoktur (yani iş arayan bazı kişiler devam ettirebilecekleri iş bulamamaktadır) ve bazı işverenler de iş hedeflerini gerçekleştirmesi gereken çalışanları bulma konusunda başarılı değildir. Her iki türlü yanlış eşleştirme, ekonomi ve sosyal refah için olumsuz bir etkidir.

Piyanın bu başarısızlığı sadece bir yönünü yansıtır ancak yapısal konuların ve eşitlik konusunun da bilginin artırılmasına ve politika geliştirme ve uygulamalarına müdahaleyle sonuçlandığı tanınmalıdır.

Politika ögesi, kamu istihdam kurumlarında önemli bir bileşendir.

İstihdam hizmet sağlayıcılarının eşleştirme durumunu geliştirmesi gerekmektedir ve pek çok ülkede PES bu rolü üstlenmektedir. İşverenlerin işe alım faaliyetleri ve insan kaynaklarıyla ilgili diğer faaliyetlerine yardım etmesi için özel istihdam hizmeti sağlayıcılar için de bir piyasa vardır, bazı STK'lar da eşleştirme hizmetleri sunmaktadır. Bu istihdam hizmeti sağlayıcıları, bireylerin istihdam ihtiyaçlarına ve işverenlerin iş

ve beceri ihtiyaçlarına yanıt vermek amacıyla, çok sayıda destekli ve desteksiz kaynak, destek ve hizmet sunmaktadır.

Bu rehberde, aşağıda belirtilen dört tür istihdam hizmet sağlayıcısı yer almaktadır:

- kamu istihdam kurumları (PES),
- okul ve üniversitelerdeki kariyer rehberlik ve danışmanlık merkezleri,
- özel istihdam büroları (PrEA),
- STK'lar.

Yukarıda belirtilen sağlayıcıların rol ve sorumlulukları detaylı bir şekilde incelenmeden önce istihdam hizmetlerine ilişkin ortak bir çerçeve sunmak amacıyla, ILO'nun istihdam hizmetlerine ilişkin sözleşmelerinin bir özeti sunulmaktadır.

3.1.1. İstihdam hizmetlerine ilişkin ILO sözleşmeleri

ILO istihdam kurumları sözleşmesi (ILO, 1948), istihdam kurumlarının aşağıda belirtilen hususları yerine getirmesini gerektirmektedir:

“[...] uygun becerileri ve fiziksel kapasitesi olan mevcut iş başvurusu sahipleri [ve] işgücü arzının çeşitli mesleklerdeki istihdam fırsatlarıyla uyumlaştırılması amacıyla mesleki hareketliliğin kolaylaştırılması anlamına gelmektedir” (ILO, 1948, Madde 6). Buna ek olarak, sözleşmeye göre istihdam kurumlarının sınır ötesi hareketlilik dahil olmak üzere coğrafi hareketliliğe destek olması gerekmektedir.

Ne işverenin ne de çalışanın eşleştirmede aktif rol oynadığı simsarlığın “kapalı sistemleri”ne olan güven PES'ler arasında gittikçe azalmaktadır. Artık iyi bir eşleştirme yapmanın, vaka çalışmacısı veya

danışmanın iş arayan kişinin yeterlilikleri, becerileri, yetenekleri ve deneyimi ve açık iş pozisyonundaki görevler açısından ulaşabileceği bilgi miktarı ve kalitesine bağlı olduğu kabul edilmektedir.

PES'in bilgisayar sistemlerini kullandığı durumlarda, sonuç, sistem tasarımı ve eşleştirme sisteminin veri kalitesine bağlı olacaktır. Bilişim ve iletişim teknolojilerine (ICT) dayalı bir sistemin olmadığı durumlarda, işverenler ve danışanlar için doğru eşleştirmenin tespit edilmesi için vaka çalışmacıları veya danışmanların becerileri ve yeteneklerine ihtiyaç duyulacaktır.

Gelişmiş ekonomilerdeki pek çok PES, işveren ve iş arayan kişilerin eşleştirmeyi kendilerinin yapmalarını sağlayarak eşleştirme sürecini kolaylaştırmakta ve kısmen self-servis modellerini tercih etmektedir. Bu nedenle bu model zorlu ve masraflı bir modeldir. Bu modelde PES'in rolü, işgücü piyasasındaki bağımsız aktörlerin iyi bir eşleştirme yapmalarını sağlamak için yeterli düzeyde bilgi sunulmasına indirgenmiştir.

Ancak PES'in rolü artmaktadır çünkü iş arayan pek çok kişinin işgücü piyasasında istenilen beceri ve yeteneklere sahip olmadığı ve bazılarının engeller nedeniyle dezavantajlı olduğu durumlarda, eşleştirme sadece işgücü piyasası bilgisinin sunumuyla sınırlandırılmaz.

88 No.'lu istihdam kurumları sözleşmesi (ILO, 1948) uyarınca, günümüzde pek çok ülkedeki istihdam kurumlarının başlıca rolü, bilgi ve eğitim sağlamaktır. Bu yaklaşım, iş arayan kişilerin gruplara ayrılmasıyla, yani kendi başlarına iş bulamadıkları için diğer kişiler tarafından yargılanan işsiz bireyler için daha yoğun bir desteğin sağlanmasıyla desteklenmektedir.

Bu yaklaşımın bir örneği, hizmetlere yönelik üç katlı yaklaşım benimseyen ve aşağıda belirtilen 1998 tarihli ABD İşgücü Yatırım Kanunu'nda (Amerika Birleşik Devletleri federal iş kanunu, 1998) görülebilir.

- temel hizmetlerin herkese sunulması:
kariyer bilgilendirmesi, iş listeleri için internet taraması, işgücü piyasası bilgisine erişim, işe yönlendirme, eğitim ve öğretim hizmeti sağlayıcıları hakkında bilgi,
- yalnızca temel hizmetlerle işe giremeyen bireyler için sağlanan ve muhtemelen danışmanlık, vaka yönetimi ve kısa süreli iş öncesi hizmetleri içeren yoğun hizmetler,

- sosyal yardım alanlar ve düşük gelirli bireylere öncelik verilerek, temel ve yoğun hizmetlerden faydalanamayan bireylere sağlanan okuma-yazma hizmetleri ve mesleki beceri eğitimi aracılığıyla becerilerin geliştirilmesinden oluşan eğitim hizmetleri (D'Amico ve diğerleri, 1999).

Şekil 3'te, kamu istihdam kurumlarının temel görevlerine genel bakış sunulmaktadır.

Şekil 3: İstihdam kurumlarının temel görevlerine genel bakış

İş eşleştirme yerleştirme:

Kamu istihdam kurumları, iş eşleştirme, işe alım ve yerleştirme faaliyetlerini etkili bir şekilde yerine getirmek için çalışır.

İş arayan kişileri istihdam için kaydederler, işverenlerin ise açık iş pozisyonlarını kaydetmelerini sağlarlar.

İşgücü piyasası bilgisi (LMI):

Kamu istihdam kurumları, iş eşleştirmesine ek olarak, işgücü piyasasına ilişkin bilgileri toplar ve analiz eder, bu bilgileri kamu kurumları, işveren ve işçi örgütlerine, eğitim hizmeti sağlayıcılara, iş arayanlara ve kamuya sunar.

İşgücü piyasası programları:

İşgücü piyasası bilgisi, belirli işgücü piyasası müdahalelerinin geliştirilmesini yönlendirecek şekilde işgücü piyasasındaki beceri açıklarının tespit edilmesini sağlar.

İşsizlik maaşının yönetimi:

Kamu istihdam kurumları, işsizlik maaşı programlarının mevcut olduğu durumlarda bunlarının yönetimi sağlar.

Kaynak: Pakistanlı mültecilere yönelik istihdam hizmet merkezleri için kılavuz (ILO, 2013).

İstihdam kurumları aynı zamanda iş arayan kişilerin yetkinliklerini geliştirmelerini desteklemek için pek çok farklı yaklaşım benimser. Meksika, Türkiye, Japonya ve İspanya'dan bununla ilgili örnekler, Kısım 4.2 ve 4.6'da incelenmektedir.



3.1.2. Kamu istihdam kurumları

Kamu istihdam kurumları (PES), etkili işe alım ve yerleştirme sorumluluğu dahil olmak üzere yasal yükümlülükleri olan kamu kurumları olarak kurulmuştur, yani bireylerin işlerle eşleştirilmelerinde önemli bir rol oynarlar.

Prensipte, PES'in işgücü piyasasının arz ve talep yönüne ilişkin bilgiye erişimi vardır. Bu da en iyi eşleştirmeyi sağlamak için özel hizmetler sunmalarını sağlar. Ancak PES verileri genellikle sadece kayıtlı iş arayan bireyleri ve tüm açık iş pozisyonlarının küçük bir kısmını kapsar çünkü işten işe geçişler ve iş yerindeki geçişler, istihdam hizmetlerinin radarının dışındadır.

Birçok ülkede, PES'in işgücü piyasasının arz yönüne dahil olması iş arayan bireylerin işsiz kısmına odaklanmaktadır. İşsizlik maaşına hak kazanılması (ve bazı sistemlerde diğer sosyal yardım türleri) genellikle, iş arayan işsiz bireyin PES'e kayıtlı olmasıyla ilgilidir. Bu, iş arayan işsiz bireylerin kayıt olması için daha güçlü bir teşvik sağlar, böylece PES'in, açık iş pozisyonları olan işverenlere yönlendirebileceği bir iş "havuzu" olmasını sağlar. Gelişmiş ülkelere bakıldığında, trendin sosyal yardımlarla PES'e kayıt olmanın arasındaki bağlantının güçlendirilmesine yönelik olduğu görülmektedir. 2009 yılı itibarıyla, Avrupa Birliği üye ülkelerin neredeyse yarısında PES tamamen sosyal güvenlik kurumlarıyla birleştirilmiştir (Fuller, 2009).

Diğer bir arz bakış açısı, kariyer rehberliği, danışmanlık hizmetleri ve rağbet gören belirli becerilere yönelik eğitimin, PES tarafından yürütülen aktif işgücü piyasası politikalarının başlıca araçları olduğu durumlarda beceri ve yeterliliklerle ilgilidir. Bunlar, işgücü piyasasında daha iyi eşleştirme sağlamak için kullanılabilir.

PES, talep yönünde, açık iş pozisyonlarını kaydeden işverenlere adaylar gönderir. Açık iş pozisyonlarının kaydedilmesi bazı ülkelerde zorunludur. Ancak Avrupa PES'te yürütülen öngörü kapasitesi çalışması (Andersen ve diğerleri, 2010), PES'in, kaydın zorunlu olduğu ülkelerde bile tüm açık iş pozisyonlarını ele almadığını göstermiştir. Buna karşın, geçiş ülkeleri ve gelişmekte olan ülkelerde (TDC),

çoğu PES, kaydın zorunlu olup olmadığını bakmaksızın ve kısmen fakat yalnızca bundan değil, kayıt dışı sektörün etkisi nedeniyle, açık iş pozisyonlarının

yalnızca kısıtlı bir kısmını ele almaktadır. Şirketlerin resmi olarak kayıtlı olduğu ve yönetmeliklere uyduğu durumlarda bile, şirketler PES yerine diğer işe alım kanallarını tercih edebilmektedirler. Bunlar arasında, ağlar, basında reklam veya özel istihdam bürolarının işe alım hizmetlerinin kullanılması yer almaktadır. Pek çok ülkede, kişisel ilişkiler ve tavsiyeler, başlıca işe alım kaynağıdır. Sonuç olarak, işgücü piyasasındaki gerçek eşleşmelerin değişken fakat bazen büyük bir kısmı, PES dahil olmadan gerçekleşmektedir.

Yanlış eşleşmelerin, ülkelerin büyümesi ve refahını nasıl etkilediğine ilişkin politika odağı gittikçe artmaktadır, öte yandan küreselleşme, artan hareketlilik ve teknolojik gelişmeler nedeniyle, iş becerisi gerekliliklerinde çok daha hızlı bir şekilde değişiklikler görülmektedir. Bu da işgücü piyasası politika yapımcıları ve PES'in, politikalarla ve işverenler ve iş arayanlar tarafından verilen bireysel kararlarla ilgili bilgi verilmesi için işgücü piyasası bilgilerinin sunulmasında PES'in rolünün daha fazla olması yönünde öneri sunmalarına neden olmuştur.

Mevcut ve ilerideki beceri ihtiyaçları ve arzıyla ilgili bilginin sunulması, özellikle yerleşik veri analizi ve sunum araçlarıyla internete dayalı çözümlerde görülen teknolojik gelişmeler sonucunda daha da önem kazanmıştır. Bunlar, PES'in kayıt rutinlerini otomatik bir şekilde yapmasını ve işverenler ve iş arayan kişilere yönelik yerel, bölgesel, ulusal ve ulus üstü işgücü piyasalarındaki koşullara ilişkin neredeyse gerçek zamanlı bilginin yanı sıra self-servis çözümleri sunmasını sağlamaktadır.

3.1.3. Özel istihdam büroları

Özel istihdam hizmet sağlayıcılarının, gelişmekte olan ülkeler ve geçiş ülkelerinde daha az rolü vardır. Ancak kamu istihdam kurumlarının olduğu yerlerde bile, özel istihdam bürolarının rolleri, mevcut araştırmada genellikle yansıtılmasa da bu kurumlar tamamlayıcı hizmetlerin sunulmasında önemli bir rol oynarlar.

Özel istihdam bürolarına ilişkin uluslararası sözleşmede PrEA'lar aşağıdaki şekilde tanımlanmaktadır:

"Aşağıda belirtilen işgücü piyasası hizmetlerinden bir veya birkaçını sunan ve kamu kurumlarından bağımsız gerçek veya tüzel kişidir:

- Ortaya çıkabilecek istihdam ilişkisinde, özel istihdam bürosunun taraf olmadığı

istihdam fırsatları ve başvurularının eşleştirilmesine yönelik hizmetler,

- b. Çalışanlara görevlerini veren ve bu görevlerin yerine getirilmesini denetleyen tüzel veya gerçek (aşağıda “kullanıcı işletmecisi” olarak geçmektedir) üçüncü bir tarafa çalışan sunulması amacıyla çalışanların işe alınmasını kapsayan hizmetler,
- c. Temsiliyet düzeyi en yüksek olan işveren veya işçi örgütlerine danıştıktan sonra yetkili makam tarafından belirli iş fırsatları ve başvurularının eşleştirilmesi için belirtilmeyen bilgilerin sunulması gibi iş aramakla ilgili belirlenen diğer hizmetler (ILO, 1997, Madde 1).

PrEA’ların yer aldığı ilk kategori, özel simsarlardır. PES, genellikle düşük vasıflı ve kalifiye danışmanlara odaklanır ancak yüksek kalifiye veya uzman personel ve yöneticilerin işe alımı uzmanlaşmış özel kurumlar tarafından desteklenir. Bunlar genellikle belirli sektörleri, meslek kategorilerini veya belirli mesleki yeterliliği olan bireyleri hedeflerler (mühendisler veya ICT uzmanları için hizmetler gibi). Bu tür özel simsarlık hizmetlerinin kurulması, internet araçlarına erişimle büyük ölçüde artırılmıştır, yani şu anda iş arayan bireylerin ve girişimlerin özel ihtiyaçlarına hizmet edecek çok sayıda iş portalı vardır. Bunların bazıları büyük ölçüde uzmanlaşmıştır ve bazıları (Fas’taki Rekrute.com veya Hindistan’daki Naukri Bazaar gibi) bütün bir ulusu kapsar, bazıları ise (Manpower Groups, Monster veya Global Jobs Services gibi) küresel olarak ve sektörler arasında faaliyet gösterir³.

İkinci PrEA kategorisi, personeli işe alıp daha sonradan üçüncü bir tarafta çalıştırarak istihdam hizmet sağlayıcısı gibi faaliyet gösteren ve genellikle “kullanıcı işletmecisi” adı verilen geçici istihdam ofisleridir. Kullanıcı işletmenin işe alınan çalışanlarla bir istihdam ilişkisi yoktur fakat iş sağlığı ve güvenliği gibi açılardan bu kişilere karşı yasal yükümlülükleri olabilir. 47 ulusal federasyon ve dünya çapında en fazla çalışanı olan sekiz şirketten oluşan Özel İstihdam Büroları Uluslararası Konfederasyonu (CIETT), bu kurumların hizmetlerinin, işletmelerin piyasalardaki değişimlere uyum sağlamasına nasıl yardımcı olduğuna dair bir araştırma yürütmüştür (Boston Danışma Grubu ve CIETT, 2011). Bu araştırmaya

göre, büro aracılığıyla çalışma işgücü piyasasına esneklik sağlamaktadır ve her yıl Avrupa’daki yaklaşık 12 milyon çalışan işgücü piyasasına girmek, iş değiştirmek, becerilerini artırmak veya sürekli pozisyonlara geçiş yapmak için özel istihdam bürolarının hizmetlerinden faydalanmaktadır. CIETT, büro aracılığıyla geçici bir işte çalışmanın işgücü piyasasına girişte zorluk yaşayan çalışanlar için bir aracı olduğunun ve büro aracılığıyla çalışmanın 25 yaş altı bireylerin iş deneyimi kazanmaları için ilk fırsat olabileceğinin altını çizmektedir. Ancak geçici istihdam ofisleri bazen “kullanıcı işletmeciler” tarafından toplu iş sözleşmelerinden doğan yükümlülükler gibi hususlardan kaçınmak için bir mekanizma olarak kullanılmaktadır.

Son olarak, açıkça tanımlanan iki PrEA kategorisinin dışında kalan heterojen bir özel kurum grubu vardır. Bunlar, danışmanlık hizmetleri ve iş arama konusunda yardım şeklinde bireylere ve kamu kurumlarına işgücü piyasasıyla ilgili hizmetler sağlarlar.

Dünya çapında faaliyet gösteren yaklaşık 72.000 özel istihdam bürosu vardır. Bunların 741.000 çalışanı vardır ve 10 büyük şirket, toplam büro aracılığıyla çalışma piyasasının %29’unu oluşturmaktadır. Ayrıca önemli bir coğrafi konsantrasyon da mevcuttur, en yüksek piyasa payı Japonya’da (%24) iken, onun ardından ABD (%22) ve Birleşik Krallık (%12) gelmektedir. Buna göre, büro aracılığıyla işe girme oranı en yüksek bu ülkelerde ve oranın şu anda %1,5 olduğu Avrupa’dadır. 2009 yılında, tüm ülkelerde PrEA’lar tarafından yaklaşık 9 milyon büro aracılığıyla çalışan (tam zamanlı eşdeğeri) işe alınmıştır. Özel istihdam büroları genellikle üst düzey yöneticiler ve uzmanlara işe alım hizmetleri sunarlar fakat büro aracılığıyla çalışan çoğu kişi lise mezunu veya daha düşük eğitim düzeyine sahip (%75) gençlerden oluşmaktadır (%60’ı 30 yaşın altındadır (Boston Danışma Grubu ve CIETT, 2011) (2009 verileri).

Şekil 4’te, istihdam hizmet sağlayıcıları ve bunların eşleştirmedeki rollerinin tipolojisine ilişkin bir rehber sunulmaktadır.

(3) 3Bkz. ek: iyi örneklerle vaka çalışmaları.



Şekil 4: İstihdam hizmet sağlayıcılarının eşleştirme faaliyetlerindeki tipolojisi

Eşleştirme ile ilgili faaliyet					
İstihdam hizmet sağlayıcısının türü	Kayıt (açık iş pozisyonları ve iş arayan bireyler)	Açık iş pozisyonları ile iş arayan bireylerin doğrudan eşleştirilmesi	İşgücü piyasası bilgisi (bilginin toplanması, analizi, paylaşılması)	Kariyer rehberlik ve danışmanlığı	İşgücü piyasası eğitimi
Kamu kurumları					
PES	**	**	**	*	*
PES bünyesinde olmayan kamuya bağlı kariyer rehberlik merkezleri (a)			*	**	
PReA					
Özel simsarlar					
Geçici istihdam Ofisleri	**	**	*	*	*
Özel rehberlik ve danışmanlık hizmet sağlayıcıları					
STK'lar		*		*	*
Marjinal veya işgücü piyasasında marjinalleşme riski bulunan grupların menfaatlerini destekleyen kuruluşlar					

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

Kaynak: Bu şekil, rehberi hazırlayanlar tarafından geliştirilmiş ve 2012 Ekim ayındaki geçerli kılma seminerinde tartışılmıştır.

3.2. Beceri ihtiyaçlarının öngörüsü

Son yıllarda, gelecekteki beceri ihtiyaçlarının öngörülmesine olan ilgi artmıştır, bu da işgücü piyasasında ileriye odaklı eşleştirmenin sağlanması için gerekli bir yaklaşım olarak görülmektedir. Bu tür yaklaşımlar, ilgili stratejileri geliştirmek için gelecekte iş ve becerilere ilişkin arz ve talebin belirlenmesi için girişimlerde bulunan işgücü piyasasındaki paydaşları içermektedir. Wilson ve Zukersteinova'nın (2011) gözlemlerine göre, "işgücü

piyasası değerlendirilmesi", "öngörü" ve "beceri ihtiyaçlarının erken tespiti", politika tartışmalarında sıklıkla kullanılmaya başlamıştır. Ancak genel olarak kabul edilmiş tanımlar bulunmamaktadır ve bu sözcükler genellikle "öngörü" veya "tahmin" gibi terimlerle eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Başlıca tahmin yöntemleri çeşitlilik göstermektedir. Nicel ve yarı nicel yaklaşımlar; ekonometri tahmin modellerini (uzaysal araştırmaya izin veren ulusal düzey), işverenler arasında araştırmaları ve beceri denetimlerini içermektedir. Nitel yaklaşımlar; Delphi

yöntemini⁴, vaka çalışmalarını, odak gruplarını, sektör keşfini, trend analizini ve ortak tanı gibi birleşik veya bütüncül yapıları, senaryoları (gelecekteki stratejilerin yapılandırılmasına yönelik bazı proaktif yaklaşımlar dahil, tersine tahmin) ve gözlem kurumlarını (sektörel, bölgesel) içermektedir. (İlgili nicel ve nitel beceri öngörü yöntemleriyle ilgili daha ayrıntılı bilgiler için bkz. Sayı 2 ve 5).

Lassnigg (2012), öngörünün sadece beceri talebinin tahmin edilmesi veya yeni ortaya çıkan beceri ihtiyaçlarının belirlenmesiyle ilgili olmadığını aynı zamanda beceri arzının hacmi veya içeriğini düzenleyerek tespit edilen ihtiyaç ve açıklara yapıcı bir şekilde yaklaşılmasını gerektirdiğini öne sürmektedir.

Bazen talep veya arzın tahmin edilmesi için kullanılan belirli istatistiksel yöntemlere odaklanılsa da öngörü bir zihniyet olarak tanımlanabilir. Yani sabit özellikler olan stok ve atım bir iş modelinden, gelecekteki değişiklikler için sürekli alarm durumuna ve hazır olma durumuna geçiş olarak tanımlanabilir.

Bu bakış açısına göre, faaliyetler, yaklaşımlar ve metodolojiler, ileriye dönük olası yolların ve uzak durulması gereken yönlerin daha açık bir şekilde belirlenmesine yardımcı olabilecek geleceğe ilişkin muhtemel senaryoların belirlenmesi için kullanılabilir.

Bölgesel, alt bölgesel veya yerel düzeyde beceri ihtiyaçlarının kısa vadeli (bir yıldan az) veya orta vadeli (beş yıldan az) olarak öngörülmesi özellikle aşağıda belirtilen kişi ve kurumlarla ilgilidir:

- a. politika yapıcılar,
- b. kariyer rehberlik ve bilgilendirmesi gibi faaliyetlerle işverenlere mevcut beceriler konusunda bilgi veren istihdam hizmet sağlayıcıları,
- c. şirketlerde yeni ortaya çıkan veya istenen beceri ihtiyaçlarıyla ilgili bilgilendirme ve kurs içeriğinin gelecekteki taleple uyumlu

olmasını sağlamak için kamu sektörüne bilgilendirme yapan eğitim hizmet sağlayıcıları,

- d. alternatif okuma yolları, istihdam fırsatları, kariyer geliştirme veya değiştirme yolları arayan bireyler.

İstihdam kurumları için kısa vadeli öngörü daha ilgilidir. PES'in ara öngörülere veya önseziilere katkısı olabilir veya bunlardan faydalanabilir ancak temel işlevlerine en çok gelecekteki ihtiyaçlara ilişkin kısa vadeli bilgiler destek sağlamaktadır. Ayrıca PES'in genellikle birlikte çalıştığı eğitim hizmet sağlayıcıları da çoğunlukla kısa vadeli eğitim kursları sunmaktadır.

Kısa vadeli ve orta vadeli öngörüler, sistemlerin gelecekteki beceri talebi ve arzına ilişkin bilgilerin (sektöre göre işgücü talebine ilişkin kısa vadeli öngörü, yeni ortaya çıkan ve gittikçe yok olan mesleklere ilişkin bilgiler ve yeterlilik düzeyi ve türüne göre işgücü piyasasına giren kişilerin sayısı ile ilgili öngörüler) toplanması, analizi ve paylaşılmasının desteklemesini gerektirmektedir. Öngörü sağlamaya odaklanan yaklaşımın benimsenmesi, tahmin sistemlerinin ulusal düzeyde uygulanmasını gerektirmemektedir çünkü yerel düzeyde veya bölgesel düzeyde de oldukça büyük başarılar elde edilebilir.

Bölüm 4'te, simsarlık ve self-servis amaçlarıyla kullanılan bilgilerin toplanması ve analizinin beceri ihtiyaçlarının öngörü için kullanılan istatistiksel bilgilerle birleştirilmesiyle nasıl sinerji oluşturulabileceği incelenmektedir.

3.3. Beceri ve işlerin eşleştirilmesi

Eşleştirme, iki bileşeni, yani "arz ve talebin birbiriyle daha uyumlu hale getirilmesi çabası" (Lassnigg, 2012, sf. 17) ve "açık iş pozisyonlarının iş arayan kalifiye bireylerle doldurulması süreci"ni (Andersen ve diğerleri, 2010) bir arayan getiren karmaşık bir kavramdır.

Arz ve talebin birbiriyle uyumlu hale getirilmesi, bir bakanlığın (çalışma, istihdam ve sosyal işler) veya politikalarla yönlendirme yapan ulus üstü bir organ ile politika düzeyinde öncülük edilmesi gereken politik bir konudur. İşgücü piyasası ve eğitim mevzuatı ve altyapı kararları şeklindeki düzenlemelerin de bu düzeyde yapılması gerekmektedir. Bunun yanı sıra, kurumsal düzeydeki operasyonlar için hedefler konmalı ve bu

(4) Delphi yöntemi, geniş çaplı ekonomik tahminlerde bulunulması için 1950'lerde RAND Corporation tarafından geliştirilmiştir. Bir uzman ekibinin, belirli bir araştırma için birkaç oturuma anonim olarak katıldığı ve ortak bir bakış açısı elde edene kadar kendi bulguları ve diğer uzmanların bulguları doğrultusunda gelecekteki gelişmelere ilişkin değerlendirmelerini gözden geçirdikleri bir yaklaşımdır. Daha fazla bilgi almak için bkz. http://www.unido.org/fileadmin/import/16959_DelphiMethod.pdf ve Sayı 2.

hedefler takip edilmelidir. Operasyonların finansmanı, ulusal bütçe tahsisleri şeklinde sağlanabilir.

Gittikçe uzmanlığa dayalı hale gelen işgücü piyasasında, becerilere önem verilmesi eşleştirme sürecinde öncelik haline gelmektedir. Günümüzde ihtiyaç duyulan ve ileride ihtiyaç duyulacak becerilerin sağlanması için beceri talebi ve arzının uyumlaştırılması, 195 No.'lu insan kaynaklarının geliştirilmesine ilişkin tavsiye kararı (ILO, 2004), Avrupa Komisyonu'nun yeni iş girişimlerine yönelik yeni beceriler girişi (Avrupa Komisyonu, 2007), 2008 Uluslararası Çalışma Konferansı sonucunda üretkenliğe yönelik becerilere ilişkin alınan kararlar (Uluslararası Çalışma Konferansı, 2008) ve G20 eğitim stratejisi (ILO, 2011) gibi politika girişimlerinin sayısının fazlalığından da görüleceği üzere başlıca politika konusu haline gelmiştir.

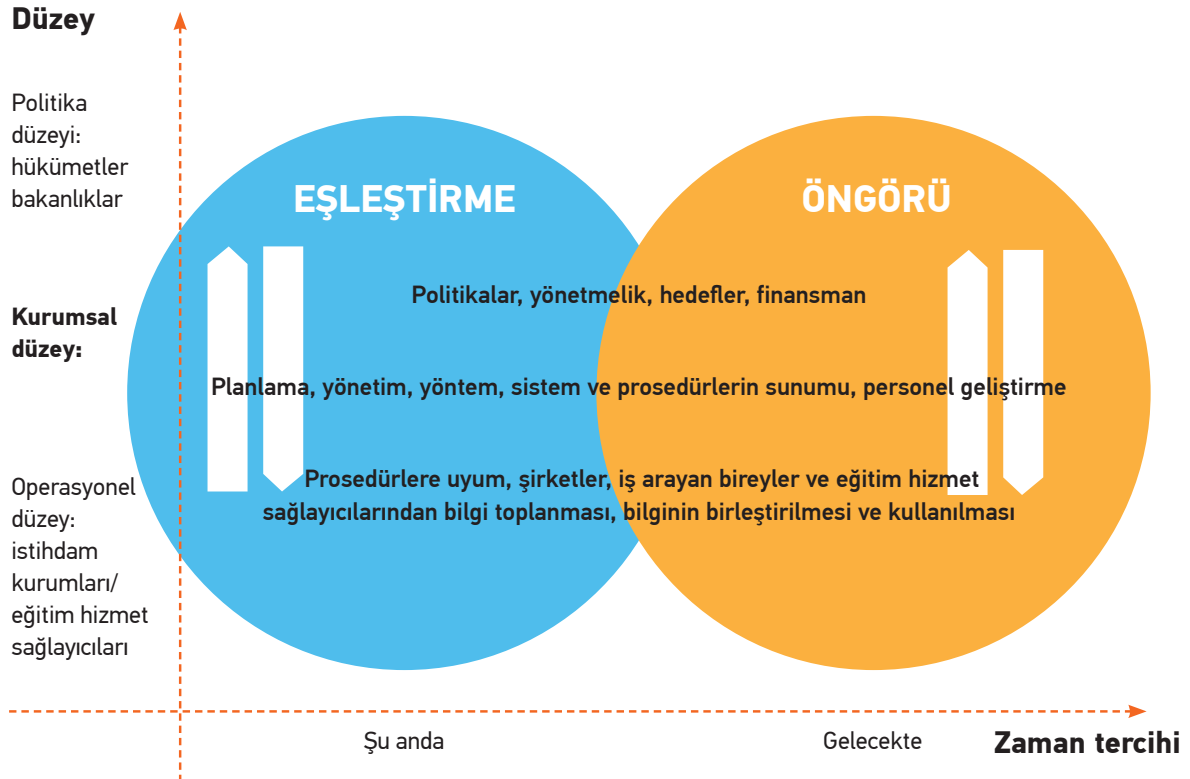
Beceri eşleştirilmesine daha fazla odaklanılması, politika yapıcılar üzerinde, işgücü piyasası istihdam hizmet sağlayıcılarının daha iyi eşleştirme için araçların geliştirilmesi konusunda aktif olmalarının sağlanmasına ilişkin baskıyı artırmıştır. Güvenilir sektör ve meslek bilgisinin oluşturulması, analiz edilmesi ve paylaşılması için beceri düzeyinde

eşleştirmenin işgücü piyasası bilgilendirme sistemlerini gerektirmesinin sağlanması için çaba sarf edilmekte ve işverenlerle eğitim hizmet sağlayıcıları arasında bağlantı kuran kurumlarla çalışmalar yapılmaktadır (ILO, 2009). Girişimler bu yönden, işgücü piyasası bilgisini artırmak, özellikle de öngörü mekanizmalarında görülen beceri arz ve talebine ilişkin ileriye dönük bilgi türünü artırmak için çabalarla gittikçe daha da iç içe geçmektedir.

Kurumsal veya operasyonel düzeyde (işgücü piyasası otoriteleri, PES, eğitim ve öğretim otoriteleri veya kurumları) başlıca görev, faaliyetlerin yönetilmesi, planlanması ve uygulanması, iş eşleştirmesini desteklemek için süreçlerin tasarlanmasıdır. Kurumsal düzeylerde, ulusal makamdan yerel istihdam hizmetleri veya yerel rehberlik merkezlerine farklı yönetim, idari ve operasyonel personel katmanı olabilir, planlama ve yönetim görevleri farklı şekillerde farklı düzeyler arasında dağıtılabilir (Andersen ve diğerleri, 2010).

Şekil 5'te, eşleştirme ve öngörü arasındaki ilişki ve ulusal (ve ulus aşırı) işgücü piyasası politika sistemlerindeki çeşitli düzeylerde üstlenilen roller ve faaliyet türleri gösterilmektedir.

Şekil 5: Eşleştirmedeki roller: politika düzeyleri ve zaman tercihleri



Bu şema, eşleştirme ve öngörüdeki gelişmelerin, işgücü piyasası politikalarının etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak için tüm düzeylerde kapasite geliştirme ve inovasyonun gerektiği şekilde tüm sisteme ilişkin bir bakış açısıyla düşünülmesi gerektiğini göstermektedir.

Şekildeki beyaz ok işaretlerinden de görüldüğü üzere, çeşitli düzeyler birbiriyle bağlantılı ve birbirlerine bağlıdır. Ok işaretleri, operasyonel düzeyde mevcut ve gelecekteki beceri arz ve talebine ilişkin elde edilen bilgilerin, politika ve sistem geliştirilmesine katkı sağlayabilmek için üst düzeylere iletilmesi gerektiğini göstermektedir. Aşağı doğru olan ok işaretleri, üst düzeylerin, operasyonun daha düşük düzeylerde sorunsuz bir şekilde uygulanması için gerekli düzenleyici çerçeve ve altyapıyı sağlaması gerektiğini göstermektedir.

Gerçek işgücü piyasası koşullarını doğru bir şekilde hedefleyen sistem ve yönetmeliklerin, yerel bürolarda daha etkili operasyonlar yürüttüğü açıktır, işgücü piyasası bilgilerinin yukarı doğru akışına yardımcı olmak için düzenlenen istihdam kurumları, etkili eşleştirme ve öngörü çalışmalarını artıracaktır.



4. Belirli Metodolojiler ve Bunların Uygulanmasına İlişkin Rehber

Bu bölümde, bir ülkede beceri eşleştirme ve öngörü durumunun geliştirilmesinde mevcut genel zorluklar ve yaklaşımlara odaklanılmaktadır.

PES'in temel faaliyeti yine simsarlaktır fakat bu gittikçe daha da zor bir görev haline gelmiştir. İşgücü piyasaları ve beceri ihtiyaçları, gittikçe artan bir hızla değişmektedir ve PES, dünyanın pek çok yerinde, işverenlerin açık iş pozisyonları için ilgili yetkinliklere sahip adayları bulamamaktan şikayet ettikleri, öte yandan nüfusun artan bir kısmının teknik veya mesleki okul veya üniversiteden yeterlilik kazandığı paradoksal durumlarla başa çıkmak zorunda kalmaktadır. Küresel işgücü piyasaları da istihdam hizmet sağlayıcılarının sınır ötesi bir bakış açısıyla, iş arayan bireylere diğer ülkelerde veya dünyanın diğer yerlerindeki fırsatlarla ilgili bilgilerin verilmesiyle hizmet ve bilgilerin sunulmasını gerektirmektedir (Peromingo, 2012).

Avrupa PES başkanları, Avrupa'daki Beceri Gündemi-ne daha iyi katkıda bulunmak amacıyla "PES hizmetleri ve işlevlerinin daha genel bir şekilde yeniden yönlendirilmesi" (HoPES, 2011) için çağrıda bulunmuştur. Dünyanın başka yerlerinde de PES'in iş yerindeki becerilerin ve beceri kullanımının desteklenmesinde daha aktif bir rol alması için yönlendirilmesi konusunda çalışmalar yapılmaktadır. Yeniden yönlendirmeye ilişkin başlıca sebepler, bilgi kullanımının artması ve arz ve talep yönleri (eğitim ve işverenler) arasındaki ortaklıklardır.

Yeniden yönlendirme, yüksek miktarlarda yatırım gerektirmez çünkü çoğu gelişme mevcut yapılar ve araçlarla gerçekleştirilebilir. Çoğu bilgi, PES'in normal iş süreçleri aracılığıyla oluşturulur ve talep ve arz yönleri arasındaki ortaklıkların eşleştirmenin artırılmasında nasıl aracı olabileceğini gösteren pek çok örnek vardır.

Bölüm 4'ün geriye kalan kısmında, eşleştirme ve öngörünün güçlendirilmesinde istihdam hizmet sağlayıcılarını, özellikle PES'i destekleyen tematik konular

ele alınmaktadır. Kısım 4.1-4.3'te organizasyonel ve yönetsel yaklaşımlara, Kısım 4.4-4.6'da

tipik bireysel işgücü piyasası geçişlerine (işgücü piyasasına giriş, iş eşleştirmesi ve istihdam edilebilirliğin devam ettirilmesi için becerilerin artırılması) odaklanılmaktadır. Kısım 4.7'de, kayıt dışı ekonomiyle ilgili belirli sorunlar ele alınmaktadır.

Bu yaklaşımların birbirinden ayrı görülmediği çünkü birbirlerini tamamladıkları ve destekledikleri vurgulanmalıdır. Her yaklaşım, burada ayrı ayrı ele alınmasını destekleyen temel konuları içermektedir ancak herhangi bir ulusal bağlamda benimsenen somut bir yaklaşım elbette tüm yöntem ve araçları içeren entegre bir programdan faydalanacaktır.

4.1. İşgücü piyasası bilgisi: öngörü ve eşleştirmenin geliştirilmesine ilişkin temel

Eşleştirme ve öngörüye yönelik pek çok yaklaşım, araç ve yöntem mevcuttur fakat herhangi bir yaklaşımın uygulanmasının uygunluğu ve başarısı ulusal koşullara bağlıdır.

Bu bağlamda, geçiş ülkeleri ve gelişmekte olan ülkeler, farklı arka planlara sahip olmalarına rağmen bu ülkelerin her birinde az çok dile getirilen pek çok belirli zorlukla karşılaşmaktadır. Kurumsal gelişmenin sona ermesi, yani kurulduklarından bu yana herhangi bir gelişme göstermeyen kurumlar, genellikle karşılaşılan zorlu bir çerçeve durumudur ve bunun başlıca sebepleri, istihdam kurumlarının tarihi geçmiş mevzuatı ve yetkileri, kaynakların yetersizliği (bütçe, alt-yapı, personel) veya personel değişiklikleridir (yönetimdeki değişiklikler dahil).

İşgücü piyasası bilgisinin eşleştirme ve öngörünün geliştirilmesindeki rolü, günümüzde gelişmiş ülkelerde hız kazanan bir konudur. Bu ülkelerde PES'e tüm işgücü piyasası aktörlerine bilgi sağlama rolü veril-

mektedir. Bu yaklaşım, rağbet göre meslek profilleri ve belirli mesleklerde çalışmak için gerekli yetkinliklere ilişkin bilgiler dahil olmak üzere çevrimiçi işgücü piyasası bilgi sistemlerinin kapsamlı olduğu Avusturya, Kanada, İsveç ve ABD’de kullanılmaktadır⁵.

Bilgi kullanımının artması, tüm düzeylerde aşağıda belirtilen hususlara önem verilmesini gerektirmektedir:

- (a) işgücü piyasasındaki farklı paydaşların bilgi ihtiyaçları,
- (b) kullanıcılarla ilgili kanallar,
- (c) beceri arz ve talebiyle ilgili verilerin nerede bulunacağı,
- (d) işgücü piyasasındaki aktörler için ilgili ve anlamlı bilgiler sunmak amacıyla bu bilgilerin bir araya getirilmesi ve analiz edilmesine yönelik yollar,
- (e) istihdam hizmet sağlayıcısının (simsarlık, aktif işgücü piyasası politikaları, rehberlik) faaliyetlerini geliştirmek için bilgiyi kullanma yolları,
- (f) şirketlerin ve iş arayan bireylerin daha iyi kararlar almalarını sağlamak (yanlış eşleştirmeden kaçınmak) amacıyla bilgilerin paylaşılmasına ilişkin yollar.

PES’in işgücü piyasası bilgi sistemleri aracılığıyla ilettiği bilgiler, işverenler ve işveren örgütleri, eğitim ve öğretim hizmeti sağlayan kuruluşlarla ortaklık kurularak bilginin toplanması ve iletilmesi için kanal oluşturarak büyük ölçüde geliştirilebilir. Bu ortaklıklar, mesleklerle ilgili ayrıntılı bilgi elde edilmesini daha kolay hale getirmektedir, ayrıca arz yönü ve iş arayan bireylere de bilgi transferini artırabilir. Eğitim sistemlerine yönelik talebe ilişkin hızlı ve doğrudan bilgi transferi, Avustralya Becerileri (Australian Skills) gibi girişimleri etkilemektedir:

Hükümetin 2011-2012 bütçesinde duyurulan Ulusal İşgücü Geliştirilmesi Fonu (National Workforce Development Fund), Federal Hükümetin beceri eğitimine finansman sağlamasına ilişkin yeni bir yaklaşımı temsil etmektedir. Hükümet, öncelikli beceri ihtiyaçlarını belirlemek ve endüstriye dayalı, endüstri

beceri konseylerine tamamıyla dahil olan ve ilerideki işgücünü oluşturmak veya yeniden eğitmek için endüstrinin ortak yatırım yapmasını sağlayan etkili müdahaleler geliştirmek amacıyla endüstriyle ortaklık içinde çalışmalar yapmaktadır [...]. Endüstrinin eğitim sisteminin merkezinde olması gerekmektedir (Peromingo, 2012, sf. 5).

Aşağıdaki kısımlarda, bu öğeler daha detaylı bir şekilde ele alınmakta, bilginin toplanması, analizi ve kullanımını artırmak için istihdam hizmet sağlayıcılarının benimsediği çeşitli yaklaşımlara ilişkin örnekler verilmektedir. Daha fazla ilerleme kaydedilmesine yönelik rehberler, toplanacak verilerin özelliği, veri toplanmasının sıklığı ve ilgili işgücü piyasası istatistiklerinin oluşturulmasını desteklemek için geliştirilecek istatistiksel çerçeveye ilişkin ayrıntılı önerilerin sunulduğu ILO’nun işgücü istatistiklerine ilişkin tavsiye kararlarında (ILO, 1985) tüm ülkelere sunulmaktadır. Veri üretimi ve basımıyla ilgili rehberlik, ILO’nun işgücü piyasasına ilişkin kilit göstergelerin (KILM) bulunduğu araştırma aracı ve buna bağlı olarak KILM’nin anlaşılmasına ilişkin rehberde (Guide to understanding the KILM) sunulmaktadır (ILO, 2014). Okuyucular, Sayı 1’den daha fazla bilgi edinebilirler.

4.1.1. İlgili bilgilere erişimde kısıtlamalar

İşgücü piyasası bilgisinin, işgücü piyasalarının verimli bir şekilde faaliyet göstermesi için önemli olduğu genel kanıdır ancak ilgili bilgilerin oluşturulması, veri toplama, işleme ve analizi açısından zor olabilir.

PES kayıtlarındaki mevcut veriler, daha iyi analiz edilebilir ve paylaşılabilir, istihdam kurumlarının genellikle kendi operasyonları dışındaki veri kaynaklarına (istatistik kurumları ve kamu kurumları, işveren veya işçi örgütleri, araştırmacılar ve diğer istihdam hizmet sağlayıcıları gibi) güvenmeleri gerekmektedir. İstihdam kurumlarının piyasa payı azaldıkça dış kaynaklara bağılılıkları artmaktadır.

Genel aktif işgücü, işsizlik verileri, istihdam-nüfus oranı ve büyük sektörlerdeki istihdam (tarım,

(5) Bkz. ek: iyi uygulama örneklerinin olduğu vaka çalışmaları.



sanayi, hizmet sektör) gibi konularda, istatistik kurumlarından makro düzeyde sağlanan verilerle ek bilgiler elde edilebilir. Bu veriler, hane halkı veya işgücü araştırmalarından elde edilebilir. Eğitim Bakanlığı genellikle tüm eğitim kurumlarındaki mezun sayısı veya kayıtlı öğrenci sayısına ilişkin kapsamlı bilgilere sahiptir (bkz. Sayı 1).

İşveren araştırmaları (bkz. Sayı 5), mezun izleme çalışmaları (bkz. Sayı 6) ve kayıtlı işsiz bireyler ve istihdam hizmet sağlayıcıları tarafından kaydı tutulan açık iş pozisyonlarına ilişkin idari verilerden mikro düzeyde veriler elde edilebilir.

İstatistiksel bilgilere erişimde kısıtlamalar olması, eşleştirme ve öngörü için sorun teşkil etmektedir çünkü çoğu istihdam hizmet sağlayıcısının kendi idari verilerine ilişkin sınırlı danışmanlık hizmetleri bulunmaktadır. İşgücü piyasası bilgi sistemlerine bilgi vermek amacıyla ilgili ve güncel istatistiksel verilerin bulunma seviyesi, ülkeler arasında büyük değişiklik göstermektedir. Çoğunlukla geçiş ülkelerini temsil eden⁶ (Lassnigg, 2012) dokuz ülkede yapılan çalışmalar, eğitime ilişkin idari istatistiklerin ve işgücü araştırmalarının devamlı ve ortak istatistiksel kaynaklar olduğunu göstermektedir. Mezun izleme çalışmaları ve eğitim istatistikleri çok yaygın değildir ancak pek çok ülkede metodoloji ve kalitede değişiklik göstermekle birlikte işveren araştırmaları yürütülmektedir.

Bu istatistiklerin bazıları gelişmekte olan ülkelerde, özellikle de az gelişmiş ülkelerde mevcuttur ancak Lübnan Merkezi İstatistik İdaresi (Lebanese Central Administration of Statistics), öngörü öğelerini içeren kısa bir işgücü piyasası profilinin, uyumlu bir işgücü piyasası bilgi sistemine yönelik tüm karakteristik engellerin olduğu bir ülkede nasıl oluşturulabileceğini göstermektedir. Bu kurum, geçtiğimiz yıllarda “İstatistikler Penceresinden” (Statistics in Focus) başlıklı bir yayın serisi çıkarmıştır ve bunlardan birinde işgücü piyasası bilgisi sunulmuştur. Ülkedeki araştırma ve istatistikler, koordinasyonsuz çalışan çok sayıda farklı üretici tarafından farklı metodolojilerle düzensiz aralıklarla üretilmektedir. Ancak mevcut istatistiklerin hepsini birleştirerek ulusal işgücü piyasasının dinamiklerini daha açık bir şekilde gösteren işgücü piyasası profilini oluşturmuşlardır. Bu kısa dokümanda kullanılan verilerin tamamı, halka

açık kaynaklardan elde edilmiştir ve işgücü piyasası bilgisinde küçük bir payı olan herhangi bir istihdam kurumu buna benzer bir doküman hazırlayabilir (Badre ve Yaacoub, 2011). Kullanılan verilerin çoğu, hane halkı araştırmalarından ve genel nüfus, ekonomik faaliyet, istihdam (işsizlik) oranlarına ilişkin makro düzeyde veriler ve hane halkı geliri ve istihdamdaki duruma ilişkin mikro düzeyde veriler gibi öğeler sunan çoklu gösterge grup araştırmaları serisinden elde edilmiştir.

4.1.2. Beceri uyumsuzluklarının ele alınmasındaki zorluklar

İşgücü piyasası politikası terminolojisinde, “uyumsuzluk” işgücü talebi ve arzı arasındaki dengesizlikler (genellikle nitel) ve becerilerin kullanılmasındaki dengesizlikler (genellikle nicel) anlamına gelmektedir (Gatelli ve Johansen, 2012).

Açık iş pozisyonlarının sayısı, işsiz bireylerin sayısı ile eşleşmediğinde nicel dengesizlikler ortaya çıkmaktadır. Bu tür dengesizlikler genellikle ekonomik dönemle bağlantılıdır, ekonomide iyileşme olduğunda işgücü piyasası “fazla ısınabilir”, bu nedenle işgücü talebi arzdan daha hızlı artar ve belirli sektörler ve mesleklerde veya genel olarak işgücü arzının yetersizliğinde hemen kendini gösterir.

İş arayan bireylerin sahip oldukları beceri ve yetkinlik türü ve düzeyi, belirli bir işin gereklilikleriyle uymadığında nitel dengesizlikler ortaya çıkmaktadır. Bu durum genellikle eğitim sistemi yeni teknolojilere ve iş yaklaşımlarına uygun şekilde ayak uyduramadığında görülmektedir.

(Beceri uyumsuzlukları ve bunların ölçülmesine giriş için bkz. Sayı 1).

Bu nedenle, beceri uyumsuzluğu hem nicel hem nitel olabilir ve bu terim, iş gerekliliklerini karşılamayan bireyler ve belirli becerilere sahip bireylerin eksiklikleri ve artıları (ulusal, bölgesel veya yerel) için kullanılmaktadır. Beceri uyumsuzluğu, bireysel düzeyde, işveren, sektör veya ekonomi düzeyinde olmak üzere farklı düzeylerde tanımlanabilir. Bazı beceri uyumsuzlukları birbirineyle örtüşebilir (Bartlett, 2012).

Pek çok ülkede, beceri uyumsuzluklarını ele alan istihdam kurumlarının karşılaştıkları zorluklardan biri, işgücü piyasasındaki açık pozisyonlarının hepsi olmasa da çoğunun, istihdam kurumlarına bildirilmemesidir. Birçok ülkede, iş arama ve iş teklifleri, PES’ten ziyade

(6) Hırvatistan, Mısır, Kırgızistan, Moldova, Karadağ, Türkiye, Rusya, Sırbistan, Ukrayna.

sosyal ağlar veya internet aracılığıyla yapılmaktadır (Martin ve Bardak, 2012). İstihdam kurumları aynı zamanda daha çok doldurması güç olan veya daha düşük beceri düzeyi isteyen açık iş pozisyonlarının bildirimlerini almaktadır.

Bazı beceri uyumsuzlukları, gelişmekte olan çoğu ülkenin ve çoğu geçiş ülkesinin işgücü piyasalarında büyük ölçüde sorun teşkil etmektedir. Lassnigg (2012), beceri arz ve talebinin eşleştirilmesi ve öngörüsüne ilişkin ulusal raporlarda, araştırma yapılan gelişmekte olan ülkelerin ve geçiş ülkelerinin yarısından fazlasının, “resmi yeterlilikler ve pratik beceriler arasındaki veya lise ve yükseköğrenim yeterliliklerindeki nicel artış ile bu yeterliliklerin sözde düşük kalitesi arasındaki” uyumsuzluk algısı olduğunu ileri sürmektedir (Lassnigg, 2012, sf. 13).

Çoğu ülkede öğrenciler, aşırı eğitime (over-education) ve yüksek seviyelerdeki bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) dahil olmak üzere tüm seviyelerde mesleki becerilerin eksikliğine neden olan bir seçim yaparak yüksek öğrenimi mesleki ve teknik eğitime (TVET)⁷ tercih etmektedirler. Bu durumun değiştirilmesi için TVET’in tek başına desteklenmesi yeterli değildir çünkü TVET’in genellikle işgücü piyasası gerekliliklerine uygun bir şekilde değiştirilmesi gerekmektedir (Lassnigg, 2012). Ancak TVET’e olan ilginin yetersiz olması aynı zamanda açık pozisyonların kalitesinin düşüklüğü ve maaşından da kaynaklanmaktadır.

Eşleştirmeye ilgili sorunlar, kırsal alanlardan kentsel alanlara veya yurtdışına göçe neden olan sosyal, ekonomik ve demografik konularla da bağlantılı olabilir. Pek çok ülke, Orta ve Doğu Avrupa’da (ILO, 2011) ve Arap ülkelerinde görüldüğü gibi, işçi göçü alan ve veren ülkeler haline gelmektedir.

4.1.3. Eşleştirmenin geliştirilmesi için PES’teki mevcut verilerin daha iyi kullanılması

Şirket şartları ve PES’teki mevcut ve potansiyel iş arayanların becerilerine ilişkin bilgi düzeyinin artırılması, eşleştirmeye destek sağlar. Bu bilgiler, iş arayan kişilerle ilk teması kuran, daha bilinçli seçim yapmalarına yardımcı olan, eşleştirme kalitesini artıran ilk başvuru personeline verilebilir.

(7) TVET, mesleki eğitim ve öğretimi tanımlamak için kullanılan uluslararası bir terimdir. Rehberde iki terim birbirlerinin yerine kullanılmaktadır.

Bilgiler aynı zamanda aşağıda belirtilen kişilere de verilebilir:

- (a) daha özel tavsiye ve rehberlik sağlamak için talep gören becerilerle ilgili bilgiyi kullanan danışmanlar,
- (b) kendi becerilerini işgücü piyasasında istenen becerilerle karşılaştırabilen ve buna göre harekete geçebilen iş arayan bireyler,
- (c) talebi karşılamak için kurslarında düzenlemeler yapabilen eğitim hizmeti sağlayan kuruluşlar,
- (d) öğrencilerin ilgilerini, yeterliliklerin talep gördüğü çalışma alanlarına yönlendirmeye çalışan eğitim hizmet sağlayıcıları.

Beceri talebine ilişkin bilgiler, çeşitli kaynaklardan elde edilebilir. Aşağıdaki kısımda, mevcut kaynaklardan elde edilecek bilgilerin eşleştirmede nasıl daha etkili kullanılabileceği açıklanmaktadır.

4.1.4. Mevcut ve gelecekteki beceri taleplerine ilişkin bilginin artırılması

İşgücü piyasası bilgisi genellikle kapsamlı veri kümeleri ve zaman serilerine çevrimiçi erişimi olan gelişmiş yazılım araçlarını içeren gelişmiş sistemlerle ilgilidir. Bu tür sistemler pek çok gelişmiş ülkede mevcutken, gelişmiş yazılım araçları olmadan kamu istihdam kurumlarının standart iş süreçlerinden elde edilen veriler, paydaşlara daha iyi bilgiler sunmak amacıyla daha sistematik bir şekilde kullanılabilir.

İlgili talep yönü verileri; açık iş pozisyonlarının akışı, başarılı ve başarısız yönlendirmeler, mesleklere göre istihdam oranları, doldurulmayan açık iş pozisyonlarının süresi, geçmiş iş deneyimine sahip olmayan ve işgücü piyasasına giren bireylerin ve iş deneyimine sahip bireylerin yeterliliklerine göre yerleştirilmeleri ve ekonomik sektör veya bölgeye göre açık pozisyonların bildirilme sıklığından elde edilebilir. Aktif işgücü piyasası tedbirleri, eğitim öncesi oranlar açısından eğitim ve öğretim sonrasındaki istihdam oranları gibi göstergeler sağlayabilir ve kariyer rehberlik hizmetleri, okul mezunlarının kayıt oranları ve ifade edilen isteklerine bağlı olarak işgücü



arzının değerlendirilmesi için bilgi sağlayabilir. PES'e kayıtlı olan iş arayan bireylere ilişkin veriler, arz yönü için temel bilgi kaynağıdır.

Her bir PES süreci, mevcut ve gelecekteki beceri değişikliklerine ilişkin bilgi sağlama potansiyeline göre incelenmelidir. Bu potansiyel belirlendiğinde, söz konusu önemli etkinlikler izlenebilir ve yoğunlukları ve sıklıkları, belirlenen ölçütlerle karşılaştırılabilir. Bu da PES'in, bir meslekte doldurulmayan açık pozisyonların süresi gibi öğeler temelinde, belirli becerilerde eksiklik veya fazlalık olup olmadığını veya beceri açığı olup olmadığını belirlemesini sağlar.

Aşağıdaki kısımlarda, açık iş pozisyonlarının ve iş arayan bireylerin kaydının bilgi kaynağı olarak kullanılma yöntemleri daha detaylı olarak açıklanmaktadır. Bunları ve diğer veri türlerini kullanan gösterge türlerine Sayı 1'den ulaşılabilir.

4.1.5. Bilgi kaynağı olarak açık pozisyonların kaydedilmesi

OECD, açık iş pozisyonlarını "işverenlerin, açık iş pozisyonlarını doldurmak amacıyla kendi işletmeleri dışından çalışanları işe almak için kendilerine verilen belirli süre içinde açık iş sayısını bildirmesi" olarak tanımlamaktadır (OECD, 2012).

Açık pozisyonlarla ilgili bilgiler, sadece iş arayan bireylerin işlerle eşleştirilmesi için bir önkoşul değildir aynı zamanda işgücü piyasasındaki mevcut durum ve kısa vadeli trendlere ilişkin de genel bir bakış sağlayabilir. Açık iş pozisyonlarının kaydedilmesinin, beceri ve yetkinliklerin belirtilmesinde olduğu gibi, bildirimlerin kalitesi ve kaydedilen pozisyonların sayısı olmak üzere bilgi kaynağı olmasının iki yönü vardır.

Nitel yönü iş eşleştirmesi için önemliken, nicel yönü de (ancak bildirimlerin kalitesinden tamamıyla ayrı düşünülmez) mevcut durumun ve kısa vadeli trendlerin daha iyi anlaşılması için önemlidir çünkü bilgiler, kayıtlı açık iş pozisyonlarının aslında genel işgücü piyasasını temsil etmesinin sağlanması için değerlendirilmektedir. Kayıtlı açık pozisyonlara ilişkin bilgiyle, yönlendirmeler ve kayıtlı işsiz bireylerle ilgili bilgilerle istihdam kurumları (gerekirse diğer

kaynaklardan alınan açık iş pozisyonları bilgisi) arasında bağlantı kurulması aşağıda belirtilen hususların belirlenmesi için girdi sağlayabilir:

- (a) işgücü ve beceri eksiklikleri ve fazlalıkları olan sektörler,
- (b) işverenlerin işe alım konusundaki başarısız hamleleri,
- (c) talep gören meslekler.

İşe alım sorunlarının devam etmesi, becerilerden ziyade, çalışma koşulları, maaş seviyeleri veya hareketlilik eksikliği gibi sebeplerden kaynaklanabilir. PES danışmanları ve işverenler arasında doğrudan irtibat kurulması, yerel düzeydeki işgücü eksikliklerinin karmaşıklığına dair önemli bilgiler sağlamaktadır.

Açık iş pozisyonlarının kaydedilmesi, kayıt zorunlu olsa da olmasa da tüm PES'ler için temel bir süreçtir. ILO istihdam kurumları sözleşmesinde, istihdam kurumlarının "işverenler tarafından istihdam hizmetlerine bildirilen açık iş pozisyonları ve işe almak istedikleri çalışanların karşılamaları gereken koşullara ilişkin net bilgiler alması" gerektiği belirtilmektedir (ILO, 1948). Talep edilen ve verilen bilgi net olursa, kayıt verileri yerel bir yerdeki mevcut beceri ihtiyaçlarına ilişkin önemli bir bilgi kaynağı olabilir. Ancak piyasa payı az olan istihdam kurumlarının, işgücü piyasasının durumunu gerçekten yansıtan bilgileri elde etmek için basılı ve elektronik basındaki iş ilanları gibi diğer kaynaklarla kayıtlı açık pozisyonlara ilişkin verilere çapraz başvuruda bulunması gerekmektedir. İstihdam kurumunun piyasa payı ne kadar azsa temsilci idari veri üretme olasılığı da o kadar azdır.

Açık pozisyonların yasal bildirimi

Bazı ülkelerde, işverenlerin istihdam kurumlarına açık iş pozisyonlarını bildirmeleri gerekmektedir. Yasal bildirimin kalitesi, sadece işverenlerden istenen bilgiye ve işverenlerin bu bilgiyi verme istekliliğine değil, aynı zamanda günlük güncellemelerine de dayanmaktadır. Bu nedenle, istihdam kurumlarının açık iş pozisyonlarının yasal bildirimine eşleştirme hizmetlerinin temeli olarak güvenmemesi önerilmektedir.

İstihdam hizmet sağlayıcısının açık pozisyonlarının kaydedilmesi için kendi formatını geliştirme fırsatı olduğu durumlarda, kayıt formlarındaki meslek ve

beceri gerekliliklerine ilişkin bilgiler detaylandırılarak kalite artırılabilir. Özellikle ilgili iş fonksiyonlarının türleri ve seviyelerine ilişkin bilgiler, istenen yeterlilik ve/veya beceriler iyi bir eşleştirme için önemlidir. Kutu 1’de, açık pozisyonların tanımlanmasına ilişkin güzel bir örnek sunulmaktadır.

İnternet üzerinden kaydın mümkün olduğu durumlarda, istihdam kurumları, işverenler için harcanan zamanı gereksiz yere artırmayarak detaylı soru sorulmasına izin veren tamamlanması kolay elektronik formları geliştirmeleri için çeşitli yazılım araçlarından⁸ birini kullanabilirler.

Kutu 1: İş ilanına çıkılması ve işlerin Danimarka PES’e (Jobnet.dk) kaydedilmesi

www.jobnet.dk sitesinde çevrimiçi olarak açık iş pozisyonu oluşturulması

Danimarka’da işverenlerin açık iş pozisyonlarını PES’e kaydetmeleri zorunlu değildir ancak PES işverenlere ücretsiz çevrimiçi iş ilanı hizmeti sunmaktadır. İşverenlerin öncelikle şirketlerin resmi sicilinden kendi bilgilerini kullanarak kaydolmaları gerekmektedir. Kayıtlar, Danimarka İşgücü Piyasası Kurumu (Danish Labour Market Authority) tarafından kontrol edilip onaylanmaktadır. Bu süreç bittikten sonra işveren istediği zaman giriş yapabilir ve çevrimiçi forma aşağıda belirtilen bilgileri girerek istenildiği şekilde yeni açık pozisyonlar oluşturabilir:

- iş yeri: şirket, kayıt sırasında bir veya daha fazla iş yeri kaydedebilir, örneğin; merkez ofis, farklı üretim tesisleri veya bölge ofisleri. Bu iş yerleri daha sonra açılır menüde gösterilir.
- işin konumu: iş yerinde veya başka bir yerde, örneğin; sahada, müşterilerin olduğu yerlerde, inşaat alanında.
- şirketin statüsü: özel veya kamu.
- unvan: işveren ilk üç harfi girdikçe tüm meslekleri gösteren açılır menü görünür. Sektöre göre unvan aramak da mümkündür.
- iş tanımı: serbest metin şeklinde adayın yeterlilikleri, becerileri ve yetkinliklerine ilişkin beklentiler.
- sürücü belgesi şartı
- sözleşme türü: tam zamanlı veya yarı zamanlı, kalıcı veya geçici, özel koşullar.
- son başvuru tarihi ve iletişim bilgileri: tarih ve şirkette adı verilen kişinin iletişim bilgileri.

PES, işverenlere söz konusu çevrimiçi hizmetle iş arayan tüm bireyler için iş ilanı verme şansı sağlar, böylece işverenler açık iş pozisyonu ilanı için normalde harcayacakları paradan tasarruf eder ve daha fazla adaya ulaşabilirler.

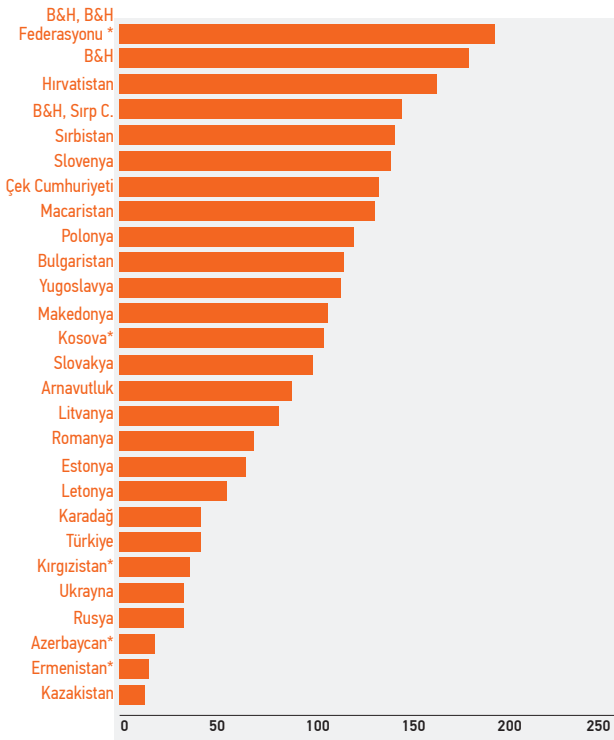
İstihdam hizmet sağlayıcısının veri tabanındaki bilginin kalitesi, kayıt formlarında daha ayrıntılı bilgiler sorarak ve işverenlere açık pozisyonları kaydetmeleri için çeşitli kanallar sağlayarak artırılabilir ancak bu, istihdam kurumu tarafından sunulan açık pozisyon sayısını artırmayabilir. Açık pozisyonların yasal bildiriminin olduğu durumlarda bile, çeşitli nedenlerle tüm açık pozisyonların PES’in dikkatine sunulmadığı genellikle kabul edilmektedir. PES’in, yüksek kaliteli kaydın işe yaradığını gösterebilmesi gerekmektedir fakat işverenler, açık iş pozisyonlarının kaydının kendilerine aşırı yük olduğunu kabul etmeye devam etse de açık iş pozisyonlarını doldurmak için diğer kanalları da seçebilirler. Bildirimin yasal olduğu durumlarda bile işverenlerin “kendilerinin yararına bir şey olduğunu” deneyimlemeleri gerekmektedir.

(8) Kapsamlı özel PES yazılımına ek olarak, uygun fiyatlı pek çok elektronik araştırma aracı da bu amaçla kullanılmakta ve personelin çok fazla eğitim almasını gerektirmemektedir.

4.1.6. İş arayan bireylerin kaydedilmesi: işsizler ve çalışanlar

Birçok ülkede, sosyal yardım veya işsizlik maaşı almaya hak kazanılması, PES'e kaydolmakla ilgilidir, kişiler iş bulmak için yardım almak dışında pek çok nedenle PES'e işsiz olarak kaydolabilir. Güneydoğu Avrupa ve Türkiye'deki aktivasyon tedbirleriyle ilgili deneyimler, kayıt dışı ekonomide yer alan ve düzenli bir iş için uygun olmayan kayıtlı ve işsiz bireylerin harekete geçirilmesinin zorluğunu göstermiştir, kayıtlı olan iş arayan pek çok kişi aktivasyon tedbirlerinde yer almak istemezler (Crnković-Pozaić ve Feiler, 2011). Orta Avrupa ve Asya ülkelerinde yapılan bir araştırma, bu ülkelerin çoğundaki kayıtlı işsizlerin sayısının, işgücü piyasası araştırmalarıyla tespit edilen iş arayan bireylerin sayısından büyük ölçüde saptığını göstermektedir (Kuddo, 2010).

Şekil 6 Kayıtlı işsizlerin toplam işsizlere oranı, 2009 (%)



(*) 2008; B&A: Bosna-Hersek.

Kaynak: Kuddo, 2012.

PES sistemindeki kayıtlı işsiz bireylerin, ülkedeki iş arayan bireyleri tam olarak yansıtmayabileceği açıktır ancak bu liste, PES'ten açık iş pozisyonunu doldurmak için adaylar istendiğinde hemen erişim

sağladığı işgücü arz havuzunu temsil etmektedir. Bu nedenle, işsiz bireylerin kayıt olmaları için teşvik edilmeleri, istihdam kurumları işgücü piyasasında eşleştirmede tam bir rol üstlenmeden önce önemli bir önkoşuldur.

Bu yüzden pek çok PES'teki trend, işgücü piyasası durumlarına bakılmaksızın, iş arayan tüm bireyler için hizmet geliştirme yönündedir⁹. Bu hizmetler; işgücü piyasasıyla ilgili genel bilgiler, meslekler ve beceri talebine ilişkin bilgiler, çeşitli sektörlerdeki işe bakış açıları ve herkes için uygun olan mevcut açık pozisyonlarla ilgili bilgiler üretir ve iş arayan bireyleri, CV'lerini PES veri tabanına yüklemeleri için teşvik eder. Bu yaklaşım, eşleştirmenin PES doğrudan dahil olmadan ve iş arayan bireyler kaydolmadan önce gerçekleşmesini sağlar. İşsiz başvuru sahiplerinin kayıtlarından elde edilen veriler, tüm kullanıcıların kaydolması gerekmeyen durumlarda bile PES için işgücü arzına ilişkin önemli veriler sağlayabilir.

PES'e ilişkin uluslararası çalışma sözleşmesi (ILO, 1948), istihdam kurumunun "başvuru sahiplerini istihdam için kaydetmesini, mesleki yeterlilikleri, deneyimleri ve isteklerini not almalarını, istihdam için görüşme yapmalarını [ve] gerekirse fiziksel ve mesleki kapasitelerini değerlendirmelerini [...]" gerektirmektedir. Bazı PES'lerde, bu gereklilik iş arayan bireyin resmi yeterliliklerini kaydederek ele alınmaktadır. Ancak beceri ihtiyaçları ve uyumsuzluklarına ilişkin alan yazınının büyük bir kısmı, resmi yeterliliğin tek başına istihdam edilebilirliğe ilişkin öngöründe bulunmadığını ve bu bilginin eşleştirme için yeterli olmadığını göstermektedir. Bu detayların, iş deneyimi, beceriler ve özellikle iş arayan bireyin tercihleriyle desteklenmesi gerekmektedir. Kaydın, işsiz bireyin görüşme için yerel istihdam bürosuna veya iş merkezine gitmesini gerektirdiği durumlarda, bu bilgi marjinal maliyet karşılığında kayıt dosyasına eklenebilir. Veriler, iş arayan kişi tarafından forma girilirse, PES personeli net olmayan veya eksik bilgileri açıklığa kavuşturmak için sorular sorarak bilgilerin geçerliliğini sağlamalı ve bilgileri tamamlamalıdır.

Çevrimiçi kayıt kullanan PES'ler genellikle süreci işsiz bireyin kişisel bilgileri ve iletişim bilgilerini kaydettikleri bir modüle, yeterlilik ve deneyimler için ek modüllere (bazen CV şeklinde) ve iş tercihlerini

(9) Veri farklılıkları, işgücü araştırmaları ve PES idari verilerindeki farklı metodolojilerden de kaynaklanmaktadır.

girmek için nihai bir modüle ayırırlar. Örneğin, Almanya'daki çevrimiçi Jobbörse (iş değişimi), aşağıda belirtilen dört modüle ilişkin bir profil sunar:

- kişisel bilgilerim (ad-soyad, adres, doğum tarihi vs.),
- biyografim,
- becerilerim,
- iş başvurularım.

Kaynak: Bundesagentur für Arbeit, 2013.

Kaydın ardından, resmi yeterlilikler, iş deneyimi ve iş tercihlerine ilişkin bilgiler, kullanılan sektör ve meslek sınıflandırmalarına göre PES personeli tarafından kodlanabilir. Bilginin değeri, ulusal düzeyde mesleki sınıflandırma ve endüstri sınıflandırması için güvenilir sistemlerin olmasına bağlıdır, bu da doğrudan meslekler için uluslararası standart sınıflandırma

(ISCO) (ILO, 2010) ve tüm ekonomik faaliyetlere ilişkin uluslararası standart endüstriyel sınıflandırma (ISIC) gibi veya alternatif olarak Avrupa ve Kuzey Amerika ekonomik sektör sınıflandırması (NACE) veya Kuzey Amerika endüstri sınıflandırma sistemi (NAICS) gibi sistemlerle ilişkilendirilebilir. Böylece sektör ve mesleğe göre arz ve talep arasında istatistiksel karşılaştırma yapılabilir ve PES'in ve eğitim hizmeti sağlayan kuruluşların herhangi bir dengesizlik ve uyumsuzluğa anında tepki göstermesi sağlanır. Sınıflandırma sisteminin uluslararası standartları takip ettiği durumlarda, uluslararası düzeyde veri karşılaştırması da yapılabilecektir ancak tüm ulusal aktörler tarafından benimsenen uluslararası standart sınıflandırmasının uygulanması tüm veri sağlayıcılar tarafından uyumlu bir çaba gerektirmektedir. Kutu 2'de, böyle bir çabanın karmaşıklığı gösterilmektedir. Standart sınıflandırma sistemlerinin kullanılmasına ilişkin daha ayrıntılı bilgiler Sayı 1'de sunulmaktadır.

Kutu 2: Uluslararası standartlara göre ulusal sınıflandırma sistemi geliştirilmesi – Lübnan

Lübnan, yaklaşık 4 milyon nüfusu ve yaklaşık 1.2 milyon aktif işgücüyle oldukça küçük ve orta gelirli bir ülkedir. Ancak genel olarak istatistikler ve özel olarak işgücü istatistikleri, düzensiz ve tutarsız bir şekilde üretilmektedir. İşgücü istatistikleri üretildiklerinde karşılaştırılabilir değildir çünkü farklı metodolojiler kullanılarak ve mesleki sınıflandırmalar için ortak bir standart olmadan çeşitli aktörler tarafından oluşturulmaktadır.

Sonuç olarak, uluslararası standartlara uygun ulusal sınıflandırma sisteminin geliştirilmesi için bir girişimde bulunulmuştur. Bu girişimin önemli olduğu düşünülmüştür çünkü Lübnan çok sayıda göçmen işçi alan ve veren bir ülkedir.

Bu girişim 2011 yılında başlatılmıştır ve aşağıda belirtilen kurumların girdileriyle 2014-15 itibarıyla sonuç vermesi beklenmektedir:

- Çalışma Bakanlığı,
- Eğitim, Yüksek Öğrenim ve Teknik ve Mesleki Eğitim Bakanlığı,
- Sanayi Bakanlığı,
- Ulusal İş Kurumu,
- Merkezi İstatistik İdaresi,
- Ulusal Sosyal Sigorta Fonu,
- Kamu Hizmeti Konseyi,
- Genel Güvenlik (göçmenlerin kaydıyla ilgilenilmesi),
- çok sayıda araştırma kurumu.

Planda aşağıda belirtilen faaliyetler yer almaktadır:

- ISCO'ya ilişkin çalıştaylar ve eğitim etkinlikleri,
- Lübnan'da kullanılan sınıflandırmaların gözden geçirilmesi,
- belirli teknik sorunların ele alınması için sürece ve teknik komisyona rehberlik edilmesi amacıyla yönlendirme komitesi kurulması,
- ulusal sınıflandırmada kullanılmak üzere ortak bir sınıflandırmanın geliştirilmesi ve bunun Lübnan'da bu girişim için ilgili en üst düzey makam olan Bakanlar Konseyi'ne sunulması kabul edilmesi,
- bu sınıflandırmanın tüm veri üreticiler için zorunlu hale getirilmesi için bakanlık kararı çıkarılması.



4.1.7. Diğer kaynaklar aracılığıyla duyurulan açık pozisyonlar

Çoğu ülkede, PES tarafından açık pozisyonlarla ilgili sağlanan bilgiler, çeşitli ticari iş portalları ve gazetelerdeki geleneksel iş ilanlarıyla tamamlanmaktadır. İnternete dayalı portallar, gitgide basılı medyadaki, meslek dergilerindeki ve bunların çevrimiçi versiyonlarındaki iş ilanlarını tamamlamakta veya bunların yerini almaktadır. Bu tür portallar genellikle iş bankaları (örneğin, ICT personeli veya kamu personeline odaklanan) ve çevrimiçi gazeteler dahil olmak üzere farklı kaynaklardan ilanları bir araya getirmektedir.

İki tür çevrimiçi iş portalı tanımlanabilir:

- (a) işverenlerin iş ilanı vermek için para ödedikleri, genellikle belirli bir sektör, meslek veya yerel alanda (ICT uzmanları, sağlık sektörü veya belirli bir yerdeki işler gibi) uzmanlaşmış portallar,
- (b) interneti taramak için yazılım motorlarını kullanan ve diğer portallardan ve medyadan iş ilanlarını toplayan ve gösteren portallar, bu tür portalların iş modeli, siteyi ilgi çekici bir reklam kanalı haline getirerek yoğun trafik oluşturan içerik (iş ilanları ve CV'ler) sağlamaktadır. Bu teknoloji, iş robotunun iş ilanlarını belirlediği ve resmi web sitesine koyduğu Almanya'daki PES gibi kamu kurumları tarafından da kullanılmaktadır.

Bu iş portalları, PES ve diğer istihdam hizmet sağlayıcıları tarafından bilgi kaynağı olarak kullanılabilir. Potansiyel bir çözüm, günlük rutininin bir parçası olarak iş ilanlarını okuyan, işgücü piyasasına ilişkin genel bakışlarını geliştiren ve daha sonra ilanlara ilişkin içerik analizi yapan istihdam kurumu personeline sahip olmaktır. Çok yakın zamana kadar, bu yaklaşım oldukça kaynak kullanan bir yaklaşımdı çünkü elle girdi (ilanlardaki belirli sözcüklerin kaydedilmesi) veya özel içerik analizi

yazılımı gerektirmekteydi. Bu nedenle, başvuru, belirli bir işgücü piyasasında beceri ihtiyaçlarının tanımını yapmaya çalışan sendika veya işveren örgütleri gibi kuruluşlar tarafından yürütülen araştırma veya tek seferlik analizlerle sınırlıydı.

Ancak yazılım araçları, PES ve diğer istihdam hizmet sağlayıcılarının gerçek zamanlı olarak mevcut ve yeni ortaya çıkan trend ve işe alım şekillerini belirlemeleri için çevrimiçi iş ilanlarını analiz etmelerini sağlamıştır (Altstadt, 2011).

Çevrimiçi iş ilanlarının gerçek zamanlı analizi, geleneksel veri kaynakları ve işe alım trendlerine ilişkin bilgilere nazaran pek çok avantaja sahiptir çünkü bunlar sayesinde;

- kapsamlı, detaylı ve güncel bilgiler sağlanması için çok sayıda çevrimiçi iş ilanı bir araya getirilmekte,
- sürecin büyük bir kısmı otomatik olduğu için iş ilanları diğer yaklaşımların maliyetinin çok altında hızlıca toplanabilmekte ve analiz edilebilmekte,
- pek çok durumda istenen özel beceri ve sertifikalar dahil olmak üzere iş ilanlarından büyük oranda bilgi elde edilebilmektedir.

PES tarafından açık iş pozisyonlarına ilişkin toplanan veriler, personel ve paydaşlara yapılandırılmış bir şekilde sunulabilecek beceri ve işe alım ihtiyaçlarına ilişkin yoğun bilgilerin yer aldığı resimler sunmak amacıyla diğer kaynaklardan elde edilen verilerle birleştirilebilir.

Şekil 7'de, iş ilanlarının gerçek zamanlı otomatik analiziyle oluşturulan ve en çok talep gören 50 mesleğe ilişkin bir alıntı sunulmaktadır. Bu analiz, ABD New Jersey Eyaleti'ndeki New Jersey Çalışma ve İşgücünün Geliştirilmesi Departmanı'na çevrimiçi iş arama ve eşleştirme teknolojisi hizmetleri sağlayan özel bir şirket tarafından 2013 Nisan ayında gerçekleştirilmiştir.

Şekil 7: Gerçek zamanlı iş talepleri: ilk 50 meslek listesi (Nisan 2013)

SOC Kodu (Onet-6)	Meslek	Gerçek zamanlı iş ilanları	Gerçek zamanlı ortalama maaş (USD)	Lise diploması gerektiren gerçek zamanlı ilanları (NA hariç) (%)	Yüksekökol/ön lisans derecesi gerektiren ilanlar (NA hariç) (%)	Lisans derecesi veya daha yüksek derece gerektiren gerçek zamanlı iş ilanları (NA hariç) (%)	Belirtilmemiş eğitim gerektiren gerçek zamanlı iş ilanları (%)
41-1011	Perakende satış elemanlarının birinci basamak amiri/müdürü	2 579	50 441	43	5	51	44
15-1121	Bilgisayar sistemleri analisti	2 482	91 342	5	2	91	38
13-2011	Muhasebeci ve denetçi	2 462	73 673	12	0	86	36
11-1021	Genel müdür ve Operasyon müdürü	2 406	97 155	9	1	88	33
15-1132	Yazılımcı	2 347	91 799	7	3	88	39
29-1141	Diplomalı hemşire	2 237	75 909	5	12	81	45
41-4012	Satış temsilcisi, teknik ve bilimsel ürünler hariç, toptan satış ve üretim	2 236	69 671	30	4	65	39
11-2021	Pazarlama müdürü	2 082	93 821	2	0	97	28
43-4051	Müşteri hizmetleri temsilcisi	1 688	34 466	69	8	22	44
11-3031	Finans müdürü	1 636	106 649	16	0	83	28
11-2022	Satış müdürü	1 545	87 015	23	1	74	42
13-2051	Finans analisti	1 459	69 136	7	0	91	26
43-6011	Yönetici asistanı ve idari asistan	1 335	70 398	19	4	76	36
13-1111	Yönetim analisti	1 254	83 025	7	0	91	38

(NA hariç): belirtilmemiş eğitimi içeren ilanlar hariç.

Kaynak: New Jersey Eyaleti, 2013.



4.2 Ortaklıklar aracılığıyla eşleştirme hizmetlerinin geliştirilmesi

Bu bölümde, işverenler, STK'lar ve eğitim hizmeti sağlayan kuruluşlar arasındaki iş birliğinin önemi vurgulanmakta ve PES'in bunlara yönelik hizmetlerini en üst düzeye çıkarabilmesi için bazı yöntemler önerilmektedir.

İstihdam kurumları, işveren grupları ve işçi örgütleri arasında iyi iş birliği olması, beceri ve işlerin eşleştirilmesinde zorunludur. Eğitimin eşleştirme sürecinin bir kısmını oluşturduğu durumlarda, bu üç taraflı yaklaşıma eğitim hizmeti sağlayan kuruluşlarla yakın iş birliği de dahil olmalıdır.

STK'larla ortaklık kurulması, özellikle kayıt dışı ekonominin yaygın olduğu veya PES'in açık iş pozisyonları ve iş arayan kişilerin az bir kısmını idare ettiği ülkelerde daha fazla avantaj sağlayabilir. Peromingo tarafından verilen Latin Amerika örnekleri (2012), PES ve STK'lar veya yerel işletmeler arasındaki ortaklıkların becerilerin ve istihdam edilebilirliğin artırılmasını nasıl sağladığını ve şirketlerin ilgili becerilere sahip adaylara ulaşmasını sağladığını göstermektedir. Ekte sunulan Hindistan'daki vaka çalışması da eşleştirme hizmetlerinin, internete erişimi olmayan ve muhtemelen okuma-yazma becerileri az olan işsiz bireylerle açık iş pozisyonları arasında bağlantı kurulması için telefon teknolojisi aracılığıyla, mikro girişimler ve kayıt dışı ekonominin bazı kısımlarına nasıl erişebildiğine ilişkin önemli bir örnektir.

İşverenlerle iş birliği kurulması dört aşamalı bir süreçtir:

- (a) durumun anlaşılması: yerel veya bölgesel alanda mevcut işveren ve eğitim kurumlarının belirlenmesi,
- (b) irtibat kurmak ve iş birliği başlatmak için işveren ve eğitim kurumlarının ziyaret edilmesi,
- (c) işleyen bir ilişkinin sürdürülmesi;
- (d) işverenlerle ve işverenler için hizmetler geliştirilmesi.

4.2.1. PES ortaklık yaklaşımları ve PES ağıları

Hızla değişen işgücü piyasalarında, paydaşların eşleştirmenin geliştirilmesine dahil olması önemlidir. PES'teki trend gittikçe "herkese uyan" yaklaşımdan istihdam hizmetlerinin sunumunda ortaklık ve alt yükleniciliğe doğru kaymaktadır.

Ortaklıklar, politika uygulama düzeyine bağlı olarak farklı paydaşları içerecektir, sosyal ortaklar, işveren grupları ve işçi örgütleri ulusal düzeyde önemli paydaşlardır. Sosyal ortakların istihdam politikasının oluşturulmasına dahil olması, politika tedbirlerinin meşruiyetine büyük ölçüde katkıda bulunabilir ve daha düşük düzeylerdeki sosyal ortakların bunların uygulamasında iş birliği yapmasını sağlayabilir. STK'ların dahil olması da iş arayan belirli grupların ihtiyaçlarının ulusal tedbirlerde dikkate alınmasını sağlayabilir.

Ulusal veya bölgesel düzeyde ortaklıklar eşleştirmenin geliştirilmesinde önemlidir çünkü tüm paydaşların (eğitim ve öğretim hizmeti sağlayan kuruluşlar, işverenler ve STK'lar) dahil olmasını ve faaliyetini gerektirir. Avrupa Kamu İstihdam Kurumları Başkanları Ağı'nın (European network of Heads of PES) bir bildiriminde (HoPES, 2011), tüm düzeylerde ortaklık ihtiyacı vurgulanmıştır.

Avrupa'da şu anda ortaklık ve alt yükleniciliğe doğru güçlü bir trend vardır. AB; kamu, özel ve sivil istihdam hizmet sağlayıcıları arasındaki iş birliğini geliştirmek için istihdam kurumları arasında ortaklık (PARES) kurmuştur. PARES'teki son stratejik diyalogda, alt yüklenicilik için nasıl değerlendirme çerçevesi oluşturulacağına odaklanarak ortaklığın değerlendirilmesi üzerinde durulmuştur. Alt yükleniciliğe olan ilginin artması, iş arayan bireylerin becerilerinin ve işgücü piyasasının hazır bulunurluğunun ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmesinin, söz konusu bir hedef grubun karşılaştığı beceri ve engeller veya belirli bir sektörün yetkinlik gereklilikleri konusunda uzmanlaşan özel sağlayıcılar veya STK'lar tarafından daha etkin bir şekilde gerçekleştirileceği varsayımına dayanmaktadır.

Bu modelde, özel eğitim hizmet sağlayıcıları genellikle işgücü piyasasında talep edilen belirli becerilere odaklanan eğitimle bağlantılı danışmanlık sunmaktadır. Aynı şekilde STK'lar, çeşitli sebeplerle işgücü piyasasına erişimde güçlük yaşayan grupların (genç bireyler, göçmenler, engelli vatandaşlar ve etnik azınlıklar) çıkarlarını göz önünde bulundurmaktadır. İstihdam hizmetlerinde STK'ların belirli rolü, PES ve PrEA'nın rollerine göre daha belirsizdir ve tam anlamıyla tanımlanmamıştır ve büyük ölçüde ülkedeki PES'in kurumsal yapısı ve kapasitesine bağlıdır. STK'lar pek çok rol üstlenebilir. Örneğin, hedef gruptaki iş arayan bireylere danışmanlık ve işgücü piyasası eğitimi sağlanması, işverenlere kendi belirli hedef gruplarından personel işe alımına ilişkin kısıtlama ve fırsatlarla ilgili bilgi verilmesi, işverenlerle iş deneyimi fırsatları veya hedef gruptaki bireyler için ücret sübvansiyonları olan düzenli işler hakkında görüşülmesi ve hedef grupta iş arayan bireylerin iş bulmasına ve işte kalmalarına yardımcı olunması.

Avrupa PES'in alt yüklenici uygulamalarına ilişkin bir çalışmada (Finn, 2011), özel sağlayıcıların belirli gruplar için işgücü piyasası sonuçlarını artırabileceği ve hizmet sunumuna yenilik getirebileceği öne sürülmektedir ancak etkili alt yüklenicilik, kamu ihale standartları ve prosedürlerinin geliştirilmesi ve izleme ve kalite güvence sistemlerinin kurulması gibi önkoşullar gerektirmektedir. Başlıca avantajları, belirli hedef grupların ihtiyaçlarını daha iyi savunabilecek ve bu ihtiyaçlara hizmet edebilecek sivil toplum kuruluşlarının dahil olması ve kaynak tahsisi konusunda daha fazla esneklik sağlanması potansiyeli olmasıdır. Bazı etkinlik kazançları da elde edilebilir ancak bunlar öğrenme süreçleri nedeniyle hızlı kazançlar olmayabilir. Alt yüklenicilik, PES'in kapasitesini işgücü piyasasındaki dalgalanmalara esnek bir şekilde adapte edebilmesini ve belirli danışan grupları için özel hizmetler alabilmesini sağlamaktadır (Finn, 2011). STK'larla sözleşmeler, genellikle yıllık olmak üzere belirli bir süreye sahip sözleşmelerdir. Alt yükleniciler, maliyet iadesi (önceden onaylanan bütçelere dayanarak), sabit fiyatlı sözleşmeler veya performansa dayalı düzenlemeler dahil olmak üzere pek çok şekilde finanse edilebilirler. Performansa dayalı sözleşmeler (sonuca göre ödeme), işgücü piyasası eğitiminin alt

yükleniciye verilmesinde oldukça yaygındır, önceden belirlenmiş işe yerleştirme oranının başarısına bağlı olarak ödül veya cezaları da içermektedir.

Avustralya'da çok daha farklı bir model vardır. Burada istihdam kurumlarının tamamı merkezi hükümetle sözleşme yapar ve kamu tarafından finanse edilen istihdam hizmeti sunma hakkı için her üç yılda bir ihaleye çıkarılır. Bu süreç, işgücü katılımını desteklemeyi ve becerilerin geliştirilmesini teşvik etmeyi amaçlayan Avustralya'nın gelecekteki işgücünü inşa etme (BAFW) başlığı altındaki tedbir paketindeki unsurlardan biridir.

Avustralya İş Hizmetleri (JSA), bu tür bir kuruluş değil, bir programla yürütülen bir kavramdır. JSA sunma hakkına erişmek için ihale sunan kuruluşların ayrıntılı ve kapsamlı performans özelliklerini karşılamaları gerekmektedir. Birinci program sürecine genel olarak bakıldığında, bu yeni kurumsal model güçlü sonuçlar vermiş ve etkililik ve esneklik göstermiştir (İstihdam, Eğitim ve İşyeri İlişkileri Bakanlığı, tarih yok). Hizmet sağlayıcıları, sağlayıcıların çıkarlarını hükümete karşı temsil eden ve çok sayıda hizmet ve araçlara erişimlerini sağlayan Ulusal İstihdam Kurumları Birliği (NESA) olarak bilinen bir birlik şeklinde organize olmaktadır. NESA, sadece JSA (NESA) değil, istihdam hizmetleri sağlayan ve işgücü piyasası eğitiminin sunulmasında kurumsal bir iş birliği kuran herkese açıktır.

PES ile eğitim ve öğretim kurumları arasındaki ortaklığın genişletilmesiyle daha fazla fayda elde edilebilir. Bu kurumlara beceri talebine ilişkin bilgilere erişim verilmesi, eğitim programlarını ve müfredatlarını buna göre düzenlemelerini ve arz yönüyle ilgili bilgileri olumlu yönde etkilemelerini sağlar.

Kurumsal düzeyde, PES ile yerel mesleki eğitim okulları arasındaki ortaklık, endüstriyel yeniden yapılanma durumlarında veya bölgeye gelen şirketin belirli iş fonksiyonları için eğitime ihtiyaç duyan yeni personele ihtiyaç duyduğu durumlarda sürekli eğitim kurslarının zamanında sunulmasına katkıda bulunabilir. PES'in sektör düzeyinde başarılı bir şekilde faaliyet gösterdiği durumlarda, mesleki eğitim okulları, okul yönetimi, öğretmenler ve eğitimcilere belirli bir sektördeki durumla ilgili güncel bilgiler sunarak katılım sağlayabilir.

4.2.2. Göçü yönetmek için bölgesel iş birliği ve ortaklıklar

Ulus üstü düzeyde (bölgesel veya uluslararası) ortaklık ve iş birliği önemli bir unsurdur. İş birliği, küreselleşme ve göçe karşı gittikçe önemli bir hale gelmektedir. Avrupa'da tek iş gücü piyasasının oluşturulması, PES'ler arasında iş birliği için önemli bir itici güçtür. Buna ek olarak, karşılıklı öğrenme ve kapasite geliştirme, Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği'nin (WAPES) temel hedefleridir. Özel istihdam kurumlarının, PES'e göre küresel düzeyde daha uzun yıllardır çalışma geleneği olabilir, uluslararası özel istihdam kurumları konfederasyonu (CIETT) 1992 yılında kurulmuştur. Bu kuruluş üyelerine yıllık konferanslar, çalıştaylar, genel kurullar ve haber bültenleri aracılığıyla fırsatların paylaşıldığı iyi uygulamaları sunmaktadır.

AB gibi ulus üstü organlar ve dünya çapındaki ulusal makamlar şu anda ulus üstü düzeyde beceri eşleştirmesinin geliştirilmesine yönelik politika ve stratejik kaynakların geliştirilmesi için önemli bir kaynak tahsis etmekte ve çaba göstermektedir.

Raporun bir sonraki kısmında, işgücü piyasası eşleştirmesinin artırılmasına yönelik uluslararası ortaklıklara ilişkin yaklaşımlardan üç örnek incelenecektir. Bunlar; Kanada, Meksika ve bazı Karayip ülkeleri arasındaki bir anlaşma ile örneği gösterilmiş işe alıma ilişkin ikili anlaşmalar, Moldova ve AB arasında Moldova içinde ve dışında işgücü hareketliliğini geliştirmek için bir ortaklıkla örneği gösterilmiş sınır ötesi hareketliliği kolaylaştıran ikili anlaşmalar ve hareketlilik önündeki engellerin ortadan kaldırılmasına ve yeterliliklerin sınır ötesi tanınmasının artırılmasına odaklanan ve Avrupa içindeki hareketliliği artırmayı amaçlayan AB yaklaşımı ile örneği gösterilmiş genel hareketliliğin artırılmasına ilişkin uluslararası çabalar.

Bunların ilkinde, Kanada'nın ilk olarak 1966 yılında kurulmuş, tarım sektöründeki geçici pozisyonlar için yabancı işçilerin işe alımını kolaylaştıracak uzun süreli bir programı vardır. 2006 yılında, aynı program kapsamında, 7806 Meksikalı ve 7770 Karayipli işçi çalışmak için Kanada'ya yerleşmiştir (Basok, 2007) ve programın bazı kısımları tüm ülkeleri kapsayacak şekilde genişletilmiştir.

Kutu 3: Geçici yabancı işçi programı (TFWP) – Kanada

İşverenler her birinde belirli kriterlerin karşılanması gereken dört kategoride geçici yabancı tarım işçilerini (TFW) işe alabilmektedir.

Mevsimlik tarım işçisi programı (SAWP):

- TFW'lerin, Meksika'dan veya belirli Karayip ülkelerinden olması gerekmektedir,
- üretimin ulusal mal listesine dahil edilmesi gerekir,
- faaliyetlerin tarla içi ana tarımla ilgili olması gerekir,
- pozisyonlar daha düşük veya yüksek vasıflı mesleklerde olabilir.

Tarım kategorisi:

- TFW'ler her ülkeden olabilir,
- üretimin ulusal mal listesine dahil edilmesi gerekir,
- faaliyetlerin tarla içi ana tarımla ilgili olması gerekir,
- pozisyonlar daha düşük veya

yüksek vasıflı mesleklerde olabilir.
Düşük vasıflı işler kategorisi:

- üretim ulusal mal listesine dahil EDİLMEZ,
- işverenler TFW'leri herhangi bir düşük vasıflı tarım pozisyonu için işe alabilirler,
- iş için istenen eğitim veya örgün eğitim en fazla aşağıdakileri içermektedir:
 - lise diploması veya
 - en fazla iki yıllık iş odaklı eğitim.

Yüksek vasıflı işler kategorisi:

- işverenler TFW'leri herhangi bir yüksek vasıflı tarım pozisyonu için işe alabilirler,
- iş için istenen eğitim veya örgün eğitim aşağıdakileri içermektedir:
 - üniversite eğitimi,
 - yüksekokul eğitimi,
 - mesleki eğitim,
 - çıraklık eğitimi.

Kutudaki tanıma göre, Kanada'daki program ve gönderici ülkelerle anlaşmalar, tarımsal üretimde tıkanıklıktan kaçınmak amacıyla tarımdaki belirli iş alanlarını hedef almaktadır.

Kutu 4: Hareketlilik ortaklığı: işgücü ve göçmenlerin geri dönüşünü yönetmek için kapasitenin güçlendirilmesi – Moldova

Moldova ve AB ülkeleri arasındaki hareketlilik ortaklığı, İsveç Kamu İstihdam Kurumu (Arbetsförmedlingen) tarafından koordine edilmektedir. Ortaklığa Moldova Çalışma, Sosyal Koruma ve Aile Bakanlığı ve Ulusal İstihdam Kurumu ve dokuz AB üye ülkesinden kamu kurumları (özellikle çalışma ve sosyal politika bakanlıkları) ve ETF katılmaktadır.

Ortaklığın başlıca hedef grupları arasında ülkelere dönen Moldovalılar, sirküler göçe dahil olan Moldova diasporası üyeleri, onların aileleri, ülkeye döndükten sonra yerleşen topluluklar ve potansiyel göçmenler yer almaktadır. Özel sektör aktörleri, göç konusunda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarını, işveren örgütlerini, sendikaları, akademi kurumları ve özel istihdam bürolarını içermektedir.

Hareketlilik ortaklığının hedefi, Moldova ve AB arasında yasal hareketliliğin desteklenmesidir. Bu da ülkeye geri dönen göçmenlerin yönetilmesi, yurtdışından dönen Moldova vatandaşlarının sosyal ve ekonomik yeniden entegrasyonunun desteklenmesi ve Moldova nüfusunun AB'de yasal olarak çalışma ve yaşama olasılıklarına ilişkin daha iyi bilgilendirilmeleri amacıyla Moldova kurumlarının kapasitesinin güçlendirilmesini içermektedir.

ETF bileşeninin temel faaliyetlerinden biri, mevcut yeterlilik sisteminde öngörülmeyen yeni beceriler dahil olmak üzere, sargın ve yaygın öğrenmenin tanınmasına ilişkin sistemlerin kurulmasıdır. Meslek profilleri tanımlanmıştır ve meslek ve eğitim standartları arasında bağlantılar kurulabilir.

Bu girişimin sonucunda, Moldova diasporasındaki iş arayan bireyler, Moldova işgücü piyasası hakkında bilgi edinebilir ve açık iş pozisyonlarına başvurabilirler. Öte yandan, işverenler de AB'de iş deneyimi olan ve Moldova'da ihtiyaç duyulan becerilere sahip Moldovalıların olduğu havuzdan adayları seçebilmektedirler.

Kaynak: Ekteki vaka çalışması.

Buna karşın, Avrupa'daki hareketliliği artırmak için uygulanan politika ve girişimler, 2005 yılında AB Komisyonu eski başkanı Manuel Barroso tarafından çıkarılan bir bildirim doğrultusunda çok daha geniş kapsamlıdır:

“İşgücü piyasalarının daha iyi faaliyet göstermesine izin verilmeli, bireyleri işe almak ve daha fazla ve iyi iş imkanı yaratmak için teşvikler sağlanmalıdır. Bu da beşeri sermayeye büyük ölçüde yatırım yapılmasını ve daha içermeci işgücü piyasalarında işgücünün daha fazla uyum sağlayabilirliğini gerektirecektir” (Avrupa Komisyonu, 2005).

2005 yılından bu yana, ekonomik kriz, küreselleşme ve teknolojik gelişmeler politik vurgunun eşleştirmede etkinliğe odaklanmasına neden olmuştur. Pek çok ülkedeki ekonomik kriz, işsiz bireylerin istihdam kurumlarına başvurusunun hızla artmasına, vaka yükünün artmasına ve personel ve diğer kaynaklar üzerinde baskı oluşmasına neden olmuştur. Ayrıca Andersen ve diğerleri (2010) tarafından gözlemlendiği üzere, piyasaların küreselleşmesi ve ardından gelecek rekabetçi baskılar işgücü piyasası bilgisinin giderek ileriye dönük olması gerektiği anlamına gelmektedir. Bu, eğitim ve öğretim hizmeti sağlayan kuruluşların, mevcut talebe karşılık hizmetlerini geliştirmeleri ve mal ve hizmetlerin üretiminde ve kamu sektöründeki yeniliklere katkıda bulunmak amacıyla eğitim ve öğretim için önemlidir. İnternet ve sosyal medya, işgücü piyasası arabulucuları dahil olmak üzere bilgi

ve hizmet sağlayıcıları için yeni fırsatlar sunmaktadır. Son zamanlardaki gelişmeler sonucunda, internete dayalı self-servis yaklaşımlarının farklı türlerine ilişkin fırsatlar, istihdam kurumlarının kapsamlı hizmetlerin, bireysel danışmanlık ve rehberliğin herkese sunulamayacağını fark etmesiyle birlikte artmıştır.

Kutu 5: AB beceri panoraması

AB beceri panoramasında, farklı ulusal kaynaklar, AB kaynakları ve uluslararası kaynaklardan beceri ihtiyaçları ve uyumsuzluklarına ilişkin elde edilen bilgiler tek bir veri tabanında birleştirilmektedir. Bu veri tabanına, kullanıcıların dört farklı giriş noktasına (meslek, sektör, ülke, beceri) göre göz atabildikleri özel ve dinamik bir internet sitesinden erişilebilir.

Bunlar, kullanıcıların belirli ihtiyaçlarına göre bilgiyi uygun bağlama yerleştirebilmelerini sağlamaktadır. Farklı kaynaklardan elde edilen göstergeler karşılaştırılabilir ve mevcut tüm bilgilere ilişkin tam bir görüş elde edilebilir.

Panoramada aşağıda belirtilen iki araç daha sunulmaktadır:

- meslek trendlerine ve belirli sektöre dayalı veya çapraz kesen becerilere odaklanan analitik bilgiler,
- ulusal düzeyde, AB düzeyinde veya uluslararası düzeyde mevcut bilgi kaynaklarının listesi.

Beceri panoraması, yeni beceriler ve işler için gündemin önemli bir çıktısıdır.

Panoramaya şu adresten erişim sağlayabilirsiniz: <http://euskillspanorama.ec.europa.eu>

Panoramanın vizyonu, eşleştirme ve hareketliliğe yardımcı olunmasıdır. Sektör, meslek ve ülkeye göre ayrıntılı bilgiler ve seçilen meslekler veya beceri türlerine göre Avrupa'daki işgücü piyasasının genel durumunu tanımlayan "analitik bilgileri" içermektedir. Veri tabanının geliştirilmesinin ilk aşamasında, veri tabanındaki bilgiler, ulusal bağlamlarda mesleklerle ilgili net bilgiler sağlamaktan ziyade Avrupa'da karşılaştırılabilirlik bakış açısıyla toplanmıştır. Sonuç olarak, veri tabanının başlıca kullanıcıları büyük ihtimalle politika yapımcılar ve kamu personeli gibi profesyoneller olacaktır.

Daha operasyonel düzeyden bakılacak olursa, AB, sınır ötesi istihdam hizmeti rehberlik ağını (Avrupa İstihdam Kurumları (EURES)⁽¹⁰⁾) desteklemektedir. Ulusal ve sınır ötesi düzeylerdeki hareketlilikle ilgili pratik, yasal ve idari konularda uzmanlaşan özel EURES danışmanları kamu istihdam kurumlarında çalışmaktadır. Pratik açıdan, danışmanlar kendi ülkelerinde iş arayan yabancı bireylerin, yurtdışından personel almak isteyen işverenlere

ve kendi ülkelerinde olup yurtdışına gitmek isteyen iş arayan bireylere yardımcı olmaktadır. Avrupa Açık

Avrupa Komisyonu, yeni beceriler ve işler için gündem çerçevesinde Avrupa düzeyindeki beceri ve beceri eşleştirmesini geliştirmek için birçok tedbir almıştır. Raporda bahsedilen Avrupa beceri panoraması (Kutu 5), kişilerin şu anda ve gelecekte en çok hangi becerilere ihtiyaç duyulduğunu görmelerine yardımcı olmak için son zamanlarda başlatılan bir girişimdir.

Pozisyon Monitörü'nden⁽¹¹⁾ (European Vacancy Monitor) elde edilen verilere dayanarak iş fırsatlarına ilişkin bilgiler dahil olmak üzere işgücü piyasası koşulları, AB üye ülkelerindeki yaşama ve çalışma koşulları ve serbest dolaşım kuralları gibi konularda genel bilgiler, yaşama ve çalışma portalında⁽¹²⁾ mevcuttur. EURES aynı zamanda iş arayan bireyler ve işverenler için çok sayıda çevrimiçi hizmet sunmaktadır ve talep edilirse bireysel tavsiye ve danışmanlık hizmeti de verilmektedir.

Söz konusu AB girişimleri, eşleştirmeye ilişkin ulusal yaklaşımların sınır ötesi hareketliliği destekleyen uluslararası yaklaşımlarla nasıl tamamlanabileceğini göstermektedir. Makro bakış açısıyla, bu yaklaşımlar hareketliliği daha geniş kapsamda destekleyebilir. Bireysel açıdan bu hizmetler yabancı işgücünün gelişigüzel işe alımını veya başka bir ülkede gelişigüzel iş aranmasını azaltabilir böylece işgücünün hareketliliğinin artırılmasına destek sağlayabilir.

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

(12) Bkz. <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=lw&lang=en&catId=490&parentId=0>

4.2.3. Daha iyi eşleştirme için işverenlerle ortaklıklar

PES, kendi bölgesindeki iş ortamıyla ilgili fazla bilgi sahibi değilse, yerel işgücü piyasasının durumunu daha iyi anlamak için mevcut diğer kaynaklara danışmalıdır. Gerekli bilgiler şunları içermektedir:

- işgücü piyasasındaki mevcut sektörlerin (kamu sektörü dahil) listesi¹³,
- istihdam açısından yerel bölgedeki her sektörün göreceli önemi,
- istihdam türleri ve düzeyleri (beceri seviyeleri),
- trendler (hangi sektörler yükselişte veya düşüşte),
- yapı (şirketin büyüklüğü, gruplandırma).

Açık pozisyon ilanları ve işveren araştırmalarına ek olarak, bu tür bir haritalama aşağıda belirtilen kurum/ kuruluşlardan alınan veri ve bilgileri de içerebilir:

- bölgesel veya yerel işletme istatistikleri,
- ulusal veya bölgesel makamlardan elde edilen bilgiler,
- iş dernekleri,
- işveren örgütleri.

Bu aşamada ulusal veya merkezi organın rolü önemlidir çünkü bölgesel ve yerel bürolarla ilgili, anlaşılması kolay bilgileri ve aşağıda belirtilen araçları sağlamakla sorumlu olmalıdır:

- yerel veya bölgesel büronun durumuyla ilgili istatistiksel bilgi,
- yerel bölgedeki işverenlerle ilgili bilgi kaynaklarına erişim,
- yerel iş durumuyla ilgili bilgilerin saklanması ve analiz edilmesi için araçlar.

Kutu 6'da, işgücü piyasası bilgisinin toplanması ve paylaşılması ve Türkiye'deki eğitim hizmeti sağlayan kurumların bilgilendirilmesini sağlamak için uyumlu

çabaları gösteren çok seviyeli yönetim stratejisi örneği sunulmaktadır.

Kutu 6: UMEM Beceri '10 – Türkiye

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ve TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, ulusal araştırmalar yürütmek için iş birliğine gitmiştir. Bu kurumlar, eğitim alan kişilerin staj için şirketlerle eşleştirilmesi amacıyla, kişilerin becerilerini ve işverenlerin personel taleplerini toplamakta ve analiz etmekte, başarılı katılımcılara iş sağlamakta ve programın internet sitesi ve merkezi bilgi sistemi aracılığıyla bir iletişim stratejisini koordine etmektedir.

Bu bilgi, İŞKUR'la birlikte eğitim kurslarının finansmanından, katılımcılara harcırah verilmesinden, işe alım teşviki oluşturulmasından ve eğitim tedbirleriyle işsiz bireylerin bilgilendirilmesi, seçilmesi ve eşleştirilmesinden sorumlu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na iletilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı, seçilmiş meslek okulları (Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM)) aracılığıyla eğitimler düzenlemektedir.

Kaynak: Ekteki vaka çalışması.

Yerel veya alt bölgesel düzeydeki işverenlerin gruplandırılması, eşleştirmenin artırılmasına yardımcı olabilir. Şekil 8'de, şirketlerin PES hizmet yaklaşımı hakkında bilgilendirilmesi ve bu yaklaşımı benimsemeleri için kullanılabilecek bir gruplandırma örneği sunulmaktadır. Farklı türdeki girişimlerin farklı ihtiyaçları vardır ve özellikle küçük ölçekli girişimlerin, personel işe alımı, yerleştirilmesi ve personele eğitim verilmesi açısından insan kaynakları yönetim becerilerinin artırılması için desteğe ihtiyaçları vardır.

(13) Birincil sektör (çiftçilik ve/veya balıkçılık) pek çok geçiş ülkesi ve gelişmekte olan ülkede önemli bir rol oynamaktadır ancak bu sektörde kayıt dışı faaliyetler yoğundur. İstihdam hizmet sağlayıcıları bu sektördeki yeniliğe ve büyümeye katkıda bulunacaksa, bu kurumların sektördeki iş fonksiyonları ve çalışma koşullarıyla ilgili bilgi sahibi olması gerekmektedir.



Şekil 8: İşverenlerin gruplandırılması

İşverenlerin gruplandırılması eşleştirmeyi artırabilir

Girişim türü	İşler	Eşleştirme süreci	Beceriler
Büyüyen sanayiler (teknoloji ağırlıklı, uzman odaklı)	Üst düzey yöneticiler, uzmanlar, teknisyenler, yüksek maaşlar	Özel istihdam büroları, sosyal sermaye	Özel eğitim, şirket odaklı
Hizmet sektörü	Esnek ve tipik olmayan iş türleri	Kendi kendine iş arama, geçici istihdam kurumları	Genel beceriler, yenilikçi kapasiteler
Geleneksel ticaret ve el sanatları	Farklı iş sözleşmeleri	Geleneksel eşleştirme hizmetleri (PES) ve gayri resmi işe alım uygulamaları	Vasıflı ve yarı vasıflı, belirli beceri profilleri
Eski sektörler, yeniden yapılanmadaki şirketler	Küçülme ve sürekli işten çıkarma	Talep edilen yeniden işe yerleştirme hizmetleri (PES veya özel sağlayıcılar)	Eski beceriler, yeniden eğitime ihtiyaç duyulması
Kamu sektörü	İstihdamın büyük ölçüde korunması	Düzenlenmiş erişim ve biçimlendirilmiş işe alım süreci, PES'in rolü değişiklik gösterir	Örgün eğitim gereklikleri, kamu sektörünün eğitim düzenlemesi
Kayıt dışı ekonomi, mikro girişimler	Sosyal koruma olmaması, güvencesiz işler	Gayri resmi işe alım yöntemleri	Vasıfsız veya düşük vasıflı, becerilerin artırılması

Bir sonraki adım işverenlerle irtibata geçilmesidir. Bu önemli faaliyet, ICT tabanlı karmaşık sistemlere yatırım yapılmadan eşleştirme kalitesinin artırılması için düşük maliyetli bir çözüm sunmaktadır.

Avrupa'daki 15 PES'e ilişkin yapılan bir araştırmada (de Koning ve Gravesteijn, 2012), ilk temasın çeşitli yaklaşım ve yöntemler aracılığıyla yapıldığı bulunmuştur ve bunların bazıları Kutu 7'de gösterilmektedir.

Kutu 7: İşverenlerle ilk temasa ilişkin yaklaşımlar

- Belçika'da PES, özellikle KOBİ'lere odaklanmakta ve şirketleri sektöre göre ayırmaktadır. Her bir hesap yöneticisi, yerel bilgi ve gelişmelere dayanarak kendilerine verilen il ve kapsanan sektörlerle ilişkin bireysel plan hazırlamaktadır. İlk temas telefonla gerçekleştirilmekte daha sonra işverene ziyaret düzenlenmektedir.
- Estonya'da PES, PES hizmetleri ve desteğini tanıtmak ve geribildirim almak amacıyla ulusal, bölgesel ve yerel düzeylerdeki işverenlere bilgilendirme ve iş birliği etkinlikleri düzenlemektedir.
- İrlanda'da PES, yeni bir iş yeri bildirildikten hemen sonra bu iş yerinin işvereniyle irtibata geçmektedir. Ulusal çağrı merkezi (NCC), işveren ilk aramayı yaptığı anda işverene mevcut tüm hizmetlerle ilgili bilgi vermektedir.
- Litvanya'da PES, işverenleri bir veri tabanında kısımlara ayırmaktadır. İşverenler, büyüklüklerine (çalışan sayısı) göre seçilmektedir ve PES, stratejik işverenleri (en fazla açık pozisyona sahip olanlar) belirlemektedir. Litvanya'daki PES, ilk temas için en etkili aracın yüz yüze veya birebir toplantı olduğunu belirtmektedir.

Kaynak: de Koning ve Gravesteijn, 2012.

İstihdam hizmet sağlayıcısı personeline bir işvereni ziyaret etme, işe alımdan sorumlu personelle konuşma ve kamu veya özel şirketteki çalışma koşullarını gözlemleme fırsatı verilmesi, istihdam hizmet sağlayıcısının iş arayan bireylere sunduğu bilgilerin zenginliğini ve kalitesini artırabilir. Yüz yüze tanışmak, her iki tarafın da birbirlerine karşı doğrudan ve gayri resmi olarak yaklaşmasını kolaylaştırır.

Bu, sosyal hizmet uzmanlarının (iş danışmanları, ilk başvuru personeli) işverenlerle ağlarının olduğu durumlarda, danışanlarının işe girme şanslarını artırdıklarını göstermek için istatistiksel kanıt içeren ve İsveç istihdam hizmetleri tarafından yürütülen bir çalışma ile doğrulanmıştır. Bu çalışmada, sosyal hizmet uzmanlarına, zamanlarının ne kadarını

danışmanlığa, idari işlere ve işveren temaslarına ayırdıkları sorulmuştur. Sonuçlar, kaynaklarının büyük kısmını işverenlere ayıran sosyal hizmet uzmanlarının işverenleri önemli bir bilgi kaynağı olarak görme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermiştir. İşverenlerle kişisel temas, yalnızca iş arayan bireylerin işe girme şansını artırmamakta aynı zamanda PES'e açık pozisyonları bildirme olasılığı artacak olan işverenle güven ilişkisi kurulmasını sağlamakta ve "daha iyi" pozisyonların olduğu havuzun genişlemesini sağlamaktadır.

Bu güven konusu, Kutu 8'deki Fransa'daki PES tarafından işverenlere sunulan hizmet yaklaşımının tanımında da vurgulanmaktadır.

Kutu 8: İşverenlerin gruplara ayrılması – Fransa

Fransa'da, yeni temaslar özel ekipler tarafından şirketin büyüklüğü ve işe alım potansiyeline bağlı olarak telefonla, ziyaretle veya e-posta ile incelenmektedir. 2011 yılından bu yana, PES işverenleri gruplara ayırmak için bir IT paketi kullanmaktadır. Gruplama aracının kullanılmasıyla sekiz grup yapılandırılmış ve bunlar üç kritere göre belirlenmiştir. Bu kriterler; önceki referans döneminde işe alınan çalışan sayısına göre ölçülen işe alma potansiyeli, pek çok kaynaktan öğrenilen işe alım zorlukları ve şirketlerin PES'e bildirdikleri açık pozisyon sayısı ile ölçülen PES'e yakınlıktır.

Bu ziyaretlerin, karşılıklı güven havası yaratılmasına yardımcı olacak şekilde şekillendirilmesi önemlidir. İstihdam hizmet sağlayıcısı, işverene ziyaretin işverenin durumu ve işe alım ihtiyaçlarıyla ilgili daha iyi bilgi sahibi olunması amacıyla gerçekleştirildiğinin sinyalini vermelidir.

İstihdam hizmet sağlayıcılarının işverenleri ziyaret etmeleri için mevcut kaynaklar çeşitlilik göstermektedir. İşveren ziyaretlerini kendi faaliyetlerine dahil eden PES'lerde, işverenlerle ilgilenen personel ile iş arayan bireylerle ilgilenen personel genellikle birbirinden ayrılmaktadır. Ancak bu tür ziyaretlerin bilgi değeri önemli olduğu ve ziyaret sonucunda elde edilen öngörüler doğrudan danışmanlıkta kullanılabildiği için istihdam hizmet sağlayıcıları, iş arayan bireylerle doğrudan irtibat halinde olan tüm personelin yıl içinde en az ve tercihen daha fazla bir işveren ziyareti yapmasını sağlamalıdır. İstihdam hizmet sağlayıcısındaki yöneticiler de bu ziyaretleri bizzat ve düzenli olarak gerçekleştirerek bu faaliyetin profilinin yükseltilmesine yardımcı olabilir. Şirket ziyaretleri, en önemli sektörleri ve şirket türlerini (küçük, orta, büyük, özel ve kamu) kapsayacak şekilde ve PES personelinin birkaç ziyaretten sonra gayri resmi olarak deneyim paylaşımı yapabileceği şekilde planlanabilir.

Kaynak: de Koning ve Gravesteyn, 2012.



4.2.4. İşverenlerle ve işverenler için hizmetler geliştirilmesi

İşverenlerle iş birliği, büyük ölçüde işgücü piyasasındaki duruma bağlı olarak farklı şekillerde olabilir. Ancak genel hedef her durumda aynıdır: beceri ihtiyaçlarının eşleştirilmesi ve öngörüsünün daha bilinçli bir temelde gerçekleşmesi ve geliştirilen araç ve metodolojilerin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik olması.

Avrupa'daki PES'e ilişkin yapılan araştırmada, de Koning ve Gravesteijn (2012), çoğu PES'in işverenlere aşağıda belirtilen hizmetleri sunduklarını bulmuştur:

- işgücü piyasası bilgisinin toplanması ve sunulması,
- açık pozisyonların hazırlanması ve duyurulması,
- işe alım hizmetleri,
- insan kaynakları danışmanlığı,
- sübvansiyonlar ve aktif işgücü piyasası politikalarına (AİPP) ilişkin bilgi ve tavsiye hizmeti,
- iş arayan dezavantajlı bireyler ve uzun süreli işsizlere destek sağlanması,
- büyük ölçekli işsizlikler için hızlı yanıt ve yeniden yerleştirme.

Bunlar tüm işverenlere sunulan genel hizmetlerdir. Deneyimlere göre, bu hizmetlerin alınması sektörden sektöre büyük farklılık göstermektedir. Madencilik, üretim sanayi veya gemi yapımı gibi "eski" sektörler,

bu hizmetleri daha çok kullanırken, ICT veya işletme hizmetleri gibi "yeni" sektörler daha az kullanmaktadır.

İşverenlerle iş birliğinin geliştirilmesine ilişkin bir yaklaşım, belirli sektörleri veya endüstrilere yönelik hizmetleri hedefleyen istihdam hizmet sağlayıcısını gerektirmektedir. Bu, kuruluşun büyüklüğüne bağlı olarak farklı şekillerde olabilir. En basit yaklaşım, tarım sektöründen sorumlu bir ekip, üretimden sorumlu bir ekip, hizmet sektöründen sorumlu bir ekip oluşturarak her sektörle ilgilenen farklı ilk başvuru personeli ve rehberlik danışmanı grupları oluşturmaktır. Her ekipteki personel, "kendini" endüstrilerindeki beceri taleplerine ilişkin güncel bilgileri tutmakla sorumludur.

Bazı ülkelerde bu yaklaşım daha ileri taşınmıştır. Örneğin, Hollanda'da PES, belirli sektörlerin gereklilikleriyle ilgilenmek üzere özel ofisler kurmuştur ve özellikle önemli sektörler için Hollanda

PES (UWV) ve sektör temsilcileri tarafından ortak olarak yürütülen geçici sektör hizmet ofisleri kurulmuştur.

Hollanda'da aynı zamanda işverenin üretimde düşüş yaşadığı durumlarda çalışanların geçici olarak kısmi işsizlik maaşı talep edebildikleri bir program da yürütülmektedir. İşverenler, iş sözleşmelerini devam ettirmek istedikleri ancak ihtiyaç fazlası olan çalışanlar için kısmi işsizlik parasına erişim sağlamak amacıyla bu çalışanların becerilerinin geliştirilmesine yatırım yapmakla yükümlüdür (UWV Werkbedrijf, 2012).

4.3. Öngörü sağlamaya odaklanan yaklaşımlar

Öngörü sağlamaya odaklanan yaklaşımların benimsenmesi, PES'in çalışmaları için önemli bir hale gelmiştir, aynı zamanda gelecekteki işgücü piyasası trendlerine ilişkin bilgi elde edilmesinde de önemli bir rol oynamaktadır. Bu bölümde, işgücü piyasası ihtiyaçlarının öngörülmesine ilişkin farklı yaklaşımlar incelenecektir.

İstihdam hizmet sağlayıcıları, beceri öngörüsü için önemli ortaklardır çünkü işgücü piyasası bilgisinin düzenli olarak gözlenmesi ve sunulmasında kilit bir rol oynarlar. Ancak sağlam ve güvenilir bir öngörü, işverenlerin, sosyal ortakların, eğitim ve öğretim uygulayıcılarının ve araştırmacıların aktif katılımını gerektirmektedir. İstihdam kurumları, etkili ve etkin olmak için stratejilerini gelecekteki trendlere ilişkin bilgilere dayandırmalıdır.

Öngörü, işgücü ve beceri açısından gelecekteki işgücü piyasası ihtiyaçlarını belirlemeye çalışan istihdam kurumlarını ve işgücü piyasasındaki diğer aktörleri içermektedir. İstihdam kurumlarının öngörüdeki rolü, eşleştirmedeki rolüne bağlı olarak değişiklik gösterebilir. Bazı hizmet sağlayıcılar, işgücü piyasası ihtiyaçlarına ilişkin olası yönleri belirlemek adına, tahminlere, senaryolara ve diğer girdilere dayanan ileriye dönük işgücü piyasası bilgilerini toplayacak ve paylaşacaktır. Bu rol, bilginin iş arayan bireyler için yetkinlik geliştirme faaliyetleri sunmak amacıyla kullanılması şeklinde genişletilebilir.

Kutu 9'da ortaklık yaklaşımıyla öngörü, eşleştirme ve yerel ekonomik gelişme unsurlarının birleşimini gösteren ve Meksika'daki PES tarafından yürütülen bir girişim sunulmaktadır.

Kutu 9: Büyük bir işverenle yetkinlik geliştirilmesine ilişkin iş birliği

Meksika'da, federal ve eyalet hükümetleri, özel sektörle ortaklık içinde yerli bir havacılık sanayisi geliştirmeye karar vermiştir. Meksika PES (SNE) bu konuda önemli bir rol oynamıştır. 2005 yılında, projedeki en önemli ortak olan Kanadalı Şirket Bombardier Aerospace ile birlikte Querétaro Eyaleti'nde Havacılık Parkı kurulmuştur. Querétaro'nun rekabet konusundaki avantajlarından biri, iş başı eğitimle havacılık sektörünün ihtiyaçlarına uyarlanabilecek temel mesleki becerilere sahip genç ve maliyeti düşük tutan rekabetçi işgücünün olmasıdır.

SNE, katılımcı becerilerini yalın üretim sistemleriyle uyumlaştırmak için belgeli kayıt sistemi temelinde talebe dayalı bir yaklaşım benimsemiştir. Bu program kapsamında, SNE, eğitim maliyetinin bir kısmını karşılamış ve Bombardier, eğitimi başarıyla tamamlayan katılımcıların en az %70'ini işe alacağını taahhüt etmiştir. Şirket aynı zamanda iş başı eğitim vermek için diğer tesislerden de çalışanları işe almıştır. 2006 Mayıs ayında tesiste çalışmaya başlamak üzere, dört aylık süre içinde toplam 110 teknisyene eğitim verilmiştir. Elenen adaylardan oluşan bir diğer grup, beceri geliştirme ve akreditasyon için kamu ve özel eğitim sağlayıcıları tarafından verilen hizmet öncesi eğitime başlamıştır. 2006 yılının sonunda, toplam 296 teknisyen Bombardier standartlarına göre çalışmaya başlamıştır.

Kaynak: Ekteki vaka çalışması.

4.3.1. İşveren araştırmaları ve meslek tahminlerinden elde edilen bilgilerin kullanılması

Dinamik işgücü piyasalarında, istihdam kurumlarının, ihtiyaçlar somut bir talebe dönüşmeden önce işgücü ve beceri ihtiyaçlarına yanıt vermeye başlaması önemlidir, işgücüne yeni beceri gerekliliklerini karşılamaları için eğitim verilmesi veya iş arayan bireylerin talebin daha muhtemel olduğu bölgelere gitmesi için motive edilmesi zaman almaktadır. Örneğin, farklı türde ve farklı beceri düzeylerinde inşaat işçilerine ihtiyaç, bir bölgede otoyol veya hastane gibi büyük bir inşaat projesinin olduğu durumlarda öngörülebilir. İstihdam kurumuna

bu bilgi önceden verilirse, istihdam kurumlarının istenen becerilere sahip iş arayan birey sayısını tahmin etmeleri ve gerekliliklerin karşılanması için bu bireylerden kaçının geliştirilebilecek becerileri olduğunu ölçmeleri mümkün hale gelecektir.

İstihdam kurumları için kısa vadeli öngörü, iş arayan bireylere yakın gelecekte nerede ve hangi sektörlerde yeni işlerin ortaya çıkmasının beklendiğiyle ilgili bilgi verilmesi konusunda yardımcı olur. Ayrıca ileriye dönük bilgiler, eğitim hizmeti sağlayan kuruluşlara aktarılarak bu kuruluşların eğitimlerini buna göre düzenlemelerini sağlar.

İşveren araştırmaları, istihdam kurumlarının kendi idari verileri dışında kullandıkları başlıca bilgi kaynağıdır. Kutu 10'da bu araştırmaların sistematik ve düzenli bir şekilde gerçekleştirilmesi halinde, işgücü ve becerilere ilişkin kısa vadeli değişiklikler ve ortaya çıkan trendlerle ilgili bilgi verdiği gösterilmektedir.

Kutu 10: İşgücü piyasası dengesi – Danimarka

Danimarka'da, istihdam hizmetlerinin yürütülmesi sorumluluğu belediye düzeyinde merkezleştirilmiştir, öte yandan dört tane bölge istihdam bürosu, bölgesel işgücü piyasalarındaki trendleri analiz etmekle ve bildirmekle yükümlüdür. İşgücü piyasası dengesi, belediye iş merkezlerindeki yönetim ve personele, iş arayanlara yönelik istihdam ve eğitim tedbirleri ve danışmanlığına öncelik verilmesi konusunda destek sağlanması için geliştirilmiştir. İşgücü piyasası dengesi, bölgesel araçlar (PES) ve işgücü piyasasındaki diğer paydaşların, bölgesel işgücü piyasasındaki 1000 meslek grubunun mevcut ve yakın gelecekteki durumuyla ilgili bilgiye erişimini kolaylaştırmak için tasarlanan bir araçtır. İşgücü piyasası dengesi, aşağıda belirtilen üç bileşenden oluşmaktadır:

- ulusal işveren araştırması,
 - verileri araştırmalardan, PES'in kayıtlı işsizler ve kayıtlı açık pozisyonlara ilişkin verilerinden ve işgücü piyasasındaki istihdam ve iş devriyle ilgili ulusal istatistiksel verilerden alan işgücü piyasası modeli,
 - kullanıcıya işgücü eksiklikleri olan meslekleri veya yeterli işgücü arzı olan meslekleri hızlıca belirleme imkanı veren çevrimiçi bir ara yüz.
- İşgücü piyasası dengesi, PES personeline istihdam tedbirlerine öncelik verilmesi için ampirik temel sağlar ve ilk başvurunun yapıldığı vaka çalışmacılarının işsiz bireyleri işe yönlendirmesinde kullanması için bir araç sağlar.

Kaynak: Ekteki vaka çalışması.

Eşleştirmeye destek sağlanması için bilgi oluşturmak amacıyla kullanılan işveren araştırmalarına ilişkin bir diğer örnek Kutu 11'de verilmektedir. Bu örnekte, uluslararası özel istihdam hizmet sağlayıcısı ManpowerGroup, danışanlarına ve işverenlere yardımcı olmak amacıyla bilgi toplamakta ve bu bilgiyi paylaşmaktadır (bkz. Kutu 11).

Kutu 11: Manpower istihdam eğilimleri araştırması

ManpowerGroup (özel bir istihdam ve danışmanlık kurumu) tarafından yürütülen araştırmanın temel hedefi, insan kaynakları (İK) yönetimi ve özellikle işe alım sürecinin desteklenmesidir. Başlıca hedef grup işverenlerdir ancak PES, hükümetler ve diğer kamu kurumları da dahil edilmektedir.

Manpower istihdam eğilimleri araştırması, üç ayda bir yapılmakla birlikte işverenlerin sonraki üç ay boyunca çalışan sayısını artırma veya azaltma niyetini ölçmektedir. Bu araştırma 50 yıldır yapılmaktadır ve 2012 yılında araştırmaya 42 ülke ve bölge dahil olmuştur. Tüm örneklem, ulusal ekonomilerin temsilcileridir ve 2012 yılında 66.000 işveren dahil olmuştur. Bazı ülkelerde mevsimsel düzenlemeler yapılmaktadır.

Net istihdam eğilimleri endeksi, araştırmanın başlıca sonucudur. Bu rakam, işe alım ve alt yükleniciye verme faaliyetinde artış öngören işverenlerin oranının, sonraki üç ayda kendi bölgelerinde istihdamda düşüş görmeyi bekleyen işverenlerin oranına bölünmesiyle elde edilmektedir. Yayımlanan raporlar, uluslararası, bölgesel düzeyde veya sektör düzeyinde (sektör düzeyinde ayrıntılar ülkeye göre farklılık göstermektedir) karşılaştırmaları içeren sonuçlar sunmaktadır.

Kaynak: Ekteki vaka çalışması.

Sayı 5'te, işverenler arasında beceri açıkları ve beceri ihtiyaçlarına ilişkin bir araştırmanın nasıl yürütüleceğine dair yöntem ve yaklaşımlarla ilgili daha ayrıntılı bilgiler sunulmaktadır.

Diğer vaka çalışmaları, öngörü sağlamaya odaklanan yaklaşımların, test edilen uygulamaları kendi ihtiyaçlarına göre uyarlayan geçiş ülkeleri ve gelişmekte olan ülkelerde de gitgide benimsendiğini göstermektedir. İsveç'te işgücü piyasası trendlerini öngörmeye yönelik tahmin yaklaşımı (arz ve talep yönlerini ve çok sayıda mesleği kapsayan esnek

ve aktarılabilir bir model), çeşitli geçiş ülkesi ve gelişmekte olan ülkedeki çerçeve koşullara başarılı bir şekilde uyarlanmıştır.

Örneğin Kolombiya'da, meslek çalışmaları ve işgücü arz ve talep trendleri analizine ilişkin bazı ilk adımlar atılmıştır. İş arayan bireylerle (özellikle yeni mezunlar) işverenler tarafından kısa vadede talep edilen beceriler arasında bağlantı kurulmasında uyumsuzluğun azaltılması ve etkinliğin artırılması amacıyla Çalışma ve Meslek Komitesi tarafından kamu istihdam kurumlarının idari kayıtları kullanılmaktadır¹⁴.

4.3.2. Ulus üstü işgücü piyasası bilgisi ve öngörüsü

Piyasaların gittikçe küreselleşmesi, işgücü piyasası bilgisinin eğitim ve öğretim hizmet sağlayıcılarının eğitimlerini mevcut talebe yanıt verecek şekilde geliştirmesi amacıyla ileriye dönük olması ve aynı zamanda ürün ve hizmetlerin üretiminde ve kamu sektöründe yeniliğe katkıda bulunması gerektiği anlamına gelmektedir (Andersen & al, 2010). İnternet ve sosyal medya, istihdam kurumları dahil olmak üzere veri ve hizmet sağlayıcılara yeni fırsatlar sunmaktadır.

AB beceri panoraması veya Avrupa Açık Pozisyon Monitörü gibi ulus üstü ve sınır ötesi bilgi kaynağı örnekleri, Kısım 4.2.2'de sunulmuştur.

4.4. Gençlerin kariyer seçimleri ve işgücü piyasasına girişi

Eşleştirmenin başlıca yapı taşları, kariyer rehberliği ve gençlerin işgücü piyasasına girişi için kullanılan yaklaşım ve araçlarla, eşleştirme süreçlerine (iş ve becerilerin uyumlaştırılması) ilişkin iyi uygulamalarla ve becerileri değişen taleplere uyduran işgücü piyasası eğitim stratejileriyle tamamlanmaktadır.

Bu bölümde, mesleki eğitim ve işgücü piyasası ihtiyaçları arasındaki eşleştirmenin artırılması amacıyla kariyer rehberliği ve danışmanlığında öngörü, trend ve tahmin kullanımı ele alınmaktadır. Buna ek olarak, kariyer rehberliği ve danışmanlığı alanındaki bazı iyi uygulamalar da sunulacaktır.

Genç işsizliği ve hareketsizliği, çok önemli seviyelere ulaşmıştır ve OECD ülkelerindeki 15-24 yaş arasındaki 26 milyon kişi çalışmamakta, eğitim veya öğrenim

(14) Bkz. Ekteki vaka çalışması.

görmemektedir (NEET) (OECD, 2012). Dünya çapında 75 milyon genç birey işsizdir (ILO, 2012) ancak 621 milyon ne çalışmakta ne okumaktadır (Dünya Bankası, 2012). Öngörü ve eşleştirme yaklaşımları, iş fırsatı yaratma sorununu çözemezken, genç işsizliği sorununun ele alınmasına yardımcı olabilir.

Beceri uyumsuzluğu, genç bireyleri diğer yaş gruplarından daha fazla etkilemektedir, bu nedenle geleceğe ilişkin güvenilir trend tahminleriyle ilgili bilgileri içeren kariyer rehberliği ve danışmanlığı oldukça ilgili hale gelmektedir. Kore’de, Job World olarak bilinen erken müdahale girişimi kapsamında, küçük çocuklara simüle edilmiş bir ortamda uzmanlar tarafından koçluk sağlanarak ilk 100 meslekle ilgili deneyimler sunulması aracılığıyla beceri uyumsuzluğundan kaçınılmaya çalışılmaktadır¹⁵.

Benzer şekilde, Benin’de, kariyer rehberliği ve işgücü piyasası bilgisi aracılığıyla beceri uyumsuzluklarını azaltmak için proaktif Jobs Saturday girişimi geliştirilmiştir. Bu girişimin hedefi, okula giden ve gitmeyen çocukların ileride kariyerle ilgili iş menfaatlerini içeren bir işe girmeleri için bu çocuklara gerekli işgücü piyasası bilgisinin sağlanmasıdır. Bu girişimin başarısı, büyük ölçüde işverenler, eğitim hizmeti sağlayan kuruluşlar ve toplum arasında bağlantı kurulmasına bağlıdır.

Okuldan ilk kazançlı işe geçişin zor olması da önemli bir husustur. Okuldan işe geçiş araştırmaları genellikle bu zorlukların türü ve büyüklüğüyle ilgili daha iyi bir anlayış sunmaktadır. Bu araştırmalar, işgücü piyasasına ilk girişi kolaylaştırmak amacıyla, işverenlerin yeni mezunları işe almaları için teşvik edilmesinden şirketlerdeki sübvansiyeye edilen işlere pek çok şekilde programlar için temel bir bilgi sunmaktadır. Türkiye, gençlerin istihdam edilebilirliğini de artıracak şekilde eğitim, uygulama ve işe yerleştirmeyi birleştiren Beceri ’10 programı gibi girişimlerle NEET oranını azaltma konusunda oldukça başarılı olmuştur (bkz. ekteki vaka çalışması).

Mezun izleme çalışmaları ve okuldan işe geçiş araştırmaların nasıl uygulanacağına ilişkin ayrıntılı bilgiler Sayı 6’da sunulmaktadır.

4.4.1. Kariyer rehberlik ve danışmanlık hizmetleri

Kariyer rehberliği ve danışmanlığı genellikle eşleştirmeye yakından ilgilidir çünkü kariyer rehberlik danışmanları ve eğitim danışmanları, işgücü piyasasındaki fırsatlarla ilgili bilgileri iş arayan bireylere ve öğrencilere aktarırlar. Çoğu PES, işsiz bireyleri hedefleyen rehberlik hizmetlerini bünyesine dahil etmiştir. Eğitim ve öğretim kurumlarındaki kariyer rehberliği de eğitimden işe etkili bir şekilde geçilmesine yardımcı edilmesinde ve işgücü piyasasında doğru eşleşmelerin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Çıraklık programı içeren mesleki eğitim programlarında, rehberlik danışmanları, öğrencinin uygun bir şirketle eşleşmesinin sağlanmasında oldukça önemli rol oynamaktadır.

Danışmanlığın özel kurumlara veya STK’lara yaptırılması veya bu kurumlarla danışmanlık konusunda iş birliği anlaşmaları yapılması, özel uzmanlığın olduğu durumlarda, işsiz gençler, engelli bireyler, eski hükümlüler ve yaşlı çalışanlar gibi belirli hedef gruplar için avantajlı olabilir.

Eşleştirmedeki tüm rehberlik hizmetlerinin etkililiği, işgücü piyasasındaki iş fonksiyonları ve beceri ihtiyaçlarıyla ilgili doğru, ilgili ve güncel bilgiye erişime dayanmaktadır.

Son yıllarda, beceri talep ve arzı arasında daha iyi uyum sağlanması amacıyla, eğitim dünyası ile iş dünyası arasında doğrudan ortaklıkları ve iş birliğini¹⁶ destekleyen çok sayıda Avrupa Birliği girişimi ve ulusal girişim başlatılmıştır. Ancak bu girişimlerin orta vadede daha iyi eşleştirme sağlanması yönünden araç olarak etkisi henüz görülmemiştir.

4.4.2. Rehberlik ve danışmanlık hizmetlerine ilişkin ağ yaklaşımları

Kariyer rehberlik sağlayıcılarıyla iş birliği ve ortaklık, ETF politika raporunda tavsiye edildiği üzere, kaliteli rehberlik ve danışmanlığın, bilgi paylaşımı ve rehberlik ağları şeklinde ortak vizyon, strateji ve eylem planının geliştirilmesiyle başarılabileceğini göstermiştir (Zelltho, 2011).

(15) Ek: iyi uygulama örneğini içeren vaka çalışmaları.

(16) Avrupa’daki girişimler, sektör beceri konseylerini, sektör beceri birliklerini, üniversite-iş hayatı forumunun başlatılmasını ve mesleki eğitim ve öğretime ilişkin Avrupa forumunu içermektedir. Ulusal düzeydeki sektör beceri konseyleri, pek çok ülkede mevcuttur. Sektör düzeyinde becerilerin daha iyi eşleştirilmesini ve öngörülmesini sağlayan kurumsal yaklaşımlara ilişkin daha ayrıntılı bilgilere Sayı 3’te yer verilmektedir.



Rehberlik hizmetleri kapsamında geleneksel olarak genç bireyleri gelecekteki mesleklerine yönleltmek amacıyla psikolojik testler kullanılmıştır ancak bu yaklaşım tek başına yeterli değildir, genç bireylere farklı şirketler, meslekler ve çalışma koşulları, kariyer ve öğrenmeye yönelik yollar hakkında da bilgi verilmelidir. Danışmanların iş dünyası hakkında iyi bilgi sahibi olması gerekmektedir. Geniş kapsamlı ve iyi işleyen bir rehberlik sisteminin, kariyer kararları üzerinde etkisi olabilir ve beceri uyumsuzluğunun azaltılmasına katkıda bulunabilir. Bağımsız (veya

okula dayalı) rehberliğin sunulduğu durumlarda, hizmet sağlayıcılar ile istihdam büroları arasında düzenli iş birliği ve bilgi alışverişi gereklidir. Eğitim kurumlarındaki kariyer rehberlik danışmanlarına PES tarafından üretilen mesleklerle ilgili bilgiler sunulmalıdır.

Kore ve Benin'deki vaka çalışmaları, okula giden ve gitmeyen gençlere işgücü piyasasıyla ilgili bilginin nasıl verildiğini göstermektedir. Kutu 12'de, Benin örneğindeki önemli noktalar sunulmaktadır.

Kutu 12: Jobs Saturday – Benin

Benin'de, pek çok gencin meslek seçimi, uzman tavsiyeleri ve işgücü piyasası bilgisinden ziyade kültürel bağlamdan ve ailelerinin beklentilerinden daha çok etkilenmektedir. Bu durum, mevcut yeterlilikler ve beceriler ile işverenlerin talebi arasındaki boşluğun artmasına neden olan faktörlerden biri olarak belirlenmiştir.

Benin Ulusal İstihdam Kurumu (ANPE), aşağıda belirtilen hususlar için ileriye dönük bir yaklaşım benimsemiştir:

- genç bireylerin kariyer seçimlerinin etkilenmesi,
- eğitimle kazanılan beceriler ile gelecekteki iş gereklilikleri arasındaki uyumun artırılması.

ANPE girişimi, kalifiye çalışanları işe alma konusunda zorluk yaşayan sektörlerdeki işverenleri ve uzmanları davet ederek kariyer tavsiyeleri ve meslek danışmanlığına ilişkin uzmanlık oluşturan işbirlikçi bir modeldir. Bu bağlamda öncelikli dört sektör belirlenmiştir:

- tekstil ve pamuk,
- tarım ve zirai gıda,
- ticaret ve lojistik,
- turizm ve el sanatı.

Hedef sektörlerden, eğitim merkezlerinden ve girişimciliği destekleyen kamu kurumlarından çalışanlar için açılan stantların olduğu sergiler düzenlenmektedir. Söz konusu sektör girişimleri ve kurumlarından yöneticiler, yuvarlak masa oturumları ve paneller düzenlenmektedir. Etkinliği ANPE düzenlemekte ve hem sahada hem de istihdam bürosunda rehberlik ve bireysel danışmanlık sağlamaktadır. ANPE aynı zamanda ziyaretçi sayısını, sunulan yardım türünü, belirlenen zorlukları ve işverenlerden alınan geri bildirimleri değerlendirmektedir.

Bu etkinliklerin en önemli başarıları, işgücü piyasasına erişimin artmasında ve iş arayan bireyler, potansiyel işverenler ve eğitim kurumları arasındaki doğrudan temasta görülmektedir. Ancak sunulan eğitim ve öğretimin kalitesi ve istihdam hizmetleri, eğitim programları ve işgücünün geliştirilmesi arasındaki entegrasyon düzeyi dahil olmak üzere bazı temel sorunlar hala devam etmektedir.

Kaynak: Ekteki vaka çalışması.

4.4.3. Toplumdaki gençlere ulaşılması

Pek çok istihdam hizmet sağlayıcısı iş fuarlarını danışanların doğrudan eşleştirmeye dahil edilmesi için erişilebilir bir yöntem olarak kullanmaktadır. İş fuarının ardından gerçekten işe alımına ek olarak, bu tür işbirlikçi girişimler, istihdam kurumları, işverenler ve eğitim ve öğretim sağlayıcıları arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesine katkıda bulunabilir.

Fuarlar yerel düzeyde düzenlenebilir ve doğrudan işgücü piyasasındaki yerel koşullara uygun olabilir. İş fuarları, yükseköğrenim mezunlarıyla bağlantılı olarak önemli bir uyumsuzluk sorununun olduğu durumlarda, yükseköğrenim kurumları ve işverenlerle iş birliği içinde düzenlenebilir. Beceri uyumsuzluklarının özellikle belirli bir sektörle ilgili olduğu durumlarda, iş fuarları sektör organizasyonları ve işverenlerle iş birliği içinde düzenlenebilir. STK'lar, temsil ettikleri iş arayan bireylerin yetkinliklerini göstermek için iş fuarlarını kullanabilir ve işverenlerin kadınlar veya engelli bireyler gibi belirli gruplara karşı önyargılarını kırmak amacıyla kampanya yapabilir.

Kutu 13: İş fuarı davetiyesi – Danimarka

Job Get-together 2012'ye hoş geldiniz

Yeni bir yıl başladı ve daha önceki senelerde olduğu gibi Odense'deki Güney Danimarka Üniversitesi Mühendislik Fakültesi'nde gerçekleşecek Job Get-together Fuarı'nı dört gözle bekliyoruz.

Danimarka'nın önde gelen mühendislik şirketleriyle tanışın

Job Get-together, mühendislik öğrencileri ve şirketlerinin ağ kurmak ve birbirleriyle tanışmak için buluştukları yerdir. Danimarka'nın önde gelen mühendislik şirketleri, stant açmakta ve öğrencilerle kariyer fırsatlarıyla ilgili konuşmayı sabırsızlıkla beklemektedirler.

Fuar hakkında

Job Get-together, stant açan şirketlerle öğrencilerin birbiriyle tanıştıkları ve proje çalışmaları ve iş fırsatları için irtibat kurdukları özel kariyer fuarlarıdır.

Kaynak: Jobtraef Fyn, 2012.

İş fuarları, yerinde iş eşleştirmesi yapılması için yaygın olarak kullanılan bir araçtır. Ancak farklı ülkelerde fuarların nasıl düzenlendiğine ilişkin pek çok farklılık vardır. Slovenya'da, iş fuarları ilk kez 2007 yılında düzenlenmiştir ve o zamandan bu yana sürekli olarak gelişme göstermektedir.

Kutu 14: İş fuarları – Slovenya

Slovenya'daki iş fuarları, Slovenya İstihdam Kurumu (ESS) tarafından düzenlenmektedir. Fuarlar, yerel istihdam bürolarının yerel paydaşlarla ortaklık içinde düzenledikleri bölgesel tedbirler olarak görülmektedir. Burada amaç, yerel ağların güçlendirilmesi ve yerel işgücü piyasalarında şeffaflığın artırılmasıdır.

İş fuarı konsepti, ESS bölge ofisleri ve işverenler, eğitim kurumları, belediyeler, işveren örgütleri, özel istihdam büroları, STK'lar ve diğer paydaşlar arasında yerel veya bölgesel ortaklıklara ilişkin geniş çaplı bir yaklaşıma dayanmaktadır. Bu yaklaşım, ESS'nin yerel ve bölgesel düzeydeki birimlerinin girişimlerine bağlıdır.

İş fuarları, işe alım etkinliklerinden daha fazlası haline gelmiştir. ESS ve bölge ofisleri iş fuarlarını bölgesel işgücü piyasalarının geliştirilmesi, bireylere iş fırsatları ve kariyer planlamasıyla ilgili bilgilerin sunulması ve insan kaynaklarının yerel ve bölgesel düzeyde etkili kullanımını sağlamak amacıyla işverenler ve diğer paydaşların desteklenmesi için kilit araçlardan biri olarak görmektedir.

Kaynak: Andersen ve diğerleri, 2010

4.5. Daha iyi eşleştirme ve işe yönlendirme için yenilikçi hizmetler

Bu bölümde, iş arayan bireylere açık iş pozisyonlarıyla ilgili bilgi sunulmasına ilişkin yenilikçi yaklaşımlara yer verilmektedir.

İş arayan bireylerin işlerle eşleştirilmesi, istihdam kurumlarının temel görevidir. E-aracıların, özel yazılım ve veri tabanlarının kullanılması, çok sayıda veri arasında doğru eşleştirme yapılmasını kolaylaştırır da işgücü piyasasındaki hızlı iş değişimleri ve istihdam kurumlarının kaynak kısıtlamaları gibi pek çok yeni zorluk da vardır. Geçiş ülkeleri ve gelişmekte olan ülkelerdeki kamu istihdam kurumlarının genellikle AB ülkelerindeki istihdam kurumlarından çok daha fazla vaka yüküyle başa çıkmaları gerekmektedir ve kırsal alanlara ve küçük ve mikro ölçekli girişimlere erişim sınırlıdır. Farklı hedef grupların belirli ihtiyaçlarını daha iyi bir şekilde karşılamak amacıyla, profil çıkarma gibi yeni yaklaşımlar geliştirilmiştir. İnternet tabanlı self-servis sistemleri de işgücü piyasasında şeffaflığın artmasına katkıda bulunmaktadır.



Portekiz'deki PES, etkili eşleştirme sağlamak ve uzun süreli işsizlikten kaçınmak amacıyla kapsamlı bir operasyonel model geliştirmiştir. Eşleştirmeye ilişkin bu müdahale modeli, iş arayan işsiz bireyler için sistematik profil çıkarma yönteminin kullanılmasını, farklı ihtiyaçları olan grupların kategorilere ayrılmasını ve danışanlarla bireysel istihdam planlarının geliştirilmesini içermektedir¹⁷.

Moldova'da, hareketlilik ortaklığı ile farklı bir amaç güdülmektedir. Bu ortaklıkta amaç, dışarı göç eden ve ülkesine geri dönenlerin becerilerini geçerli kılarak ve Moldova işgücü piyasasına yeniden entegre olmalarını sağlayarak bu grupları hedefleyen ikili ortaklıklar ve hizmetlerle göçmenlerin iş eşleştirmelerinin en iyi şekilde yapılmasını sağlamaktır (bkz. ekteki vaka çalışması).

4.5.1. Profil çıkarma

Genellikle IT ve özel istatistiksel araçları kullanan PES danışmanlarının değerlendirme yaparak gerçekleştirdiği kapsamlı bireysel profil çıkarma yöntemini kullanan PES sayısı gittikçe artmaktadır. Profil çıkarmanın arkasındaki sebep, hizmetleri ve sınırlı kaynakları daha iyi hedefleyerek işgücü piyasasına entegrasyonu daha etkili hale getirmektir. PES diyalogu girişiminde karşılıklı öğrenme konferansına ilişkin bir araştırma hakkında raporlama yapan Weber (2011), profil çıkarmanın aşağıda belirtilen hususlar için kullanılabileceğini belirtmiştir:

- bireysel eylem planlaması açısından bireysel güçlü yönler ve zayıf yönlerin tespit edilmesi,
- işsiz bireyler ve işsiz kalma riskiyle karşı karşıya kalan bireyler arasındaki uzun süreli işsizlik riskinin değerlendirilmesi,
- iş arayan bireylerin (yeniden) entegrasyonunu sağlamak için talep edecekleri düşünülen yardım düzeyine göre kategorilere ayrılması,
- istatistiklere dayalı program seçimine göre belirli profillerin gerekliliklerinin karşılanması için en uygun olduğu düşünülen hizmet, tedbir ve programların hedeflenmesi.
- Ancak PES'te pek çok profil çıkarma yaklaşımı kullanılmaktadır. Kutu 15'te, Belçika Flaman PES'inden (VDAB) bir örnek sunulmaktadır.

Kutu 15: VDAB'da profil çıkarma – Belçika

İşsiz birey kaydolduktan dokuz ay sonra mülakat için çağrıldığında PES'teki vaka çalışmacısı danışanın daha yoğun bir desteğe ihtiyacı olup olmadığını belirlemeye çalışır. PES, aşağıdakiler dahil olmak üzere bir dizi araç kullanır:

- Jobindicator (İş göstergesi) – Danışanın belirli bir dönem içinde kaç tane iş teklifi aldığını, tekliflerin içeriğini, işlerin hangi kanallar aracılığıyla teklif edildiğini ve danışanın teklifler karşısında ne yaptığını basitçe gösteren bir araç.
- Jobready (İşe hazır olma) – iş arayan bireyin işe hazır olma durumunun değerlendirilmesini sağlayan elektronik bir araştırma aracı. Ankette, işlerle ilgili bireysel deneyimler ve işlere karşı tutumlar, danışanın kendi güçlü ve zayıf yönlerine ilişkin kendi değerlendirmesi ve işler ve kariyere ilişkin istekleri yer alır.
- Borint – ilgilere dayalı mesleki rehberlik aracı.
- Borcomp – yetkinliklere (COBRA) ve Borint'e dayalı mesleki rehberlik aracı.
- E-tarama – iş arayan bireyin kendi işini başlatması açısından kapasitesini ölçen bir araç.
- Profil –mesleki teorik bilgiyi ölçen test.
- Profil belirleme testi – uygulama testi.

VDAB buna ek olarak danışanların psikolojik sorunlarının veya engelliliklerinin değerlendirildiği özel tarama araçları da kullanmaktadır.

Kaynak: VDAB, 2011.

Profil çıkarma araçları genellikle geliştirme aşamalarında büyük bir çaba gerektirir çünkü bu araçlar, bilimsel psikolojik yaklaşımlarla ilgili bilgileri ve mesleki araştırmalara ilişkin önemli bir iç görüyü içermelidir. Bu tür araçlar, yerel ve bölgesel düzeyde yaygınlaştırılmadan ve araçların nihai kullanıcılarına ilişkin personelin eğitiminden önce istihdam hizmet sağlayıcısı bünyesinde merkezi düzeyde geliştirilmelidir.

(17) Bkz. Ekteki vaka çalışması.

4.5.2. İş arayan bireylerin kategorilere ayrılması: farklı yaklaşımlar

İş arayan bireylerin kategorilere ayrılması veya gruplara ayrılması, iş arayan birey tarafından kullanılan kaynaklara öncelik vererek PES hizmetlerinin etkililiğinin artırılması için kullanılabilecek bir yaklaşımdır. Bu tür yaklaşımlarda, PES iş arayan bireyleri türlerine veya hedef gruba göre farklı gruplara ayırır. Gruplara ayırma, VDAB'da (Kutu 15) olduğu gibi kapsamlı profil çıkarma veya tarama sonucunda gerçekleştirilebilir veya çok komplike olmayan araçlara bağlı olabilir. Fuller'e (2009) göre, çoğu PES aşağıda belirtilen hedef grupları gruplara ayırmaktadır:

- işsizler veya yardım alanlar,
- çalışanlar,
- gençler,
- yaşlılar,
- uzun süreli işsizler,
- engelli bireyler.

Kutu 16: İş arayan bireyleri sınıflandırma aracı – Avustralya

İş arayan bireyleri sınıflandırma aracı 1998 yılında geliştirilmiştir ve düzenli olarak incelenmekte ve izlenmektedir. Araç şu amaçlarla kullanılmaktadır:

- istihdam edilebilirlikle alakalı olduğu öne sürülen çok sayıda bireysel faktörün her biriyle ilgili bilgi toplanması, iş arayan bireyle ilgili soru ve mevcut verilerin kullanılması,
- iş arayan bireyin puanını hesaplamak için bu bilginin kullanılması. İş arayan bireyin Avustralya İş Hizmetleri aracılığıyla sağlanan farklı destek türleri ve yoğunlukları için veya Engelli İstihdam Kurumu için uygun olup olmadığını belirleyen üç puan aralığı vardır.

İş arayan bireyleri sınıflandırma aracı ayrıca Avustralya Hükümeti'nin dil, okuma-yazma ve matematik becerisi programına, yetişkin göçmenlere yönelik İngilizce programı veya İnsani Hizmetler Bakanlığı'na bağlı sosyal çalışmacıya yönlendirilen iş arayan bireyleri de belirler.

Kaynak: Eğitim, İstihdam ve İşyeri İlişkileri Bakanlığı.

Bu tür bir yaklaşımın avantajı, hedef grupların objektif (yaş sınırları genellikle kişinin genç mi yaşlı mı olduğunu belirlemek için koyulur) olmasıdır. Hedef grup yaklaşımının dezavantajı, bu kategorilerden birine dahil olunmasının kendi içinde işe hazır olma durumunu veya tam tersini tahmin etmemesidir. Kişiye belirli tedbirler sunulup sunulmayacağına dair karar almak için temel oluşturması açısından gruplara ayırma yöntemi kullanılırsa, danışanlara kendi durumlarına uymayan tedbirlerin verilmesi ve kaynakların yeterince kullanılmamasıyla karşılaşılabilir.

Pek çok istihdam kurumu, yerleştirmesi zor danışanları hedefleyen hizmetler geliştirir veya istihdam kurumlarının bu hizmetlere erişimi vardır.

Kutu 17: Sosyoekonomik girişimler – Avusturya

Avusturya işgücü piyasasından dışlanmayla mücadele etmek için alınan ilk tedbirlerden biri, Sozialökonomischer Betrieb'in (sosyoekonomik girişimler veya SÖB) başlatılmasıydı.

SÖB'ler, yasal olarak dernek veya kâr amacı gütmeyen limitet şirket olarak kurulan sosyal ekonomik sektörün bir parçasını oluşturmaktadır. SÖB'ler, kapsamlı bir destek hizmet paketi kapsamında yerleştirmesi zor bireylerin işe hazır hale getirilmeleri amacıyla ikinci işgücü piyasasını oluşturmaktadır. Sonuç olarak, düzenli işe yerleştirilmesi zor bireylerin (eski bağımlılar, vasıfsız bireyler veya engelli bireyler gibi) istihdam edilebilirlikleri artırılmaktadır. SÖB'ler ayrıca geçici çalışma süresi dolduğunda yerel, düzenli işgücü piyasasındaki işe yerleştirmeyi desteklemekle sorumludur.

SÖB'ler, geçici işleri, beceri eğitimini, sosyopedagogik desteği ve düzenli işe yerleştirme hizmeti sağlayan ve uzun süreli işsizlik için destek sunan Avusturya Kamu İstihdam Kurumu'nun (AMS) ortağıdır. Bu hizmetler, AMS tarafından verilmekte ve kısmen AMS tarafından finanse edilmektedir, AMS'nin yerel istihdam büroları, kayıtlı işsiz bireyleri SÖB'lerde çalışmak üzere gruplara ayırmaktadır. SÖB'ler büyük ölçüde AMS tarafından finanse edilmektedir ancak masraflarının en az %20'sini karşılamak için yeterli gelirleri olmalıdır.

2012 yılında, Avusturya'da 77 sosyoekonomik girişim vardı. Ayrıca yerel ve ulusal düzeydeki gayri resmi ve resmi ağlarla birlikte sosyoekonomik girişimleri desteklemek için de şemsiye bir yapı vardı (Verband der sozialökonomischen Betriebe). SÖB ayrıca Avusturya'daki sosyal girişimler federal birliğinin (Bundesdachverband für soziale Unternehmen (BDV)) bir parçasıdır.

Kaynak: Ekteki vaka çalışması.



Ancak bu tek seçenek değildir. Örneğin, Danimarka’da, danışanlar belirli hedef grupların üyeleri olarak tedbirlere uygun görülmek yerine, “işgücü piyasasına mesafe”ye göre sınıflandırılmaktadır. Danimarka sınıflandırması hedef grupları yukarıda tanımlandığı şekilde birbirinden ayırır ve aşağıda belirtilen üç “eşleştirme grubu”nu içerir:

- 1. eşleştirme grubu: İşe hazır olma – İş merkezinin değerlendirmesine göre, düzenli bir işe girmeye hazır olan ve üç ay içinde işsizlikten kurtulması beklenebilen vatandaşlar.
- 2. eşleştirme grubu: Tedbirler için hazır olma – Üç ay içinde düzenli bir işe girmeye hazır olmayan ancak aktif tekliflere göre istihdam tedbirlerine katılabilecek vatandaşlar.
- 3. eşleştirme grubu: Geçici olarak pasif olma durumu – Bir işte çalışmalarına veya aktif işgücü piyasası tedbirine katılmalarına engel olan ciddi sorunlara (zihinsel veya fiziksel) sahip olan vatandaşlar (Danimarka İşgücü Piyasası Kurumu).

İş arayan işsiz bireyler, iş arayan bireyle mülakat yapan ilk başvuru personeli tarafından tamamlanan profil çıkarma doğrultusunda bu gruplara ayrılmaktadır.

Gruplara ayırmanın başlıca sebebi, aktif işgücü piyasası politika tedbirlerine ilişkin kaynaklara öncelik verilmesidir ancak bu yaklaşım eşleştirmeye de ilgilidir çünkü PES’e hemen işe girmek için hazır olan iş arayan işsiz bireylerin belirlenmesi için basit ancak etkili bir araç sağlar. Bu grubu, doğrudan işverenlere gönderilmeye hazır olmayanlardan ayırır ve ikinci grubun istihdam edilebilirliğinin artırılması için bu gruba uygun aktif tedbirlerin, danışmanlığın veya eğitimin sunulmasını sağlar.

Benzer bir yaklaşım, tüm çalışanlara kayıt, iş fırsatları öngörüsü ve eşleştirme hizmetlerinin sunulduğu Hollanda’daki PES’te de görülmektedir. İşsizlik riskiyle karşı karşıya olan (muhtemelen işsizlik maaşı olmaya hak kazanacak olan), işsizlik maaşı alan ve iş arayan işsiz bireyler ve çalışma kapasitesi düşük olan bireyler için daha gelişmiş hizmetler mevcuttur (UWV Werkbedrijf, 2012).

4.5.3. Kendi kendine eşleştirmeyi artırmak için iş arayan bireylerin desteklenmesi

Self-servis seçeneğinin arkasındaki sebep, böyle bir yaklaşımın becerikli danışanlara (iş arayanlar ve işverenler), istihdam hizmet sağlayıcısından herhangi bir müdahale olmadan kendi başlarına eşleştirmeyi (işe alım veya iş arama) sağlamaları için ihtiyaç duydukları bilgi sağlayacak olmasıdır.

Sistematik bir self-servis yaklaşımı, istihdam hizmet sağlayıcısı tarafından danışanlar için en uygun olduğu düşünülen medya ve kanallarla oluşturulabilir. Bazı self-servis sistemleri, çevrimiçi işgücü piyasası bilgisini içeren gelişmiş ICT araçlarına dayanmaktadır. Ancak self-servis yaklaşımı internet gelmeden çok uzun zaman önce kullanılıyordu ve diğer kanallar veya medya bu bağlamda ilgili olabilir.

Self-servisin aşağıda belirtildiği üzere danışanlar (iş arayan bireyler ve işverenler) için pek çok avantajı vardır:

- tüm vatandaşlara geniş kapsamlı hizmetler ve bilgiye erişim fırsatı sağlar,
- danışanlara kendileri için en faydalı olacağını düşündükleri hizmetleri seçme şansı sağlayarak danışanları güçlendirir,
- internete dayalı hizmetler, danışanların ihtiyaç duydukları zaman ve durumda hizmetlere erişimini sağlar.
- İyi işleyen bir self-servis sisteminin özelliği, aşağıda belirtilen hususları içeren bilgide yatmaktadır:
- kanala bakmaksızın güncel olması: iş ilanının açık pozisyon dolduktan sonra veya başvuru tarihi bittikten sonra kaldırılması, tarihi geçmiş broşürlerin ofislerden kaldırılması,
- çok kanallı olması: farklı hedef gruplara uyan farklı medya,
- iyi düzenlenmiş olması: açık iş pozisyonları veya iş ilanlarının bir ilan tahtasında, eğitim tekliflerinin diğer ilan tahtasında açıkça belirtilmesi,
- bilgilendirici olması: iş ilanları; meslek, görevler, sözleşme türü (tam zamanlı veya yarı zamanlı, geçici veya kalıcı), maaş, gerekli beceri ve yetenekler, gerekli resmi yeterlilik dahil olmak üzere olabildiğince çeşitli bilgileri içermelidir.

Self-servis sisteminin en basit şekli, istihdam kurumundaki veya rehberlik merkezindeki ilan tahtalarından oluşur. Bu tahtalar, açık pozisyonları ve iyi kariyer fırsatlarının olduğu sektörlerle ilgili daha genel bilgileri ve eğitim fırsatlarıyla ilgili bilgileri içerebilir. İş ilanlarını farklı bilgilendirme ve rehberlik materyalleri ile birleştiren ve muhtemelen çevrimiçi kaynaklara erişimi olan özel mesleki bilgilendirme merkezleri pek çok ülkede mevcuttur.

D'Amico ve diğerleri (1999; 2009), ABD istihdam bürosu tek durak kariyer merkezlerindeki yerinde self-servis sunumunu 10 yıllık arayla iki kere değerlendirmişlerdir. 2009 yılındaki değerlendirmede, geçen 10 yılda büyük bir ilerleme kaydedildiği bulunmuştur. Tek durak kariyer merkezlerine erişilebilirliği desteklemeye ilişkin stratejiler, toplumun zengin bilgi kaynakları ve araçlarına ve profesyonel yardıma erişimini sağlama konusunda başarılı olmuştur, böylece şu anda tüm ülkede kaliteli kariyer geliştirme hizmetleri mevcuttur. Ancak değerlendiriciler aynı zamanda self-servis sunumunun kullanılmasında beklenenden daha fazla yardıma ihtiyaç olduğunu ve büroya gelen iş arayan bireylerin yalnızca onlara yol gösteren personel yardımcı olduğunda sunulan bilgiden faydalanabildiklerini bulmuşlardır. ICT okur-yazarlığı da kariyer merkezini ziyaret edenler arasında beklendiği kadar yüksek olmamıştır.

Self-servis felsefesi ile kaynak odalarının dikkatini çekmek istedikleri müşteri türü gerçeği arasında bir dereceye kadar (...) uyumsuzluk vardır. Yerel yöneticilerden biri şunu belirtmiştir: “Self-servis yaklaşımını kullanan bireyler buraya gelmiyor, bizi kullanmıyorlar. Biz sorunu olan kişileri görüyoruz” (D’Amico ve diğerleri, 2009, pp. XI-2).

Self-servis, istihdam hizmet sağlayıcıları tarafından sunulan bilginin kalitesini ve çeşitliliğini artırmaktadır ancak bu yaklaşım aynı zamanda işverenlerin kendi şirketlerini, açık pozisyonları ve gelecek planlarını sunabildikleri ve iş arayan bireylerle doğrudan iletişim kurabildikleri etkinlikleri de içermektedir.

Açık pozisyonların veya CV’lerin çevrimiçi olarak kaydedilmesi gibi internet tabanlı hizmetler genellikle işgücü piyasası bilgi sistemleriyle bağlantılıdır. ICT tabanlı self-servis sistemlerinin gelişmiş olduğu

ülkelerdeki PES genellikle tek bir portalda çok sayıda hizmet ve bilgi sunmaktadır. Bu portallarda, biri iş arayan bireyler biri işverenler için olmak üzere en az iki giriş noktası bulunmaktadır ancak genellikle araştırmacılar için de üçüncü bir giriş noktası olmaktadır.

İnternet tabanlı hizmetlerin avantajı, iş arayan bireyler ile işverenlere beceri arzı ve talebine ilişkin bilgilere daha iyi erişim fırsatı sağlamalarıdır. Ayrıca istihdam kurumu doğrudan dahil olmadan işgücü piyasasına sorunsuz geçiş yapılmasına (eğitimden işe, bir işten diğerine) yardımcı olarak PES’in operasyonel etkililiğine de destek sağlar. Bu da daha fazla kaynağın, hizmetleri besleyen, insan kaynakları stratejileri konusunda desteğe ihtiyaç duyan işverenlere ve internet tabanlı hizmetlerden faydalanamayan veya daha yoğun ve bireysel danışmanlığa ihtiyaç duyan işsiz bireylere bu desteği sağlayan işgücü piyasası bilgisinin yönlendirilebileceği anlamına gelmektedir.

Bu tür sistemlerde, işverenlere genellikle şu teklifler sunulmaktadır:

- iş ilanlarının oluşturulmasına ilişkin formatlar ve çevrimiçi tavsiyeler dahil olmak üzere iş ilanlarının duyurulması,
- işverenin anonim CV’ler arasında hedefe yönelik araştırmalar yapabildiği veri tabanlarına erişim,
- farklı sektör ve mesleklerdeki işgücü piyasasının mevcut durumu hakkında bilgiler.

İş arayan bireylere sunulan hizmetler ise aşağıda belirtilenlerden herhangi birini içerebilir:

- açık iş pozisyonlarıyla ilgili arama yapılabilen veri tabanları,
- CV yükleme ve düzenleme fırsatı,
- işlere çevrimiçi başvuru yapma fırsatı,
- farklı sektör ve mesleklerdeki işgücü piyasasının mevcut durumu hakkında bilgiler,
- iş aramayla ilgili ipuçları,
- eğitim ve öğretim bağlantıları.

Çin istihdam ağı (CEN), ICT hizmetlerinin yaygın bir şekilde kullanıldığı bir PES örneğini teşkil etmektedir. Kutu 18’de, bu ağın, açık pozisyonlara ilişkin bilgiye erişimi ve eğitim, istatistikler ve ulusal düzeyde, il düzeyinde ve yerel düzeyde düzenleyici bilgiler dahil olmak üzere işgücü piyasasıyla ilgili çeşitli bilgileri içeren web sayfasının içeriği sunulmaktadır.



Kutu 18: İstihdam ağı – Çin

Çin istihdam ağı (CEN)

CEN, istihdam hizmetleri ve eğitime yönelik bir hükümet portalıdır (İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde).

Web sitesi: <http://www.chinajob.gov.cn/>

CEN'in ana sayfasında 13 sekme vardır:

(Ana sayfa)

Bilgi merkezi

İstihdam politikası ve hizmetleri

Girişimcilik sekmesi

Eğitimin belirlenmesi

İşgücü ilişkileri

Sosyal güvenlik Politika tavsiyesi

Veri analizi

Okuma kanalı

Yerel kanallar

Video kanalı

Küresel istihdam

Haftalık ağ

İçerik, dört ana başlığa göre de sınıflandırılmaktadır:

(İstihdam)

Kullanıcılar aşağıda belirtilen hususlarla ilgili bilgilere erişebilir:

- politikalar ve düzenlemeler (istihdam teşvik kanunu | merkezi | yerel)
- kamu istihdam kurumları
- istihdamı destekleyen işletmeler
- açık iş pozisyonları*
- üniversite mezunlarının istihdamı
- istihdam desteği
- kırsal işgücünün iş transferi
- denizaşırı ve Tayvan, Hong Kong ve Makao'daki personelin istihdamı

(Eğitim)

Kullanıcılar aşağıda

belirtilen hususlarla ilgili

bilgilere erişebilir:

girişimcilik eğitimi

- kalifiye el sanatı kurumları

- iş öncesi eğitim

- okul-girişim iş birliği

- mesleki beceri standartları

- yeni kariyer rehberliği

- kalite değerlendirmenin belirlenmesi

- ulusal sınavlar

- beceri rekabeti

(Kapsamlı bilgiler)

Kullanıcılar aşağıda belirtilen hususlarla ilgili bilgilere erişebilir:

- üç aylık konferans
- yetkili rehberlik
- uzman bakış açısı
- ulusal maaş düzeyi referansı
- emeklilik sigortası
- sağlık sigortası
- işsizlik sigortası
- çevrimiçi okuma
- önerilen çevrimiçi showroomlar

(Bölge)

Kullanıcılar aşağıda

belirtilen hususlarla ilgili

bilgilere erişebilir:

- Pekin, Tientsin, Hebei, Şansi ve Liaoning Şanghay, Jiangsu ve Zhejiang, Anhui, Fujian, Shandong, Henan ve Hainan Chongqing, Qinghai ve Ningxia, Hong Kong, Macau gibi Çin'in büyük şehirlerindeki istihdam durumu.

*Not: Açık iş pozisyonlarına ilişkin bilgilere bu kategoriden ulaşılabilir, bölgesel iş merkezleri veya belediyenin iş merkezlerinden toplanan açık pozisyonlarına ilişkin iş ilanı sayfasına erişmek için "iş ilanları"na tıklayınız. Kullanıcılar, belirli bir şehri seçebilirler, böylece o şehrin iş merkezinin internet sitesine yönlendirileceklerdir.

İnternet üzerinden sunulabilecek fırsatlardan bir diğer örnek ise Çek Cumhuriyeti'ndedir. Burada, meslekler, istatistikler ve tahmin unsuruna ilişkin çevrimiçi bilgiler sunulmaktadır. Şekil 9'da okul sonrası gündüz bakıcılığına ilişkin internet sayfası gösterilmektedir.

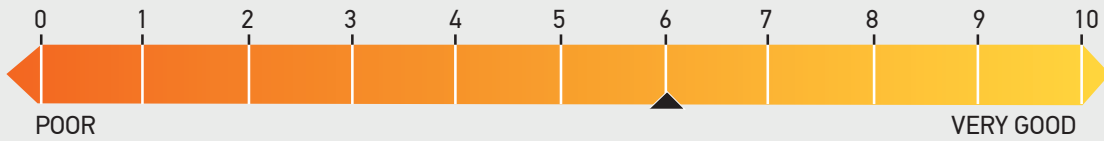
Şekil 9: Çevrimiçi meslek bilgisi örneği – Çek Cumhuriyeti

You searched for occupation: after-school daycare worker

The occupation searched for is part of the occupational group: Teaching associate professionals. Information about the future concerns the entire group.

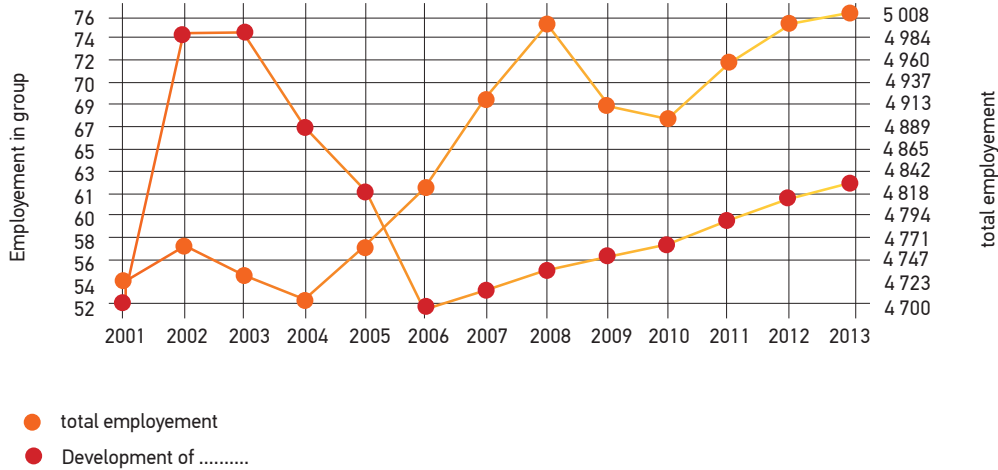
The future situation of the occupational group on the labour market

The employment prospects for this occupational group in the 2009-2013 period will be as follows:



The chances of finding employment for this occupational group in 2009-2013 are slightly above average. As compared to the current situation the chances will improve slightly. The most important factor contributing to this is the increase in birth rate in recent years that will be responsible for an increased demand for the most numerous occupation in this group, i.e. kindergarten teachers. Moreover, the employment of teachers will be positively influenced by growing requirements for continuing education and retraining - teachers and trainers that run these courses also belong to this occupational group.

Development of the employment in the occupational group (in thousands):



As a result of economic development 13 % of new jobs will be created for this occupational group by 2013. The number of jobs in the economy as a whole will increase by 0,2 %. As some workers will leave their jobs (e.g. retirement), another 13 % of new jobs will be available within this group. Overall, 26 % of current employment will have to be filled by 2013, i.e. 14500 new workers will have to be hired.

Kaynak: Çek gelecek becerileri,

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

Kutu 19'da Hindistan'da kullanılan Naukri Bazaar yaklaşımının ayrıntıları sunulmaktadır. Bu yaklaşımda internette ziyade mobil telefon teknolojisi kullanılmakta ve çoğunlukla kayıt dışı sektör hedeflenmektedir.



Kutu 19: Telefonla bilgilendirme – Hindistan

Hindistan'da kayıt dışı sektördeki çoğu düşük vasıflı ve yarı vasıflı iş arayan bireyin, kamu ya da özel istihdam kurumlarına erişimi yoktur ve bu bireyler, internet tabanlı hizmetleri de kullanamamaktadır. Buna ek olarak, istihdam hizmetleri tarafından sunulan hizmetler çok gelişmiş değildir.

Yeni Delhi'de ACL Mobile isimli özel bir şirket, bilgi boşluğunu doldurmak ve işgücü piyasasında daha sorunsuz bir eşleştirme sağlamak adına mobil telefon tabanlı bir istihdam hizmeti başlatmıştır. Üretim sektörü ve hizmet sektöründeki kayıt dışı iş arayan bireyler iş portallarını kullanacak donanımına sahip değildir ve bu gruplar için telefon hizmeti en ideal iletişim yöntemidir. Naukri Bazaar hizmetinde, Hindistan'daki yüksek mobil telefon teknolojilerinden faydalanan insan destekli bir mobil platform kullanılmaktadır.

Bu yaklaşımda aynı zamanda kayıt dışı ve organize olmayan sektördeki işlerin işverenler tarafından dijital platformda çok fazla bildirilmemesi veya duyurulmaması avantajından faydalanılmaktadır çünkü dil veya okuma-yazma pek çok potansiyel kullanıcı için bir iletişim engeli oluşturmaktadır. Naukri Bazaar, kayıt dışı veya organize olmayan işgücü piyasasındaki bu "dijital ayrım"ı doldurmak ve işverenler ve iş arayan bireyler için maliyet etkili işgücü piyasası bilgisi sağlamak amacıyla tasarlanmıştır.

Kaynak: Ekteki vaka çalışması.

Raporun ekinde sunulan vakalardan bazıları, iş arayan bireylere açık iş pozisyonlarıyla ilgili bilgilerin sunulmasına ilişkin yenilikçi yaklaşımları içermektedir.

4.6. İşsizlikten kaçınmak ve işsizliği azaltmak için beceri uyumlaştırması

İstihdam hizmet sağlayıcılarının, eğitim ve öğretim sistemlerini desteklemek amacıyla yerine getirmeleri gereken önemli işlevleri vardır. Bu bölümde, istihdam hizmet sağlayıcılarının işgücü piyasalarındaki beceri ihtiyaçlarını artırmak amacıyla farklı uygulamalarla eğitim ve öğretim sistemlerini destekleme rolleri belirtilmektedir.

İşgücü becerilerinin hızla değişen işgücü piyasası taleplerine göre sürekli güncellenmesi ve uyarlanması bir gereklilik haline gelmiştir. Eğitim politikalarının

stratejik bir şekilde yerleşik olması ve sunulan eğitimin taleplere yanıt vermesi gerekmektedir.

Geçiş ülkeleri ve gelişmekte olan ülkelerdeki eğitim piyasaları, işverenler tarafından düzenlene de bireysel girişime açık olsa da yetişkinlerin sürekli eğitime katılımlarının düşük olmasından da görülebileceği üzere az gelişmiştir. İşverenlere veya bireylere eğitim için teşvik sunulması, hayat boyu eğitime katılım düzeyini artırabilir ve yeni ortaya çıkan eğitim piyasalarının yükselmesi için bir katalizör görevi görebilir.

4.6.1. Becerilerin iş taleplerine daha iyi bir şekilde uydurulmasına yönelik eğitim

AİPP'lerde bir araç olan eğitim, değerlendirme çalışmalarındaki önemli bir görüşün ve karma bulguların odağı olmuştur. Meager (2009), AİPP'lerdeki eğitim müdahalelerinin etkililiğine ilişkin değerlendirme çalışmaları hakkında kapsamlı bir inceleme yürütmüştür ve şu sonuçlara varmıştır:

“...dengeli bir AİPP portfolyosunda eğitim müdahaleleri için bir rol olabilir ancak her sorunu çözmezler veya genel geçer değildirler ve çoğunlukla söz konusu eğitim türüne ve hedef gruba bağlıdır. Eğitim tedbirlerine ilişkin çoğu değerlendirme, genç bireylerin hedeflendiği programlarla ilgilidir ve De Koning'in vardığı sonuçlarda da eğitim müdahalelerinin özellikle çalışmayan genç bireyler için etkili olmadığını açıkça öne sürülmektedir. Yetişkinlere ilişkin sonuçlar daha belirsizdir ve farklı çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmektedir.” (Meager, 2009, pp. 18–19).

Ancak çok fazla kazanımı olmasa da eğitim hala işsiz bireylerin işgücü piyasasına hazırlanması için yaygın olarak kullanılan bir araçtır. Uzun süreli işsizlik durumunun çok görülmediği AB ülkeleri, AİPP bütçelerinin büyük bir kısmını eğitime yatırmaktadır, uzun süreli işsizliğin yüksek olduğu ülkelerde ise destekli istihdama (kamu yararına çalışmalar, korumalı işyerleri) daha fazla yatırım yapılmaktadır. Eğitim tesislerinin mevcut olması halinde, işsiz bireylere yönelik eğitimin düzenlenmesi kolaydır ancak maliyet etkililiği ve eğitim sonundaki işe yerleşme oranları, profesyonel bir yönetim ve kontrol gerektirmektedir.

Kutu 20: Hello Work, beceri uyumlaştırması – Japonya

Hello Work, 1990 yılında Japonya Çalışma Bakanlığı (şimdiki adı Sağlık, Çalışma ve Refah Bakanlığı, MHLW) tarafından kamu istihdam kurumu sosyal güvenlik bürolarına konuşma dilinde verilen resmi isimdir. Bunlar, kaymakamlık düzeyindeki çalışma birimleri aracılığıyla kurum tarafından kontrol edilen MHLW'nin 545 tane yerel bürosudur (Japonya'da 47 tane il vardır). Hello Work'ün hedefleri, "herkesin sahip olduğu becerilerle çalışmasının sağlanması", "işverenlerin işgücü talebinin karşılanması", ve "ekonomik büyümeye katkıda bulunulması"dır.

Hello Work büroları, aşağıda belirtilen hizmetleri sunmakla sorumludur:

- işe yönlendirme hizmeti,
- iş arayan bireylere yönelik iş sigortası ve (ekonomik ve beceri artırma) destek sistemi,
- istihdam tedbirleri.

Bu bürolar, iş arayan bireylerin becerilerinin artırılmasında, bu bireylerin özellikle engelli bireyler, yaşlılar veya mezunları hedefleyen hizmetler için danışmanlık öncesi oturumda değerlendirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

İş arayan bireylere, iş danışmanlığı ve kariyer ve beceri envanteri gibi destek hizmetleri sunulmaktadır.

Standart altı aylık mesleki eğitim veya kısa süreli (üç aylık) eğitim sunulabilir. Bu eğitim programları, iş sigortası olan işsiz çalışanlar hızlıca yeni bir iş bulmak için gerekli olan pratik becerileri, teknik uzmanlığı ve ilgili bilgiyi elde edebilmeleri için özel olarak tasarlanmıştır. Bu kurslar, Japonya Yaşlı, Engelli ve İş Arayan Birey Örgütü (yarı hükümet organı) tarafından yürütülen politeknik merkezler veya yerel hükümet tarafından denetlenen eğitim merkezleri tarafından sunulmaktadır. Eğitim kursları, yerel istihdam ihtiyaçlarını karşılamak için tasarlanmaktadır ve eğitim gerektiğinde verilebilir. İş arayan bireyler, işsizlik maaşının süresi eğitim süresince dolsa bile, eğitim kursunu tamamlayana kadar işsizlik maaşı almaya devam etmektedirler.

Kaynak: Ekteki vaka çalışması.

Çoğu PES, eğitim sunumunu alt yükleniciye vermekte ve işe yerleştirme oranlarına göre hizmetler için ödeme yapmaktadır. Güneydoğu Avrupa'daki ülkelerde, iş adaylarının talep gören eğitimlerinde potansiyel işveren sunulması yaygındır ve bu da işe yerleştirme oranlarının yüksek olmasıyla sonuçlanmaktadır ancak aynı zamanda beklenmedik kazançları da olmaktadır. Şirket çalışanlarına yönelik şirkette eğitim de sunulmaktadır ve bu tür sübvansiyeye edilen eğitimler AB ülkelerinde genellikle risk altındaki çalışan grupların (düşük vasıflı, yaşlı işgücü) belirli becerilerinin artırılması veya yeniden yapılanma

tedbirlerinin desteklenmesi ve işten çıkarmaların azaltılması amacıyla kullanılmaktadır. Yerel beceri ağlarının veya yerel girişim gruplarının oluşturulması, çeşitli avantajlar sunan bir yaklaşımdır ancak bunu organize etmek zor olabilir. Bu tür bir program, uzak bölgelerdeki eğitim sunumunu destekleyebilir ve yerel insan kaynaklarının geliştirilmesine katkıda bulunabilir. Eğitime katılacak kişilerin başka şehirlere seyahat etmeleri yerine eğitim sağlayıcılarının kişilere getirilmesi, kadınların eğitim tedbirlerine katılımları üzerinde olumlu bir etki yaratmıştır. Bu yaklaşım, İrlanda ve Avusturya'da benimsenmiştir.



Şekil 10: Sürekli mesleki eğitim türleri

Mesleki ve teknik eğitim (TVET) nasıl düzenlenebilir?		
Tür	Avantaj	Zorluk
İşsiz bireyler için geleneksel işgücü piyasası eğitimi	Düzenlemesi kolay	Eğitimden sonra işe yerleştirme (%50-70 arasında değişen çok iyi işe yerleştirme oranları)
İşsiz bireylerin “bilinen işveren” için eğitim alması	Daha iyi yerleştirme oranları	Yükünün fazla olması (şirketin bir şekilde gerçekleştirdiği eğitimin desteklenmesi).
Şirketteki eğitimin desteklenmesi	Önleyici yaklaşım, uygun hedef grupların (düşük vasıflı, yaşlı, kadın) belirlenmesinin mümkün olması ve rekabet edebilirlik ve kariyer ilerlemesine katkıda bulunması	Yükünün fazla olması, program yönetimi gerektirmesi (satış, kontrol, izleme vs.)
Yerel beceri ağları, şirketlerin yeterlilik ağları	Bölgesel gelişim dahil pek çok avantaj	Karmaşık yönetim

Kaynak: Yazarlar.

Eşleştirme ve öngörünün artırılması için eğitim ve öğretim sistemlerinin düzenlenmesi fikri, son yıllarda politika ve araştırmaların odağı olmuştur. Avrupa Komisyonu’na (2012) göre, farklı mesleki eğitim ve öğretim sistemi modellerinin getirileri, “yeşil beceriler” ve “çapraz kesen beceriler” tartışmalarında (öğrenmeyi öğrenme, sosyal ve sivil yetkinlik, girişimde bulunma ve girişimcilik, kültürel farkındalık ve ifade) ve bunların müfredata entegre edilebilme yöntemlerinde olduğu gibi yoğun tartışmalara neden olmuştur.

İstihdam hizmet sağlayıcılarının, eğitim ve öğretimi desteklemek için yerine getirilmesi gereken iki

önemli işlevi vardır. Bunlar, işgücü piyasası bilgisinin sunulması ve müfredatın eğitim ve öğretim sağlayıcıları tarafından uyarlanması ile ilgili tavsiyeler verilmesi ile eğitim ve öğretim sağlayıcılarına, işverenlerle düzenli irtibat ve mezunların kariyer yollarının sistematik bir şekilde takip edilmesi gibi unsurlar dahil olmak üzere sonuçların daha iyi eşleştirilmesine katkıda bulunan sistemleri benimsemelerine yardımcı olunmasıdır.

Kutu 21’de, İspanya Katalonya’daki bölgesel istihdam kurumlarının, eğitim sunumunun düzenlenmesinde yenilikçi bir uygulamayı nasıl benimsedikleri gösterilmektedir.

Kutu 21: Mesleki eğitim ve öğretim sunumunun işgücü piyasası ihtiyaçlarına uydurulması – İspanya

Katalonya istihdam kurumu, eğitim ve öğretim programlarını işveren ihtiyaçlarına daha iyi uyum sağlayacak şekilde tasarlayarak mesleki eğitim ve öğretim (VET) ile sektör beceri ihtiyaçları arasında daha iyi eşleştirme sağlanmasına odaklanmıştır.

Bölgesel kurumlar ve istihdam kurumları tarafından geliştirilen metodoloji aşağıdaki hususlardan oluşmaktadır:

- Katalonya’nın 42 şehrinde öğrenen hareketliliğiyle ilgili bilgileri kullanarak tanımlanan daha küçük “bölgesel birimler”in oluşturulması,
- tüm sektör ve alanların (26), VET bilgi alanları çeşitliliğinin garanti altına alındığı durumlarda “bölgesel birimler”in oluşturulmasına dahil edilmesi,
- tek bir ihale süreci (40 milyon Euro değerinde): işgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılamak için belirli eğitim alanlarına büyük bütçeler ayrılmaktadır, yani piyasada talep edilen konulardaki programlara başvuruların finansman alma ihtimalleri daha yüksektir.
- az sayıda potansiyel öğrencinin olduğu eğitim programlarına fazladan finansman sağlanmasını önlemek için bir kursa giriş gerekliliklerini kursa katılacak beklenen potansiyel katılımcı arzıyla uyumlaştırmak amacıyla farklı eğitim kademelerinin dahil edilmesi,
- eğitim kurumlarının açtıkları kursları işgücü piyasası gerekliliklerine uydurabilmeleri için şirket araştırmaları sonuçlarını eğitim kurumları arasında zamanında (ihale süreci başlamadan dört ay önce) paylaşarak talep gören alanlardaki mesleki eğitim ve öğretim sunumunun eksikliğinin azaltılması.

Kaynak: Ekteki vaka çalışması.

4.6.2. İş uygulaması, işbaşı eğitim

PES, iş arayan bireylerin eşleştirmesini geliştirmek ve istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla, iş arayan bireyler ve işverenlere iş sözleşmesi imzalamadan önce “birbirlerini deneme” fırsatı sağlama gibi diğer aktif tedbirleri de kullanabilir. Bu, istihdam koruma mevzuatının katı olduğu ve işverenlerin çalışanları işe aldıktan sonra işten çıkarmalarının zor olduğu durumlarda oldukça önemlidir.

İş denemeleri, staj, iş uygulamaları veya ulusal mevzuat kapsamındaki benzer araçlar için maaş desteğinin olduğu durumlarda PES bu araçları hedefe yönelik bir şekilde kullanabilir, istihdamın arttığı ve artmasının beklendiği durumlarda gelecek vadeden işletmelerle işverenleri belirleyebilir. Bu işverenlere, iş arayan bireylerin staj veya iş uygulaması için alınması fırsatı sunulmalıdır.

Kutu 22: Pratik test aracılığıyla eşleştirme – Fransa

İş simülasyonu, Pôle emploi (Fransa PES) tarafından geliştirilen ve ülkede 115 plateformes de vocation (meslek merkezi) tarafından uygulanan bir işe alım yöntemidir. Bu merkezler, belirli sektörlerdeki kalifiye işgücü eksikliğinin belirlenmesine yardımcı olunması ve iş arayan bireylerin ilgili yeterliliklerinin oluşturulması amacıyla 2005 yılında kurulmuştur.

Bu uygulamanın amacı, işe alım konusunda tüm işletmelere yardımcı olunması ve işsiz bireylerin mesleki deneyimlerinden ziyade gerçek becerilerine göre işgücü piyasasına entegre olmalarına yardımcı olunmasıdır.

Bu yöntem, bir görevi yerine getirecek adayın gerçek becerilerinin değerlendirilmesine dayanmaktadır. Katılımcılar, kendi becerilerini ölçmek için karşılaşılabilecekleri gerçek çalışma koşullarını simüle eden bazı egzersizler yapmaktadır. Değerlendirme olumlu olursa adaylara ilgili işletmenin temsilcileriyle bir mülakat fırsatı sunulmaktadır.

2007 yılında, iş simülasyonu işe alım sistemi-ne, Avrupa eşit fırsatlar yılı kapsamında Fransa Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Yüksek Kurulu (HALDE) tarafından ödül verilmiştir.

Kaynak: İstihdam kurumlarının değerlendirilmiş uygulamaları için web aracı (WEESP).

Peromingo (2012), Latin Amerika’da resmi yeterlilikler kazandırmayan beceri kazandırma türlerinin göz önünde bulundurulmasının önemini gösteren kadınlara yönelik istihdam edilebilirlik projesini açıklamaktadır. Formuher projesi, kadınları hedeflemiş ve kadınlara işyerinde daha iyi performans göstermeleri için çapraz kesen beceriler, teknik beceriler ve tutum ve becerilere ilişkin çalışmaların sağlanmasıyla kadınların istihdam edilebilirliklerinin artırılmasını amaçlamıştır. Eğitim, kadınların değişime uyum sağlama becerilerini, aktif vatandaşlıklarını ve teknolojik ortamlara karşı proaktif tutumlarını güçlendirmekle ilgili olmuştur. Aynı zamanda geleneksel kadın rolünün ötesinde sorumluluk almaları, iletişim becerilerinin geliştirilmesi, ayrımcılıkla mücadele etmeleri ve kendi kendilerini sınırlamalarından kaçınmaları için de eğitim almışlardır. Peromingo (2012), programın başarılı olduğu çünkü kadınlara gelecekteki beceri gereklilikleri olduğu belirlenen becerilerden ziyade talep edilen becerilerin sunulduğu sonucuna varmıştır ve bunu “işgücü piyasasından birkaç yıl içinde değil, şu anda ne olduğuna karşılık hızlı eğitim yanıtı” olarak tanımlamıştır.

İş eğitimi anlaşmaları, işsiz bireye özel ve işle ilgili eğitimin verilmesine dair bir teklif eklenerek veya işsiz bireyin işe alınması karşılığında işe alımda veya İK planlamasında destek sağlanması gibi istihdam hizmetleri sunarak daha da genişletilebilir.

Bu yaklaşımın, daha güçlü ortaklıklara yardım edecek şekilde PES ve işverenler arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesi avantajı da vardır.

4.7. Kayıt dışı ekonomiyle ilgili sorunlar

Bu bölümde, pek çok ülkedeki kayıt dışı ekonomi nedeniyle PES’lerin karşılaştıkları bazı konular ve zorluklar ele alınacaktır.

Kayıt dışı sektör genellikle öncelikli hedefi ilgili kişilere istihdam ve gelir sağlamak olan ve mal veya hizmetlerin üretimine dahil olan birimlerden oluşan bir sektör olarak tanımlanmaktadır. Bu birimler, organizasyon düzeyi düşük, üretimin parçası olan iş ile sermaye bölümünün çok az olduğu veya hiç olmadığı küçük bir ölçekte faaliyet gösterir. İş ilişkileri (varsa) çoğunlukla resmi teminatı içeren sözleşmeye bağlı düzenlemelerden ziyade geçici çalıştırma, akrabalık



veya kişisel veya sosyal ilişkilere dayanmaktadır¹⁸.

Kayıt dışı istihdam, işgücü piyasasındaki kurumların genel düzeni ve makroekonomik bağlama bağlı olarak, şirket veya bireylerin kayıt dışı ekonomik faaliyetlerinden kayıt dışı veya kısmen kayıt dışı istihdamlarına veya her ikisinin çeşitli birleşimlerine farklı şekillerde ortaya çıkar.

Kayıt dışı çalışma, ekonomi için devlet hazinesinden stopaj vergisi ve ücretli işte çalışan bireylere sosyal yardım veya işsizlik maaşı ödenmesi riski dahil olmak üzere pek çok olumsuz etkisi olan bir sorundur. Ancak raporu hazırlayanlar, kayıt dışı çalışmanın karmaşık sebeplerinin ve geçiş ülkeleri ile gelişmekte olan ülkelerdeki işgücü piyasası üzerindeki olumsuz etkileri azaltmak için bir zemin görevi gördüğünün ve kaçınılan vergi gelirleri ve sosyal güvensizlik açısından olumsuz etkilerinin farkında olmasına rağmen bu faktörlerin incelenmesi bu rehberin kapsamı dışındadır. Kayıt dışılık ile sosyal güvence sisteminin olmaması arasındaki karmaşık ilişki de kabul edilmektedir ancak burada incelenmeyecektir.

Kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam, evrensel sorunlar olmasına rağmen gelişmiş ekonomilerden ziyade geçiş ülkeleri ve gelişmekte olan ülkelerde daha çeşitli şekillerde daha fazla rol oynamaktadır. Geçiş ülkelerinde, kayıt dışı çalışmanın istihdamdaki oranı, Ukrayna'da %22 ile Azerbaycan'da %66 arasında değişiklik göstermektedir (ETF, 2010)¹⁹. Hindistan ve Mali gibi gelişmekte olan pek çok ülkede, kayıt dışı istihdamdaki çalışanların oranı %80'in üzerindedir (ILO, 2012). İşgücü piyasaları, "geleneksel, korumalı istihdam" ve "tipik olmayan istihdam türleri" olarak değil, "düzenli", "tipik olmayan" (geçici veya yarı zamanlı iş) ve "kayıt dışı" olmak üzere üç kategoriye ayrılmaktadır.

Kayıt dışı ekonomi, kayıt dışı veya yarı kayıt dışı çalışmanın üretim sanayi zincirinin değerinde önemli olduğu yerlerde hem geçmişten kalan miras olarak hem de resmi ekonomiyle bir arada olarak gelişmekte olan ve yeni ekonomilerdeki nüfusun büyük bir kısmının geçim kaynağının temelini oluşturmaktadır. Kayıt dışı ekonomi genellikle karmaşık bir şekilde

resmi ekonomiyle bağlantılıdır ve resmi sektörün bir kısmı, ekonomik durgunluk ve gerileme gibi olaylar iş çevresini zor duruma soktuğu zaman kayıt dışı olmaya başlayacaktır (Crnković-Pozaić ve Feiler, 2011).

Kayıt dışı ekonominin büyük bir kısmı, büyüme veya insan onuruna yakışır iş fırsatlarının yaratılmasına ilişkin beklentilerin olmadığı yoğun işgücü gerektiren üretim türlerindeki vasıfsız veya düşük vasıflı çalışanlardan oluşmaktadır. Göçmenler, etnik azınlıklar ve vasıfsız bireyler gibi kırılgan gruplar genellikle en çok etkilenen gruplardır. Genellikle tarım, el sanatı veya bireysel hizmetlerdeki bu geleneksel ve yoğun işgücü gerektiren kayıt dışı istihdam türlerinde yaptırımdan ziyade teşvike ihtiyaç vardır. Kayıt dışılığa destek sağlayarak sürdürülebilir bir şekilde yaklaşılabilir ve kurumların bilgi, danışmanlık, tavsiye ve altyapı desteği sağladığı temel bir strateji benimsediği durumlarda eğitimle becerilerin artırılması için uygun bir çözüm bulunabilir. Bu tür bir strateji, genel ekonomide ve eğitim sisteminde gereken yapısal değişikliklerin yapılması için devlet düzeyinde ve özel sektör düzeyindeki ilgili çeşitli ortaklar ve aktörler arasında yakın iş birliği ve koordinasyon gerektirmektedir (Sparreboom ve Nuebler, 2013). İstihdam kurumlarının sağlaması gereken başlıca katkı ise, çalışanların resmi ekonomiye erişimini sağlamak amacıyla becerilerinin artırılması için bilgilendirme, danışmanlık ve tavsiye hizmeti verilmesi veya finansmanın mümkün olduğu durumlarda, kayıt dışı eğitim sağlanması şeklindedir.

Kayıt dışılığın, iş eşleştirme ve beceri oluşturma açısından da belirli gereklilikleri vardır. PES, kayıt dışı işler açık pozisyon olarak bildirilmediğinden kayıt dışı faaliyetlere dahil oldukları için²⁰ çalışmak için müsait olmayan ancak veri tabanlarında işsiz olarak kayıtlı bireylerle karşılaşmaktadır. Ekte sunulan "Naukri Bazaar: Mikro ve küçük ölçekli girişimler için iş değiştirme" başlıklı vaka çalışması, bu sorunun ele alınması için yenilikçi bir yaklaşım içermektedir.

(18) ILO'nun kayıt dışı sektördeki istihdam istatistiklerine ilişkin 15. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda kabul edilen kararı, Ocak 1993, para. 5.

(19) Kayıt dışı ekonomi ve çalışmayla ilgili ILOKILM veri tabanı için bkz. http://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_114060/lang--en/index.htm

(20) İşsiz bireylerin harekete geçirilmesinin nasıl artırılacağına ilişkin daha ayrıntılı bilgiler için bkz. Feiler (2012).

5. Sonuç ve kilit mesajlar

Bu bölümde sonuçlar sunulmaktadır ve eklerde de dünyanın dört bir yanından vaka çalışmaları şeklinde daha ayrıntılı bilgilere yer verilmektedir.

Teknolojik gelişmeler ve iş düzeninin değişen yapısı, bireylerin iş bulmaları, işte kalmaları veya kariyer yapmaları için gerekli becerileri çok kapsamlı hale getirmiştir. Okuma, matematik ve IT becerileri gibi temel beceri gereklilikleri, pek çok düşük vasıflı iş için artmıştır ve yetkinliklerin sürekli geliştirilmesi, yüksek beceri gerektiren bir işi devam ettirmek için genellikle gereklidir. Aynı zamanda işgücü piyasaları da tarımdan sanayi ve hizmet sektörüne geçilmesiyle ve bazı bölgelerdeki insanların göç etmesine neden olan kentleşme süreciyle daha istikrarsız ve küresel hale gelmektedir. Diğer bölgelerde veya yerel yerlerde, yerel işgücünün dolduramayacağı hacimlerde geçici iş fırsatları yaratılmaktadır veya uzmanlık gerektiren işler oluşturulmaktadır. İşgücü piyasasındaki uyumsuzluk riski ve beceri eksikliği giderek artmaktadır ve ekonomik büyüme için engel teşkil edebilir. Beceri arzı ve talebi arasındaki uyumsuzluğun azaltılması, politika yapıcılarının gündemlerinin en üst sırasında yer almaktadır.

Uyumsuzluk azaltılmalıdır ancak kaçınılmazdır. Eğitim dünyası ve iş dünyası farklı hızlarda ilerlemektedir, eğitim dünyası daha çok kamu politikası alanına girerken, iş dünyası özeldir. Eğitim, yeterliliklere odaklanan uzun vadeli bir yatırımdır, işletmeler genellikle kısa vadeli sonuçlara ve bu sonuçlara ulaşmak için çalışanlarında olması gereken beceri ve yetkinliklere odaklanmaktadır. Sonuç olarak, talep yönünün (işletmeler) konuştuğu dil ile arz yönünün (eğitim sağlayıcılar ve bireyler) konuştuğu dil birbirinden farklıdır ve herhangi bir yeterlilik ile istenen beceri seti arasında doğru bir eşleştirme yapılması zor olabilir. İstihdam hizmet sağlayıcıları, boşluğun kapatılması ve eşleştirmelerin en iyi şekilde yapılmasında önemli rol oynamaktadır.

İstihdam hizmet sağlayıcılarının faaliyetlerine ilişkin çerçeve, düzenleyici çerçevelere karar verildiği, bütçelerin tahsis edildiği ve hizmet sunumuna ilişkin yönetim modelinin geliştirildiği politika düzeyinde belirlenmektedir. Uygun bir politika yaklaşımı; istihdam stratejileri, işgücü piyasası politikası ve eğitim politikası, araştırma stratejileri ve makro ekonomik politika ile uyumlu olmalıdır. Uygun ve sürdürülebilir beceri öngörü sistemlerinin de en üst politika düzeyinde kurumsal olarak sağlamlaştırılması gerekmektedir. Ancak tüm düzeylerdeki kararları işgücü piyasasına ilişkin ilgili kanıtlara dayandırmak amacıyla, uygulayıcı kurumların ve ilk başvuru personelinin, ilgili ve güncel bilgilerle karar alma sürecini desteklemesini sağlayan merkezi hükümet düzeyinde etkili faaliyet gösteren iyi iletişim kanalları olmalıdır.

Belirli metodolojiler ve mevcut uygulamalardan elde edilen kilit mesajlar aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- Beceriler merkezdedir: Paradigmanın yeterliliklerden becerilere kaymasının ardından, istihdam kurumları daha çok becerilerle ilgili hizmetler geliştirmektedir. Rehberlik ve oryantasyon hizmetleri ile eğitim tedbirleriyle birlikte becerilerin artırılması temel işlevlerdir.
- Hali hazırda mevcut olan idari veriler daha iyi bir şekilde kullanılabilir: İstihdam kurumlarının, işgücü piyasasıyla ilgili zengin bir bilgi tabanına erişimi vardır ve çoğu durumda bu bilginin kullanılmasında gelişim için yer vardır. Farklı veri tabanları arasındaki bağlantılar ile zamanlar arasındaki karşılaştırmalar, eşleştirme ve öngörüyle ilgili istihdam kurumlarının mevcut idari veri kapasitesini aşan ek bilgi sağlayabilir.
- İşgücü piyasası bilgisinin yukarıya doğru akışına ihtiyaç vardır: Yerel düzeyde toplanan bilgiler, ulusal düzeyde politika kararları ve düzenlemelerini bilgilendirmek ve politika ve program tasarımında



gerçek koşulların dikkate alınmasını sağlamak için kullanılmalıdır.

- Tek bir bütüncül çözüm yoktur: Belirli endüstrilerdeki beceri yetersizlikleri, genç işsizlerin eğitim düzeyleri veya kayıt dışı ekonominin faaliyet göstermesi gibi en sıkıntılı konuların ele alınması için tedbirlerin sürekli geliştirilmesi ve en iyi hale getirilmesi gerekmektedir.
- İşverenlerle iş birliği: İşverenlere yönelik hizmetler, danışan olarak yalnızca iş arayan bireyleri hedefleyen bazı PES'ler için yeni bir alandır, özel istihdam bürolarından işverenlerle müşteri ilişkileri kurulması hakkında bilgi edinebilirler.
- Açık iş pozisyonlarının düzenli analizinin yapılması: PES'e bildirilen işlerin ötesine bakılması, meslek beceri trendlerine ilişkin önemli iç görüler sağlayabilir.
- Kariyer rehberlik ve danışmanlık hizmetleri: Arza ilişkin mevcut odağın (genç bireylerin becerileri ve ilgileri) ötesine geçerek beceri ve mesleklere ilişkin gelecekteki taleplerle ilgili mevcut bilgilerin tamamının kullanılması gerekmektedir. İş fuarları gibi iyi organize edilmiş etkinlikler, genç bireylere ulaşması için yardımcı olabilir.
- İş arayan bireylerin profilinin çıkarılması: Eşleştir-

menin artırılması için iş arayan çeşitli gruplara yönelik destek hizmetlerinin hedeflenmesi açısından etkili bir araçtır. Bazı danışanların iş bulmak için daha yoğun bir desteğe ihtiyacı varken, çoğu iş arayan birey internet tabanlı self-servis sistemlerini kullanmaktadır.

- Eğitim: İş arayan bireylerin becerilerinin işgücü piyasasındaki beceri talepleriyle uyumlaştırılması amacıyla istihdam kurumları tarafından halihazırda yaygın bir şekilde kullanılmaktadır ancak buna başarılı ve sürdürülebilir yerleştirme oranlarının izlenmesiyle işe yerleştirme unsurunun da entegre edilmesi gerekmektedir.
- Kayıt dışılık: Kayıt dışılığın, iş eşleştirme ve beceri oluşturma açısından da belirli gereklilikleri vardır. PES, kayıt dışı işler açık pozisyon olarak bildirilmediğinden kayıt dışı faaliyetlere dahil oldukları için çalışmak için müsait olmayan ancak veri tabanlarında işsiz olarak kayıtlı bireylerle karşılaşmaktadır.

Karşılıklı öğrenme, çoğu bölgede istihdam kurumları arasında gittikçe yaygın bir şekilde kullanılmaya başlayan bir yöntem haline gelmekte ve platformlar ve ikili akran öğrenme çoğu istihdam kurumu tarafından kullanılmaktadır. Deneyimlerin paylaşılması, eşleştirme ve öngörü uygulamalarında daha fazla gelişmeye katkıda bulunacaktır.

Kaynakça

- Rihova, H. (2015). Guide to skills anticipation and matching – volume 1: How to use labour market information. Luxembourg: Publications Office. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO.
- Kriechel, B. et al. (2015). Guide to skills anticipation and matching – volume 2: Developing skills foresights, scenarios and forecasts. Luxembourg: Publications Office. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO.
- Wilson, R.A.; Tarjani, H.; Rihova, H. (2015). Guide to skills anticipation and matching – volume 3: Working at sector level. Luxembourg: Publications Office. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO.
- Corbella, T.; Mane, F. (2015). Guide to skills anticipation and matching – volume 5: Developing and running an establishment skills survey. Luxembourg: Publications Office. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO.
- Schonburg, H. (2015). Guide to skills anticipation and matching – volume 6: Carrying out tracer studies. Luxembourg: Publications Office. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO.

Kaynakça

[erişim tarihi: 16.5.2014]

- Altstadt, D. (2011). Aligning community colleges to their local labour markets: the emerging role of online job ads for providing real-time intelligence about occupations and skills in demand. Washington DC: Jobs for the Future. http://www.joycefdn.org/assets/1/7/AligningCommunityColleges_LaborMarkets.pdf
- Andersen, T. et al. (2010). Anticipating skill needs of the labour force and equipping people for new jobs. Which role for public employment services in early identification of skill needs and labour upskilling? Report prepared for the European Commission.
- Badre, L.; Yaacoub, N. (2011). The labour market in Lebanon. Statistics in focus, No 1. Lebanon: Central Administration of Statistics. http://www.cas.gov.lb/images/PDFs/SIF/CAS_Labour_Market_In_Lebanon_SIF1.pdf
- Bartlett, W. (2012). Skill mismatch in EU enlargement and neighbourhood countries: empirical analysis. Turin: European Training Foundation.
- Basok, T. (2007). Canada's temporary migration program: a model despite flaws. Washington DC: Migration Policy Institute. <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=650>
- Boston consulting Group; CIETT (2011). Adapting to change: how private employment services facilitate adaptation to change, better labour markets and decent work. Brussels: International Confederation of Private Employment Agencies. http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Adapting_to_Change/CIETT_Adapting_to_Change.pdf
- Bundesagentur für Arbeit (2013). Ein Leitfaden für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Cedefop (2008). Terminology of European education and training policy: a selection of 100 key terms.



Luxembourg: Publications Office of the European Union. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4064_en.pdf

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

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

D'Amico, R. et al. (1999). An evaluation of the self-service approach in one-stop career centres. Washington DG: US Department of Labor, Employment and Training Administration. <http://www.doleta.gov/usworkforce/onestop/pdf/spr-selfservice.PDF>

D'Amico, R. et al. (2009). Findings from a study of one-stop self-services: a case-study approach. Washington, DC: US Department of Labor, Employment and Training Administration. http://wdr.doleta.gov/research/FullText_Documents/ETAOP_2011-16.pdf

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

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

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

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

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

European Commission (2009). New skills for new jobs: anticipating and matching labour market and skills needs.

Luxembourg: Publications Office of the European Union. http://www.dges.mctes.pt/NR/rdonlyres/955D4EFD-5E99-409F-868B-1A78993C6033/3671/new_skills.pdf

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

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

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

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

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

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

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

Human Resources and Skills Development Canada (2013). Hiring agricultural workers. <http://www.hrsdc.gc.ca/eng/>

[jobs/foreign_workers/agriculture/index.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/eng/jobs/foreign_workers/agriculture/index.shtml)

ILO (1948). Employment service Convention No 88. Convention concerning the organisation of the employment service, adopted by the International Labour Organization at San Francisco on 9.7.1948. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312233

ILO (1985). Labour statistics Recommendation No 170. Recommendation concerning labour statistics, adopted by the International Labour Organization at Geneva on 25.6.1985. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312508: ILO.

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

ILO (2004). Human resources development: education, training and lifelong learning. Recommendation No 195. Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195

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

ILO (2009). ILO support for the role of public employment services in the labour market. Paper submitted for debate and guidance at the Committee on employment and social policy, Geneva, on 09/10/2009. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_115454.pdf

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

ILO (2012). International standard classification of occupations: structure, group definitions. ISCO-08, Vol. 1. Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf

ILO (2013). Global employment trends for youth: a generation at risk. Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_212423.pdf

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

International Labour Conference (2008). Conclusions on skills for improved productivity, employment growth and development. Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103457/lang--en/index.htm.

Kuddo, A. (2010). Unemployment registration and benefits in ECA countries. ECA knowledge brief, Vol. 37. Washington, DC: The World Bank. <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/ECAEXT/0,,contentMDK:22895987~pagePK:146736~piPK:146830~theSitePK:258599,00.html#registration>

Kuddo, A. (2012). Public Employment Services and Activation Policies. Social Protection and Labour Discussion Paper. World Bank

Lassnigg, L. (2012). Anticipating and matching skills demand and supply. Synthesis of national reports. Turin: European Training Foundation ETF. Working paper.



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

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

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

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

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

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

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

State of New Jersey (2013). Labor market information update for April 2013. Department of Labor and Workforce

Development. <http://lwd.dol.state.nj.us/labor/lpa/content/lmiupdate.pdf>

United States federal labour legislation (1998). Workforce investment act of 1998. United States federal law passed on 7.8.1998. http://en.wikipedia.org/wiki/Workforce_Investment_Act_of_1998

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

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

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

<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?policyArea=&type=0&country=0&year=0&advSearchKey=confprofiling&mode=advancedSubmit&langId=en&orderBy=doc>

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

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

World Bank (2012). World development report. Jobs. Washington DC: World Bank. http://siteresources.worldbank.org/EXTNWDR2013/Resources/8258024-1320950747192/8260293-1322665883147/WDR_2013_Report.pdf

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

Web bağlantıları

[erişim tarihi: 16.5.2014]

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

Bundesagentur für Arbeit. Berufsinformationszentrum (BiZ). http://www.arbeitsagentur.de/nm_26266/Navigation/zentral/Buerger/Zwischenzeit/BIZ/BIZ-Nav.html

Czech future skills.

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

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

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

Department of Employment, Education and Workplace Relations (Australia). Job services Australia 2012-15 request for tender.

<http://deewr.gov.au/job-services-australia-2012-2015-request-tender>

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

ILO. Employment services.

<http://www.ilo.org/skills/areas/employment-services/lang--en/index.htm>

ILO. Temporary agency work.

<http://www.ilo.org/sector/activities/topics/temporary-agency-work/lang--en/index.htm>

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

NESA.

<http://www.nesa.com.au/about-us.aspx>

UNESCO. TVET glossary. http://www.unevoc.unesco.org/gloshttp://www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.html?tx_drwiki_pi1%5Bkeyword%5D=glossary

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



EK

İyi uygulama örneklerini içeren vaka çalışmaları

Bu ekte, uygulama odaklı bir içgörü sağlayan farklı görüş ve yaklaşımları gösteren ILO ve ETF'nin katkıda bulunduğu seçilmiş vaka çalışmaları sunulmaktadır. Vaka çalışmaları farklı ülkeleri kapsamaktadır, her birinde, kamu ve özel hizmet sağlayıcıları ve STK'lar tarafından uygulanan ve ana metinde ve kutularda verilen kısa bilgileri tamamlayacak beceri öngörüsü ve eşleştirme uygulamalarına ilişkin daha kapsamlı bilgiler verilmektedir.

Vaka çalışmaları, rehberin 4. Bölümü'ndeki temel kısımlara göre gruplandırılmıştır: istihdam kurumları ve işverenler arasındaki ortaklık, öngörü sağlamaya odaklanan yaklaşımlar, gençlerin kariyer seçimlerinin ve işgücü piyasasına girişinin kolaylaştırılması, daha iyi eşleştirme ve işe yönlendirme için yenilikçi hizmetler ve beceri uyumlaştırmasıyla işsizliğin ele alınması. Sunulan vakaların çoğunda uyumlu bir yaklaşım benimsendiği için birden fazla tematik alana eşit derecede uyum sağlayabilirler.

Her bir vaka çalışmasının tanımında, aşağıda belirtilen hususların yer alması önerilmiştir.

Kurumsal düzen ve bağlam: başlıca sorumlu ve koordine eden kurum, uygulamadaki ortaklar, kilit paydaşlar ve yaklaşımların uygulandığı genel ekonomik ve politik bağlama referans:

- politika ve başlıca hedefler: yaklaşımda ele alınması amaçlanan başlıca zorluklar ve soruların tanımlanması,
- gelecekteki beceri ihtiyaçlarının veya eşleştirme sorunlarının değerlendirilmesi için kullanılan başlıca metodoloji veya metodolojiler,
- kilit süreçler ve araçlar ve başlıca mesajların, önerilerin ve eylemlerin geliştirilmesinde bunların nasıl kullanıldığı,
- bu yöntem veya yaklaşımın, genel ulusal beceri eşleştirme ve öngörüsünde diğerlerine nasıl katkıda bulunduğu,
- çıkarılan dersler: iyi uygulama, masraf ve finansman konuları dahil olmak üzere tekrarlama için öneriler, başarılı olmak için başlıca faktörler ve uygulama adımları,
- referanslar ve kaynaklar.

1. İstihdam hizmetleri ve işverenler arasındaki ortaklık (vaka çalışmaları Kısım 4.2)

1.1. Meksika, Querétaro Eyaleti: yeni ortaya çıkan havacılık sanayisi için hizmet içi eğitim ve işe yerleştirmenin geliştirilmesi

1.1.1. Kurumsal düzen ve bağlam

2000'li yılların başlarında, havacılık sektöründeki global trendlerin ve Meksika açısından sonuçlarının ileriye dönük analizi yapıldıktan sonra, Federal ve Eyalet Hükümetleri, yerli sanayiye geliştirmeye ve bölgesel grupları özel sektörle ortaklık içinde uygulamaya karar vermiştir.

2005 yılında, projedeki başlıca ortak olan Kanada Şirketi Bombardier Aerospace ile birlikte Querétaro Eyaleti'nde Havacılık Parkı kurulmuştur. Bu ortağa destek sağlanması, uzun vadeli yatırım açısından ve çok daha büyük katma değerle birlikte ürünlerin geliştirilmesi için gelecek planları açısından kapasitesi göz önünde bulundurulduğunda stratejik bir adımdı. Meksika Hükümeti aynı zamanda havacılık üretim kolundaki diğer şirketlere ev sahipliği yapmak için de kapasitesini kanıtlamakla ilgilenmiştir. Bombardier'in beceri gereklilikleri ve Querétaro'nun arz kapasitesinin belirlenmesi, operasyonların 2006 Mayıs ayında başlamasını sağlamak açısından önemliydi.

Söz konusu bölgesel kalkınma politikasının uygulanması, federal ve yerel düzeydeki pek çok kamu kurumu ve özel ortakların müdahalesini gerektirmiştir. Özellikle Ulusal İstihdam Kurumu (SNE), Bombardier'in özel üretim süreçleri için elenen adaylara istihdam hizmeti ve eğitim sağlayarak bu girişime katkıda bulunmuştur. SNE, Havacılık Parkı'nın işgücü ihtiyaçlarına karşılık olarak eğitim sağlayıcıları ve eğitim merkezleriyle iş birliği yaparak kaynakların ve ağların harekete geçirilmesinde önemli bir rol oynamıştır.

1.1.2. Politika ve başlıca hedefler

Yerli havacılık sanayisinin geliştirilmesi, sektörün kısa ve orta vadeli belirli işgücü ihtiyaçlarına yanıt vermek amacıyla uzun vadeli düşünme süreci ve kurumsal kapasite gerektirmektedir. Başarılı olmanın başlıca önkoşullarından biri, yeni ve daha karmaşık çalışma süreçlerinin altından kalkabilecek eğitimli işgücüne sahip olmaktır.

Querétaro'nun rekabet üstünlüğü, hizmet içi eğitimle havacılık sektörünün ihtiyaçlarına uyumlaştırılacak temel mesleki becerilere sahip genç ve maliyet açısından rekabetçi işgücüne sahip olmasıydı.

Tespit edilen uyumsuzluklar büyük ölçüde özel eğitim eksikliğinden kaynaklanmaktaydı ve İngilizce bilgisi gibi aktarılabilir bazı becerilerin geliştirilmesi ihtiyacıydı.

Genel strateji kapsamındaki öncelikli hedeflerden biri, operasyonlara başlamak için Bombardier'in talep ettiği yeni becerilerin geliştirilmesiydi. Buna paralel olarak, orta vadeli politika hedefiyle, eğitim, öğretim programları ve teknik programların sanayinin işgücü ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesi amaçlanmıştır.

Politika müdahalesi, havacılık sanayisindeki özel teknik kurslar dahil olmak üzere, özel iş eşleştirme hizmetleri, eğitim ve yeniden eğitim programlarının geliştirilmesi ve uygulanmasında kamu ve özel sektörlerin işbirlikçi çabaları doğrultusunda olmuştur.

1.1.3. Temel yaklaşım ve süreçler

Sanayinin gelecekteki ve öncelikli ihtiyaçlarının belirlenmesi için uygulanan öngörü yöntemleri, farklı düzeylerde uygulanmıştır. Araştırma ve meslek çalışmaları, orta ve uzun vadeli etkiler için ulusal düzeyi ve politika stratejilerini kapsamak için başlatılmıştır. Yerel düzeyde, işveren araştırmalarının ve mezun izleme çalışmasının kullanılması, Havacılık



Parkı'nda kurulacak sanayilerin ihtiyaçlarına ilişkin kısa vadeli bir tablo sunmuştur.

2005 yılında Federal Çalışma Bakanlığı tarafından başlatılan İşgücü Piyasası Gözlem Kurumu da havacılık sektörüyle ilgili mesleklerdeki bilgi boşluğunu doldurmak için yardımcı olmuş, ulusal düzeyde ve eyalet düzeyinde trendler üretmiş ve işgücü ihtiyaçlarına ilişkin planlama yapmıştır.

Üretken Sektörlerle Diyalog Konseyi, ileriye dönük bilgilerin kullanılması için başlıca mekanizma olarak faaliyet göstermiştir. Eyalet düzeyindeki bu üç taraflı uzman danışman kurulu, yerel sanayinin belirli engellerine, zorluklarına veya işgücü gerekliliklerine yanıt vermek için istihdam stratejilerinin oluşturulmasında aktif bir şekilde yer almıştır. Bu konseyin bir üyesi olan SNE'nin, talep edilen veya talep edilecek işgücü piyasası trendleri ve meslek profilleri ve iş fırsatı yaratılmasıyla bağlantılı işveren yatırım planlarıyla ilgili doğrudan bilgiye erişime sahiptir.

Bombardier'in gerekliliklerine verilen yanıt, 2005-2007 dönemi içinde öncelikli ve orta vadeli ihtiyaçlar olarak iki ardışık aşamaya ayrılmıştır.

I. Aşama Teknisyenlerin uçak üretimine ilişkin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimi (2006)

Bombardier, seçilen iş adaylarının öğrenme eğrisini azaltmak için SNE tarafından yürütülen BÉCATE iş eğitimi programına katılmıştır. Adayların büyük bir kısmının, lise dengi ve temel becerilerin iş başı eğitimle havacılık sektörüne kolayca uyumlaştırılabilceği meslek alanlarında iki buçuk yıllık teknik eğitimi vardı.

SNE, katılımcı becerilerinin yalın üretim sistemleriyle uyumlaştırılması için belgeli kayıt sistemine ilişkin talebe dayalı yöntemi kullanmıştır. SNE, bu program kapsamında, eğitim masrafinin bir kısmını karşılamış ve Bombardier, eğitimi başarılı bir şekilde tamamlayan katılımcıların en az %70'ini işe alma garantisi vermiştir. Şirket ayrıca iş yerinde eğitim vermek için diğer tesislerden de çalışanları getirmiştir. Dört aylık bir süre içinde toplam 110 teknisyene eğitim verilmiş ve teknisyenler 2006 Mayıs ayında çalışmaya başlamıştır. Seçilen adaylardan oluşan bir diğer grup, becerilerin geliştirilmesi ve akreditasyon için kamu ve özel eğitim sağlayıcıları tarafından sunulan hizmet öncesi eğitime başlamışlardır. 2006 yılının sonunda, toplam 296 teknisyen Bombardier standartlarında çalışmaya başlamıştır.

II. Aşama Yüksek teknik meslek eğitimi ve havacılık mühendisliği derecesi (2006-07)

İkinci aşamada, teçhizat ve motorlar gibi daha karmaşık yapıların geliştirilmesi için daha uzmanlık isteyen beceriler gerekmiştir. Bombardier, üretimi denetlemekten sorumlu endüstriyel mühendisleri hedeflemiştir. SNE, kaynakların mobilize edilmesi ve cevap verebilirliğin artırılması için meslek kurumlarıyla yakın iş birliği içinde çalışmaya devam etmiştir. 2007 yılının son çeyreği itibarıyla, Bombardier tarafından 778 personel işe alınmıştır.

İlk iki aşama boyunca, İngilizce dilinin sanayinin teknik alanında kullanılması gibi teknik olmayan becerilerin yenilenmesi için BÉCATE programındaki eğitim kuponları kullanılmıştır.

İkinci aşamada, SNE'nin müdahalesi daha proaktifti. SNE; gelecekteki işgücü ihtiyaçlarının planlamasında destek sağlamaya devam etmiş ve Havacılık Parkı'ndaki işverenler ile potansiyel adaylar arasındaki bağlantıyı kolaylaştırmak amacıyla iş arama desteği sağlamış ve iş eğitimine yönlendirme yapmıştır.

Daha entegre bir yaklaşım benimseme adımları

SNE, genç mezunların istihdam edilebilirliklerini artırmış ve Havacılık Parkı'ndaki başlıca işverenlerden birinin öncelikli ihtiyaçlarına cevaben geleceğe yönelik umut vadeden kalifiye işlere yerleştirilmelerine yardımcı olmuştur.

SNE ve eğitim ve meslek kurumları arasındaki ortaklık da eğitim programı müfredatının sektördeki orta ve uzun vadeli beceri ihtiyaçlarına uyumlaştırılmasına yardımcı olmuştur. 2009 yılında, yerli havacılık sanayisinin kurulması için genel stratejinin bir parçası olarak Querétaro'da Ulusal Havacılık Üniversitesi kurulmuştur. 2011 Şubat ayında toplam 2000 teknisyen mezun olmuştur. Müdahalenin ilk aşamalarında, Toulouse ve Montreal Üniversiteleriyle iş birliği içinde yüksek lisans programları geliştirmek amacıyla eğitim sektörü için temel oluşturulmuştur.

1.1.4. Çıkarılan dersler

- (a) İşverenin güçlü bir şekilde dahil olması: İşgücü piyasasındaki işverenlerle ve diğer kilit paydaşlarla irtibata geçilmesi, mevcut ihtiyaçlar ve gelecekteki işgücü gerekliliklerinin planlanmasıyla ilgilidir çünkü potansiyel açık pozisyonlar ve mevcut işgücü piyasası gelişmelerine ilişkin bilgiye erişim sağlayabilirler.

(b) PES'in işgücü piyasasına ilişkin bilgi akışını, bilginin bulunması ve kullanılmasını kolaylaştırması: Beceri öngörüsü, Meksika kamu istihdam kurumunun temel işlevi olmamasına rağmen SNE mevcut nitel ve nicel bilginin mantıklı bir şekilde kullanılması için iyi bir şekilde konumlandırılmıştır. Ayrıca kamu ve özel eğitim sağlayıcıları ile Havacılık Parkı'ndaki işverenler arasında işbirlikçi çabalarla mevcut kaynakların mobilize edilmesine de yardımcı olmuştur. SNE müdahalesinin katma değeri, cevap verebilirliği ve adaptasyon kapasitesini artıran güçlü bir sektörel boyut olmuştur.

(c) Geleceğe dönük düşünme ve aşamalı kapasite geliştirme:

Meksika 1990'larda geleneksel üretim faaliyetlerinde işgücü uzmanlığı geliştirdiği için havacılık sanayisinin öncelikli ve gelecekteki işgücü ihtiyaçlarına yanıt verilmesi mümkün olmuştur. 2000'lerde, otomotiv ve elektronik endüstrisi için gereken mesleki beceriler, havacılık sanayisinde uygulanan yalın üretim sistemine uyarlanmıştır. Yapısal ve operasyonel düzeylerde uzun vadeli ve kısa vadeli öncelikler arasında bağlantı kurulması için kurumsal kapasite ve siyasi iradeye de ihtiyaç duyulmuştur. Yerli sanayinin geliştirilmesindeki bir sonraki aşama, 2010-2020 döneminde uçakların tasarlanması ve birleştirilmesi için işgücü kapasitesinin oluşturulmasını öngörmektedir.

(d) Çok kurumlu müdahaleler: Meksika'daki havacılık sanayisi tarafından oluşturulan doğrudan işlerin sayısının, 2005-2009 dönemindeki 33.000'den 2020 yılında 100.000'e çıkacağı tahmin edilmektedir. Çok kurumlu yaklaşımlar ve politika koordinasyonu, bu amaca ulaşılması için uzun vadeli ve kısa vadeli hedefler arasında bağlantı kurulmasında önemli rol oynamaktadır.

Referanslar

Baz, V. et al. (2010). *Productive development policies in Latin America and the Caribbean: the case of Mexico*. Washington DC: Inter-American Development

Bank-Centro de Investigación para el Desarrollo. Working paper series No IDB-WP-168.

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

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

Mexicali industrial park (2012). *Call made to support aerospace sector*. Article of 17.9.2012 on the Mexicali industrial park website <http://www.mexicaliindustrialpark.com/2011/?p=6249> [erişim tarihi: 6.11.2012].

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



1.2. Türkiye: Beceri'10 (UMEM Beceri'10)

1.2.1. Kurumsal düzen ve bağlam

Beceri'10, çok düzeyli yönetim yaklaşımıyla beceri geliştirilmesini ve işe yerleştirmeyi birleştirmektedir. Bu program, kamu kurumlarını, yerel toplulukları, sosyal ortakları ve özel sektörü bir araya getirerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından başlatılmış ve nihai faydalanıcı olarak işveren ve işsizleri hedeflemiştir.

TOBB ve TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi'nin başlıca görevi, araştırma yapmaktır. Bu süreçte, işverenlerin beceri ve personel taleplerine ilişkin bilgileri toplamakta ve analiz etmekte, staj için şirketlerle katılımcıları eşleştirmekte, başarılı katılımcıların istihdamını sağlamakta ve programın internet sitesi ve merkezi bilgi sistemiyle iletişim stratejisini koordine etmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile İŞKUR, eğitim kurslarının finansmanından, katılımcıların harcırahlarından ve işe alım teşviklerinden sorumludur. Bu kurum, işsiz bireyleri bilgilendirmekte, seçmekte ve eğitim tedbirleriyle eşleştirmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı, UMEM dahil olmak üzere seçilmiş meslek okulları aracılığıyla eğitim sunmaktadır.

Türk işgücü piyasası, teknolojik değişiklikler ve kırsal alanlardan kentsel alanlara göçle ve büyük bir genç grubunu içeren ve gittikçe büyüyen işgücünün beceri düzeyinin artırılmasına ilişkin zorunlu gereksinimle birlikte üretimden hizmet sektörüne dinamik bir dönüşümden geçmektedir. 2012 yılının başında, 2.7 milyon kişi işsizken (işgücünün %10.4'ü), firmalar kalifiye elemanların işe alımında zorluklarla karşılaşyordu. Küresel ekonomik kriz, özellikle vasıfsız işçilerin işlerini kaybetmelerine neden olmuş ve otoriteler, beceri uyumsuzluğu sorununu ele almak ve işgücünün becerisini artırmak amacıyla büyük ölçekli bir programa öncelik vermiştir.

1.2.2. Politika ve başlıca hedefler

Beceri'10 programının başlıca hedefleri, beceri uyumsuzluğunun ortadan kaldırılması, işsizliğin azaltılması ve beceri eksikliği sorununun ele alınmasıdır. Yenilikçi yaklaşım, araştırmayı, yerel düzeydeki kısa vadeli beceri ihtiyaçlarının belirlenmesini, işverenlerle yakın iş birliğiyle yerel ortaklık yaklaşımını ve tam gelişmiş halkla ilişkiler kampanyasını içermektedir.

Beceri'10 projesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından beceri uyumsuzluğunu ele almak için politika tedbiri olarak 2011 yılında başlatılan büyük bir eğitim ve istihdam programıdır. Program, İŞKUR ve TOBB, işverenler ve yerel ortaklar öncülüğünde, ulusal ve yerel ortaklar arasında kamu-özel ortaklığını içermektedir ve sistematik bir beceri ihtiyaç değerlendirmesinden sonra başlatılmıştır. TOBB'un beyin takımı olan Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV), Türkiye'deki kayıtlı istihdamın %75'ine ve kayıtlı işsizliğin %80'ine tekabül eden 19 pilot ilde işgücü piyasası talep analizi gerçekleştirmiştir. Analiz sonuçlarında, işgücünün beceri düzeyi ile işverenlerin talebi arasında uyumsuzluk olduğu ve metal işleme, kalaycılık, tekstil ve giyim sektörü gibi mesleklerde eksiklikler olduğu bulunmuştur.

Gerçekleştirilen faaliyetlerden biri, eğitici personele eğitim vererek Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri'nin (UMEM) modernleştirilmesiydi. İŞKUR, belirlenen talepler doğrultusunda işsiz bireyler için eğitimler düzenlemekte, bunun ardından beş yıla kadar sosyal sigorta primlerinin azaltılması yoluyla işe alım teşviki sağlayarak katılımcıların işe yerleştirilmesini sağlamaktadır.

Program başladığında oldukça yüksek hedefler konulmuştu. 1 milyon işsiz bireye (her yıl 200.000) eğitim verilmesi, beş yıl içinde %90'ının işe yerleştirilmesi ve işsizliğin %4 oranında azaltılması hedeflenmişti.

1.2.3. Uygulanan kilit süreçler ve araçlar ve başlıca mesajlar, öneriler ve eylemlerin geliştirilmesinde bunlar nasıl kullanıldı?

Beceri'10 programı, mesleki eğitim sağlayıcılarının kapasitelerinin geliştirilmesiyle çok düzeyli yönetimi birleştiren yenilikçi ve önemli bir yaklaşımdır. Uygulama, yerel düzeydeki işgücü piyasasının analizine dayanmaktadır. Beceri talepleri araştırmasında 5000 firma yer almıştır ve bu firmalar doğrudan mesleki eğitim müfredatı ve eğitim sunumunun tasarımına dahil edilmiştir. Firmalardaki uygulayıcılar, programa eğitici olarak dahil edilmiş ve işbaşı eğitim verilmiştir.

Programda aşağıda belirtilen dört önemli aşama yer almaktadır:

- eğitimin modern teknolojiyle verilmesi için seçilen 140 okuldaki ekipmanın yenilenmesi, hazırlık tedbirleri eğitim ekipmanının yenilenmesini, müfredatın gözden geçirilmesini ve eğitici eğitimini içermektedir,
- beşi pilot il olan 24 ilde beceri ihtiyaç araştırması,
- talep doğrultusunda eğitim kursları düzenlenmesi. Katılımcılar staj için firmalarla eşleştirilmekte ve yerel sahiplenmenin sağlanması için yerel kurs yönetim kurulları oluşturulmaktadır,
- katılımcıların kursları ve staj programlarını tamamlamasının ardından düzenli işe yerleştirmenin nihai hedef olması. İşe alım teşvikleri işe yerleştirme oranının artmasına katkıda bulunmalıdır.

İşsiz adaylar ve şirketlerden gelen sorulara yanıt veren 7/24 çağrı merkeziyle sorunsuz bir uygulama ve şeffaflık desteklenmektedir.

1.2.4. Bu yöntem veya yaklaşım, genel ulusal beceri eşleştirme ve öngörüsünde diğerlerine nasıl katkıda bulundu?

Ulusal ve yerel düzeydeki çok seviyeli yönetim yaklaşımı, önemli bir uygulamadır ve ilerideki beceriler ve istihdam programları için kurumsal bir temel sağlayabilir. Eğitim altyapısına yatırım dahil olmak üzere, talep odaklı mesleki eğitim sunumu için kapasitenin artırılması, sürdürülebilir etkilere sahiptir. Program, işsiz kadınlar ve genç erkekler için işe alım teşvikleri gibi mevcut istihdama destek tedbirlerini içermektedir. %90 oranındaki işe yerleştirme hedefine tam olarak ulaşılmasa da genç istihdamında olumlu bir etki yaratılması beklenebilir.

1.2.5. Çıkarılan dersler

Programın yakından izlenmesinin ve sürekli geliştirilmesinin önemli olduğu kanıtlanmıştır. TOBB, diğer ülkelerde de Beceri'10 programının uygulanmasını desteklemektedir ve çıkarılan dersleri paylaşmaya açıktır.

2012 Kasım ayından itibaren birinci yıl boyunca, programa 64.000 işsiz birey başvurmuş, 47.500 kişiye 3.884 kursta eğitim verilmiş, 40.000 kişi eğitimi başarıyla tamamlamış ve 30.000 kişi düzenli işe girmiştir. Talep yönünden ise, 6000 şirket, 80.000

stajyer almıştır. Uygulamanın ilk dönemi, zorluğun açık iş pozisyonlarında değil, yeterli motivasyona sahip işsiz bireylerin bulunmasında olduğunu göstermiştir.

Uygulamadaki ilk deneyimler, mesleki eğitimin işsiz bireyler için çok çekici olmayan bir kariyer seçeneği olduğunu gösterdikten sonra 2012 yılında programda bazı düzenlemeler yapılmıştır. Program, daha fazla kadın katılımcıyı çekmek için geliştirilmiş ve ekonomik sektör sayısı artırılmıştır. 19 pilot ilde üretim sektörü için ilk derece beceri talep analizine, tarım ve hizmet sektörleri için talep olan beş pilot ilin analizi eklenmiştir.

İlk aşamada üretime odaklanılması, kadın katılımının ilk yılda düşük olduğu anlamına gelmiştir ve kadın katılım oranı yalnızca %19 olmuştur. Tarım ve hizmet sektörlerinin dahil edilmesine ilişkin değişiklik, kadınlar için daha fazla eğitim ve iş fırsatı sağlayacaktır.

Web bağlantısı

Programın internet sitesi: www.beceri.org.tr



2. Öngörü sağlamaya odaklanan yaklaşımlar (vaka çalışmaları Kısım 4.3)

2.1. İsveç tahmin yaklaşımı

2.1.1. Kurumsal düzen ve bağlam

İsveç, 1960'lerden bu yana sürekli geliştirilen işgücü piyasası tahmin metodolojisi geliştirmiştir. İsveç Ulusal İşgücü Piyasası Kurulu, iş hayatı ve AB genişleme projesinin bir parçası olarak diğer AB üye ülkeleriyle, yeni üye ülkelerle ve diğer Avrupa ülkeleriyle bilgi paylaşımı yapmakta ve benzer öngörü yaklaşımlarının benimsenmesi ve geliştirilmesini desteklemektedir. İsveç kamu istihdam kurumunun (Arbetsförmedlingen), Ulusal İşgücü Piyasası Kurulu, ilçe işgücü kurulları ve ülkedeki 400 istihdam bürosu olmak üzere üç katmanı vardır.

2.1.2. Politika ve başlıca hedefler

Geliştirilen hedef, tüm ülkede ve zamanla tutarlı bir tahminde bulunulmasını hedeflemektedir. Metodoloji, makro ekonomik trendlerin ulusal olarak tahmin edilmesini, bölgesel (il, ilçe) düzeydeki istihdam ve işgücünün tanımını ve yerel düzeyde işverenlerden elde edilen bilgileri içermektedir.

PES'in, beceri arz ve talebinde gelecekteki trendlere ilişkin bilgi düzeyini artırması önemlidir çünkü bu bilgi ulusal, bölgesel ve yerel düzeylerde planlama için önemli bir temel oluşturmaktadır. İşgücü piyasası tedbirlerinin stratejik planlaması ve programlaması, ulusal düzeyde geliştirilebilir, öte yandan yerel düzeydeki istihdam büroları, işverenlerle iletişimlerini güçlendirmek ve eğitim tedbirlerine ilişkin önceliklerini belirlemek amacıyla bir araç elde edebilir.

2.1.3. Kullanılan temel metodoloji veya metodolojiler

İşverenlerle sistematik ve düzenli görüşmelere dayanan işgücü talebi tahmini, metodolojideki temel unsurdur.

Anketlerden ve görüşmelerden elde edilen sonuçların her zaman titizlikle değerlendirilmesi gerekmektedir, güvenilirlik kontrolü yapılmalı ve ulusal ve küresel ekonomik trendler göz önünde bulundurulmalıdır. İşveren araştırmasından elde edilen sonuçların, işgücü piyasası istatistiklerine ilişkin geçmiş deneyimlerle ve genel ekonomik trendlerle uyumlu olup olmadığını test etmek için daha uzun süreli zaman serilerine ihtiyaç duyulacaktır.

İşgücü arzının tahmini, ilçe işgücü kurulları ve Ulusal İşgücü Piyasası Kurulu'nun görev alanına girmektedir.

İyi bir arz tahmini, aktif nüfus (genellikle 20-64 yaş) ve bölgede eğitim tamamlama oranına ilişkin veri sağlayan devlet istatistik kurumunun nüfus tahminine dayanmaktadır. Emekli olarak işgücü piyasasından ayrılan kişilerin sayısı ve eğitim sisteminden işgücü piyasasına giren kişilerin sayısına ilişkin tahminler de yapılmalıdır.

2.1.4. Kilit süreçler ve araçlar

İşverenlerden bilgi toplanması: İşveren araştırmalarının amacı, gelecekteki istihdam trendleri için bir tablo oluşturmak amacıyla, yerel, bölgesel ve ulusal işgücü piyasasındaki işgücüne ilişkin taleple ilgili genel bir bakış elde etmektir. Bir diğer amaç ise, gelecekteki işe alımla ilgili iyi bir bakış açısı kazanmaktır (bilgiler genellikle yerel istihdam bürosu tarafından kullanılmaktadır) çünkü yerel işgücü

piyasaının işe alım ihtiyaçları, işe alım niyetinde olan sektörlerle, talep gören mesleklere ve ihtiyaç duyulan becerilere ilişkin bir işarettir. Ayrıca herhangi bir işe alım sorunu ve yerel ve ulusal işgücü piyasalarındaki etkilerine ilişkin genel görüşe sahip olmak da önemlidir.

İşverenlerin örnekleminin oluşturulması: Bu yaklaşım, bölgesel düzeyde tahmin ve dahil edilecek başlıca endüstriyel sektörlerin tanımıyla birlikte işyerlerinin örnekleminin oluşturulmasına dayanmaktadır. İsveç'te, tarım ve ormancılık, üretim, inşaat, sözleşme yapma (kurumsal hizmetler), perakende satış ve yiyecek-içecek hizmeti (yerli hizmetler dahil), iletişim ve eğitim, bakım hizmetleri ve sağlık hizmetleri ulusal düzeyde seçilmiştir ancak bütün bölgelerde sektörlerin aynı şekilde dağılması gerekmemektedir.

İsveç'te, dörtten fazla çalışanı olan işyerleri araştırılmakta ve işyerleri çalışan sayısına göre (5-19, 20-49, 50-99, 100-199, 200-499 ve 500+) gruplandırılmaktadır. İşyerlerine ilişkin kısıtlı bir örneklem, 5-99 çalışan grubu içinde araştırılmaktadır ancak 100+ çalışanın olduğu tüm işyerlerinin dahil edilmesi planlanmaktadır. Bunun, yoğun bölgeler haricindeki alanlarda mümkün olduğu kanıtlanmıştır ve şirket kaydının da süreç içinde çok önemli olduğu kanıtlanmıştır.

Sektör ve bölgeye dayanan gruplandırmaları içeren gruplara göre örneklem yaklaşımı kullanılmaktadır. Bu da tahmin yapan kişilerin belirli bir düzeyde deneyimi ve bilgisi olmasını gerektirmektedir ancak ülkede karşılaştırmalı bir yaklaşım benimsenmesini ve en güvenilir sonuçlara ulaşılmasını sağlamaktadır. Sektörvebölgesayısıarttıkaıhtiyaçduyulanörneklem sayısı da artmaktadır, İsveç'te cevap vermeme oranı yaklaşık %15 olan 14.000 işyeri örnekleminin (yaklaşık 9.5 milyon sakin) kullanılmaktadır.

Tüm yerel işgücü bürolarının, en az 25 işyeriyle iletişime geçmesi ve görüşme yapması gerekmektedir. Yerel işgücü büroları, önemli olduğunu düşündükleri işyerlerini ekleyebilirler ancak ilk başta talep edilen yerel örneklemdeki işyerlerinden hiçbirini çıkaramazlar.

Posta aracılığıyla anketler veya yüz yüze görüşmeler: Araştırmacıların verileri anketler aracılığıyla mı yoksa görüşmeler aracılığıyla mı toplayacaklarına karar vermeleri gerekmektedir. Anketlerin bir avantajı, görüşme formlarından ziyade daha az insan kaynağı

gerektirmeleridir ancak tahminde üretilen bilgi düzeyi, kuruluş içindeki sınırlı bir daire içinde kalmaktadır ve sonucun kalitesi de genellikle görüşme yöntemiyle elde edilen sonuçtan daha düşük olmaktadır. Görüşme sürecinin önemli avantajlarından biri, yerel istihdam büroları ve işverenler arasında irtibat kurulması veya irtibatın güçlendirilmesi için fırsat sağlamasıdır. Görüşmelerin ideal olarak şirkette yüz yüze veya telefonda yapılması gerekmektedir. Bireysel ziyaretler önerilmektedir.

Anketlerin iyi bir şekilde test edilmesi oldukça önemlidir ancak tarihi serilerin hızlıca oluşturulması için soruların da zaman içinde bozulmadan kalması önemlidir. İdeal olarak, tüm soruların ülke çapında aynı olması gerekmektedir ancak belirli bir bölge için ekstra özel sorular dahil edilebilir.

Şirketlere geri bilgi akışı sağlanması ve katkıları sayesinde bir şeyler kazandıklarını hissetmelerinin sağlanması da önemlidir. Ayrıca görüşme yapılan işyerlerine katılımlarının sonuçlarına ilişkin olumlu geribildirimde bulunulması önemlidir çünkü bu şekilde ilerideki tahmin çalışmalarına katılım istekleri ve sürece ilgileri artırılabilecektir. Tahmin çalışmasının başarılı olması için gizlilik oldukça önemlidir.

Tahminin gerçek sonuçla karşılaştırılması: Tahminin sürekli takip edilmesi gereklidir ve bu öğrenme sürecinde önemli bir unsur oluşturur. Takipler, bir tahminin gerçek sonuçlarla neden eşleşemediğine ilişkin bilgi düzeyini ve anlayışı artırır ve bu tür bir başarısızlık nedeninin belirlenmesi için önemlidir. Tam tersi için de geçerlidir, sonuçla eşleşen başarılı bir tahmini değerlendirmek de iyi bir fikirdir çünkü tahminle sonuç arasında iyi bir korelasyon her zaman tahmin yönetiminin iyi olduğu anlamına gelmez, öte yandan yanlış uyumlaştırma da tahminin kötü olduğu anlamına gelmez. İyi bir takip, gelecekteki tahminin kalitesinin artması ihtimalini artırır.

2.1.5. Bu yöntem veya yaklaşım, genel ulusal beceri eşleştirme ve öngörüsünde diğerlerine nasıl katkıda bulundu?

Makroekonomik trendler: İsveç'te, ulusal düzeyde ekonomik trendlerin izlenmesinden Ulusal İşgücü Piyasası Kurulu sorumludur. Bu izleme, İsveç Ulusal Ekonomik Araştırma Enstitüsü ile yakın iş birliği içinde yapılmaktadır ancak AMS Ulusal Kurulu da kurum için araştırma kapasitesi oluşturmuştur. Burada amaç, işveren araştırması için kalite kontrol



işlevi görerek işgücü piyasasıyla ilgili ekonomik trendlerin değerlendirmesiyle uyumlu bir tahminde bulunmaktır.

Meslek tahminleri: İsveç istihdam kurumu aynı zamanda pek çok yöntemi kullanarak oldukça basit ve etkili bir meslek tahmininde bulunmaktadır. Kısa vadeli meslek tahminleri genellikle yaklaşık 200 mesleğin yılda iki kere araştırıldığı 400 yerel istihdam bürosunun değerlendirmelerine dayanmaktadır. İstihdam bürolarının tamamı, gelecek yıl her bir mesleğe olan talebin ne derece artacağını (az/çok), aynı kalacağını veya düşeceğini (çok/az) değerlendirmektedir. Ayrıca yüksek işgücü eksikliği, düşük işgücü eksikliği, denge, işgücüne az bir ek, işgücüne fazla bir ek ölçeğinde gelecek yılın işe alım durumunu da değerlendirmektedir. Daha sonra Ulusal İşgücü Piyasası Kurulu'na, 400 meslek barometresinin sürece yanıtları verilmekte ve bu rakamlardan "eksiklik endeksi" hesaplanmaktadır.

Elde edilen bilgilerin ve nitel değerlendirmelerin kullanılması: İsveç işgücü piyasası tahmini çok kapsamlı bilgileri içermektedir ama özellikle istihdam, işsizlik ve işgücü arzına ilişkin değerlendirmelere odaklanılmaktadır. Bunlar; en önemli sektörler için sunulan istihdam rakamlarıyla birlikte tüm sektörler, bölgeler (ilçeler), demografik gruplar, etnik gruplar ve cinsiyetler için trendi ve istihdam ve işgücü arzının niceliğini belirlemektedir. Gelecek yıllarda işgücü piyasası politika programlarında beklenen kişi sayısına ilişkin nicel tahmin de yapılmaktadır ve genellikle bu rakamlar vurgulanmakta ve herhangi bir tartışmada bunlara kapsamlı yer verilmektedir.

Bu rakamlar sağlam olmasına rağmen çoğunlukla iyi operasyonel planların hazırlanması için yeterli düzeyde ayrıntı sunmamaktadır. Bu planlar, özellikle başlıca sorunlardan hangilerinin ulusal, bölgesel (ilçe) ve yerel işgücü piyasalarında baskın olacağına karar verileceği zaman konuların derinlemesine tanımlanmasını gerektirmektedir. Sorunların tanımlanması, tahminin en önemli kısmı olabilir ve işgücü piyasasındaki genç bireyler ve göçmenler gibi zayıf grupların belirlenmesine ilişkin genel beyanlardan daha fazlasını gerektirmektedir. Hangi genç bireylerin ve göçmenlerin işgücü piyasasında yer edinmekte zorlandığının ve hangi coğrafi ve profesyonel alanların iş bulmada zorluklar yaşadığının belirlenmesi önemlidir.

2.1.6. Çıkarılan dersler

İşgücü piyasası tahminlerine ilişkin İsveç yaklaşımı, pek çok paydaşa fayda sağlayacak uygulanabilir bir model olması için yirmi-otuz yılda geliştirilmiştir. Sonuç olarak, diğer ülkelerde de benimsenmiş ve uygulanmıştır.

Şirketlerle iyi ilişkilerin sürdürülmesine ek olarak, sosyal ortakların bilgilerini de göz önünde bulundurmak için onlarla da iyi ilişkiler kurulması oldukça önemlidir. Bu gruplarla iyi ilişkiler kurulması, etkili işgücü piyasası politikasının uygulanmasına da yardımcı olur ve tahmin çalışmasında ilk temasın kurulması ve tahmin sonuçlarına ilişkin olumlu geribildirim verilmesi iyi bir politikadır. Sosyal ortaklarla çalışmaya uygun bir başka model de tahmin panelinin veya meslek alanı veya sektöre göre gruplandırılacak birden fazla panelin oluşturulmasıdır.

Referanslar

Tord Strannefors, Swedish National Labour Market

Board (AMS) (n.d.). Forecasting handbook. WLE report 8, Work life and EU enlargement.

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

2.2. Kolombiya: meslek araştırmalarının geliştirilmesi ve işgücü arz ve talep trendlerinin analiz edilmesine yönelik ilk adımlar

2.2.1. Kurumsal düzen ve bağlam

Kolombiya'da, Ulusal Stajyerlik Kurumu'nun (SENA) yarı kalifiye meslekler ve kamu istihdam kurumları için ulusal iş eğitimi sağlamakla sorumlu olduğu kurumsal anlaşmayla, işgücü dinamiklerindeki arz ve talep anlayışının artırılması sağlanmıştır. 2004 yılında, işgücü piyasası bilgi sisteminin geliştirilmesine ilişkin daha kapsamlı bir stratejinin parçası olarak Çalışma ve Meslek Gözlem Kurumu kurulmuştur.

Gözlem Kurumu tarafından sağlanan bilginin, iş arayan birey sayısı ve bu bireylerin işgücü piyasasına girme konularındaki başarıları anlamına gelen işgücü arz bileşeni ve işverenler tarafından en çok talep edilen mesleklerin belirlenmesini hedefleyen işgücü talep bileşeni olmak üzere iki önemli bileşeni vardır.

PES'in idari kayıtları, arz ve talep verilerinin başlıca kaynaklarından biridir. Ulusal İstatistik Kurumu, Ulusal Planlama Kurumu, Kolombiya Cumhuriyeti Bankası, Milli Eğitim Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı da Çalışma Gözlem Kurumu'na çok sayıda ek kaynak sağlamaktadır. Gözlem Kurumu, bu verilerden, üç aylık sürede talep ve arzda artış veya düşüş yaşanan mesleklerle ilgili bilgi edinebilir.

2.2.2. Politika ve başlıca hedefler

SENA, hizmet sunumunu, PES'i kullanan iş arayan genç bireylerin ücretli işlere geçmesi anlayışına dayandırmaktadır. PES'in idari kayıtları da bunu desteklemiştir çünkü istihdam bürolarına giden iş arayan bireylerin büyük bir kısmı SENA'dan mezun olan yarı kalifiye gençlerdir. Bu belirli mezun grubunun izledikleri yollar, okuldan işe başarılı bir geçiş yapma fırsatlarını artıran bilgileri oluşturmak için Gözlem Kurumu tarafından takip edilmektedir. Bu bilgiler, SENA ve PES'e, aşağıda belirtilen birbiriyle bağlantılı üç politika hedefini izlemelerini sağlamaktadır:

- SENA'dan mezun gençlerin istihdam edilebilirliklerinin ölçülmesi,
- SENA'nın sunduğu eğitimle işveren ihtiyaçlarının ilgisinin değerlendirilmesi ve yarı kalifiye profesyonellere yönelik kısa vadeli meslek trendlerinin tahmin edilmesi,

- PES'in ilk kez işgücü piyasasına giren genç mezunlara sağladığı iş danışmanlığı ve iş arama desteğinin etkililiğinin artırılması.

2.2.3. Temel yaklaşım ve süreçler

Meslek çalışmaları yürütme ve işgücü arz ve talep trendlerini analiz etme kapasitesi, Gözlem Kurumu tarafından yavaş yavaş geliştirilmiştir. Kolombiya ulusal meslek sınıflandırması, yerel düzeydeki açık iş pozisyonu ve iş arayan birey dinamiklerine ilişkin bilgilerin toplanması ve analiz edilmesi için ortak bir çerçeve sunmaktadır. SENA mezunlarının seçtikleri yol, aşağıda belirtilenler dahil olmak üzere çeşitli veri kaynaklarıyla izlenebilir:

- Kayıtlı iş arayan birey sayısı ve açık iş pozisyonu sayısı ile şu dört grupta sınıflandırılan söz konusu değişkenlerin medyanına ilişkin PES verileri: işgücü yetersizliği olan meslekler, arzın talebi aştığı meslekler, talebin büyük ölçüde genel işgücü arzıyla aynı doğrultuda olduğu meslekler ve arz ve talebin düşük olduğu meslekler²¹.
- Piyasadaki mevcut işler ve iş fırsatı yaratılması potansiyeliyle ilgili belirtileri içeren girişim yatırım ve genişleme planlarına ilişkin aylık raporlar: 2011 yılında, ulusal düzeyde çeşitli ekonomik sektörlerde toplam 71 yatırım projesi belirlenmiştir ve bu projeler 10 yıllık bir zaman dilimi içinde yaklaşık 72.478 potansiyel işe denk gelmektedir.
- Eğitime yönelik Çalışma Gözlem Kurumu tarafından yürütülen ve genç SENA mezunlarına yönelik ilgili eğitimlere ilişkin daha ileri analiz sağlayan mezun araştırmaları (2005-2007), SENA mezunlarının Sağlık Bakanlığı'nın veri tabanında bulunan sosyal sigorta primleriyle karşılaştırılması oldukça faydalıdır.

SENA eğitim müfredatının kısa vadeli işgücü piyasası ihtiyaçlarına cevap verebilirliğine ilişkin yürütülen son araştırmada, işgücü piyasasına ilk kez giren SENA mezunlarıyla PES'e kayıtlı işverenler tarafından en çok talep edilen meslekler arasında pozitif bir korelasyon bulunmuştur.

PES'in genç mezunlara, özellikle SENA mezunlarına, sağladığı rehberlik ve iş arama desteği ile bu mezunların iş bulma konusundaki başarıları arasında da pozitif bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada, mezunların iş arama süreçlerine yardımcı olmak ve

(21) Bu bilgi yalnızca 2012 zaman serileri için mevcuttur. Gözlem Kurumu'nun, PES'in idari kayıtları aracılığıyla SENA mezunlarını takip etmesini sağlayan bilgiler arasında, eğitim türü ve düzeyi, bireyin mezun olduğu kurum, ek eğitim ve ilgili iş deneyimi, yaş ve cinsiyet, işveren türü, iş pozisyonu, maaş ve sözleşme türü yer almaktadır.



iş beklentilerini artırmak amacıyla daha fazla SENA mezununun PES'e yönlendirilmesi önerilmektedir (Observatorio Laboral,

2005). 2011 yılında, yaklaşık %33 SENA mezunu iş arayan bireye PES tarafından hizmet verilmiştir. 2011 Haziran ayı itibarıyla, 78.491 kişi (%20) PES aracılığıyla iş bulmuştur.

Araçların bir arada kullanılması, Gözlem Kurumu'nun tarım ve hayvancılık, madencilik ve konut sektörlerindeki meslekler için kısa vadeli projelere başlamasını sağlamıştır. Gözlem Kurumu'nun şu anda ilk aşamasında olan yeni bir çalışmada ise, bu meslek alanlarından 2009, 2010 ve 2011 SENA mezunları takip edilecektir.

2.2.4. Daha entegre bir yaklaşım benimseme çabaları

Çalışma ve Meslek Gözlem Kurumu'nun işgücü arz verilerine, Eğitime yönelik Gözlem Kurumu'ndan elde edilen bilgiler katkıda bulunmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı, ülke çapında mesleki, teknik ve yükseköğrenim programlarından mezunların okuldan işgücü piyasasına geçişlerini izlemek için 2005 yılında bu kurumu kurmuştur. Mezun araştırması, mezunların becerileri ile işgücü piyasası talebi arasında uyumsuzluğa neden olan unsurların analizine yönelik güvenilir verilerin sunulması için özel olarak tasarlanmıştır.

Kolombiya, ilgili eğitim ve öğretim aracılığıyla işgücü kapasitelerinin artırılması için belirli sektörlerdeki beceri ihtiyaçlarının öngörülmesi kapasitesini yavaş yavaş oluşturmaktadır.

İlk derece yapı taşları, Ulusal Planlama Kurumu, Çalışma Bakanlığı, Ticaret, Sanayi ve Turizm Bakanlığı ve SENA tarafından entegre işgücü piyasası bilgi sisteminin ülkedeki koşullara daha iyi uymasını sağlamak için çeşitli metodoloji ve yaklaşımların incelenmesi amacıyla yürütülen çalışmalarda görülebilir.

2.2.5. Çıkarılan dersler

- Mevcut ve gelecekteki işgücü piyasası ihtiyaçlarının anlaşılmasına ilişkin temel, çeşitli kaynaklarla üretilen bilginin düzenlenmesi ve yönetilmesi için standart bir çerçeve oluşturan Kolombiya işgücü piyasasının ulusal meslek sınıflandırması (NCO) tarafından sağlanmaktadır. Bu nedenle, NCO içeriğinin düzenli olarak güncellenmesi oldukça önemlidir.

- Güvenilir işgücü piyasası bilgisinin toplanması, analiz edilmesi ve raporlanması için gerekli olan araç ve bilgi düzeyinin geliştirilmesi, uzman personele ve yeterli ekipman ve finansmana sahip eğitim sağlayıcıları gibi çok sayıda kamu kurumu ve paydaşın dahil olmasını gerektirmektedir. Kolombiya hükümeti tarafından benimsenen aşamalı yaklaşım gibi bir yaklaşım, orta gelirli ve düşük gelirli ülkeler için gerçekçi bir seçenektir.
- Kolombiya deneyimi, kamu istihdam hizmetlerinin, kapsamlı bir işgücü piyasası bilgi sisteminin ayrılmaz bir parçasını oluşturduğunu göstermektedir. PES tarafından sunulan verilerin katma değeri, hizmetler aracılığıyla, iş arayan bireylerle mevcut işler arasında bağlantı kurulmasına yardım etmektedir. PES, genellikle işe girmek için ağı ve kaynağı olmayan genç mezunlara sunulan danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin geliştirilmesi amacıyla, Çalışma ve Meslek Gözlem Kurumu tarafından üretilen trendleri kullanmaktadır.
- Kolombiya'da, PES ve SENA arasındaki kurumsal düzenlemelerin özel yapısı, veri paylaşımı ve verilerin sürekli olarak güncellenmesini desteklemektedir. Bu da PES ile eğitim sağlayıcıları gibi kilit paydaşlar arasında yakın iş ilişkisi kurulmasının önemini vurgulamaktadır.

Referanslar

- Basto, D.; Patino, C. (2011). *Labour market dynamics for graduates in Colombia. The Heinz journal*, Vol. 8, No 3, pp. 1-25.
- Farné, S. (2011). *Observatorios del mercado de trabajo: ¿qué son y cómo funcionan?. Revista Económica Institucional*, Vol. 13, No 24, pp. 429-445.
- Observatorio Laboral Colombiano (2010). *Metodología para la determinación de la dinámica ocupacional. Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano*. <http://observatorio.sena.edu.co/cno.html> [erişim tarihi: 9.11.2012].
- SENA (2005). *¿Quiénes tienen mayores posibilidades de colocarse? Análisis empírico con base en información del servicio público de empleo de Bogotá. Documentos Laborales y Ocupacionales*, No 5. Bogotá: Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano. <http://observatorio.sena.edu.co/Doc/ind/ estudios/ProbabilidadColocacionSena.pdf> [erişim tarihi: 9.11.2012].
- SENA (2011). *Informe de Gestión*. <http://www.sena.edu.co/downloads/2011/planeacion/Informe%20de%20Gesti%C3%B3n%202011.pdf> [erişim tarihi: 10.11.2012].

2.3. ManpowerGroup: özel bir istihdam kurumunun işe alım ve becerilere ilişkin araştırması

2.3.1. Kurumsal bağlam

ManpowerGroup, istihdam ve insan kaynaklarının geliştirilmesi hizmetleri (istihdam, işe alma ve değerlendirme, eğitim, kariyer yönetimi, dış kaynak kullanımı ve işgücü danışmanlığı) sunan çok uluslu özel bir şirkettir. Şirket, başta Avrupa ve Amerika, Avustralya ve Asya olmak üzere dünya çapında 80'den fazla ülkede faaliyet göstermektedir.

İşgücü piyasası ve istihdam, ManpowerGroup araştırmasının başlıca odak noktalarıdır. Araştırmanın diğer alanları, denetim, muhasebe ve vergi ve kurumsal performansı içermektedir. Araştırmanın sonuçları, raporlarda ve çevrimiçi veri gezgininde (data explorer) paylaşılmaktadır.

Manpower faaliyetlerinin merkezinde işverenlerle yakın iş birliği vardır. Şirket aynı zamanda sosyal sorumluluğa büyük önem vermekte ve pek çok STK, dernek, kamu istihdam kurumu ve hükümet ve bazı ülkelerdeki bölgesel veya yerel yönetimlerle iş birliği yapmaktadır.

2.3.2. Politika ve araştırma hedefleri

Manpower araştırmasının temel hedefi, İK yönetiminin ve özellikle işe alım sürecinin desteklenmesidir. Ürünlerin başlıca hedef kullanıcıları işverenlerdir ancak kamu istihdam kurumları, hükümetler ve diğer kamu kurumları da hedef kullanıcı grubu dışında bırakılmamaktadır.

2.3.3. Gelecekteki beceri ihtiyaçlarını veya eşleştirme sorunlarını değerlendirmek için kullanılan temel metodoloji

İşveren araştırmaları, Manpower araştırmasının başlıca metodoloji araçlarıdır ve aşağıda belirtilen iki araştırma, beceri ihtiyaçları ve eşleştirme sorunlarıyla yakından ilgilidir:

- Manpower istihdam eğilimleri araştırması – en önemli sonucu net istihdam eğilimleri endeksidir,
- Beceri eksikliği araştırması.

Manpower bu araştırmalara ek olarak, işveren

davranışının, İK stratejilerinin ve beceri kullanımının daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunan 2010 işgücü strateji araştırması gibi özel araştırmalar da yürütmektedir.

Ayrıca işgücü piyasasındaki iş tutumları ve davranışlarına odaklanan 2011 işe göç araştırması gibi çalışan araştırmaları da yürütmektedir.

2.3.4. Kilit süreçler ve araçlar

Manpower istihdam eğilimleri araştırması, işverenlerin sonraki üç ayda çalışan sayılarını artırma veya azaltma niyetlerini ölçmek için üç ayda bir yapılmaktadır. Bu araştırma 50 yıldır yürütülmektedir ve 2012 yılında araştırmaya 42 ülke ve bölge dahil olmuştur. Bazı ülkelerde mevsimsel düzenlemeler yapılmaktadır.

Net istihdam eğilimleri endeksi, sonraki üç ayda işe alım faaliyetinde artış bekleyen işverenlerin oranından çalışan sayısının azalmasını bekleyen işveren oranının çıkarılmasıyla elde edilen rakamdır ve araştırmadan elde edilen kilit sonuçtur. Raporlarda, uluslararası karşılaştırmalara ve bölgesel düzeyde veya sektör düzeyinde (sektör düzeyi ayrıntısı ülkeden ülkeye değişmektedir) sonuçlara yer verilmektedir.

Beceri eksikliği araştırması, 2006 yılından beri yılda bir kez yürütülen bir işveren araştırmasıdır ve 2012 yılında 41 ülkeden 38.000 işveren araştırmaya dahil edilmiştir. İşverenlerle telefonla görüşmeler yapılmaktadır ve aşağıda belirtilen hususlarla ilgili bilgiler verilmektedir:

- açık pozisyonların doldurulmasında karşılaşılan zorluklar,
- doldurulması en zor işler,
- açık pozisyonların doldurulamamasının müşteriler ve yatırımcılar gibi paydaşlar üzerindeki potansiyel etkisi (yüksek-orta-düşük etki-etkisi yok),
- işlerin doldurulmasındaki zorlukların sebepleri (teknik ve teknik olmayan beceri türlerindeki eksiklikler dahil),
- beceri eksikliklerinin ele alınması için uygulanan stratejiler.

Araştırmaların sonuçları, ülkeler için ve uluslararası karşılaştırma için ayrı ayrı yayımlanmaktadır. Ayrıca özellikle girişim yöneticileri için oluşturulan beceri yönetimi ve şirket stratejilerine odaklanan belgelerde de kullanılmaktadır.



Beceri uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğunun önlenmesinde hükümet ve kamu istihdam kurumlarının rolüne değinen “Politika yapıcılar genç istihdamını nasıl artırabilir” (ManpowerGroup, 2012) yayınında olduğu gibi, kamu sektöründe bazı strateji odaklı belgeler de hedeflenmektedir. Bazı ülkelerdeki genel anlaşmalar veya ortak projeler temelinde, bilgilerin kamu istihdam kurumlarıyla paylaşılmasına ilişkin mekanizmalar da oluşturulmuştur.

2.3.5. Bu yöntem veya yaklaşım, genel ulusal beceri eşleştirme ve öngörüsünde diğerlerine nasıl katkıda bulundu?

Manpower, pek çok ülkede kamu istihdam kurumlarıyla ve bazı durumlarda diğer kamu kurumlarıyla iş birliği içinde faaliyet gösteren özel küresel bir şirkettir. İş birliğinin şekli, ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir ancak genellikle iş arayan bireylerin iş aramasına yardım edilmesini, bu bireylere rehberlik ve eğitim hizmeti sağlanmasını ve açık pozisyonlara ilişkin bilgilerin paylaşılmasını içermektedir.

Manpower’ın, 2003 yılından bu yana, işgücü piyasası ihtiyaçları ve sorunlarını anlamak için gerekli olan işe alım ihtiyaçları ve istihdam potansiyeli ve becerilerin ortak bölgesel tanımının geliştirilmesi yükümlülüğünü içeren süresiz bir anlaşma (Pôle emploi, önceki adı ANPE) üzerinde istihdam kurumlarıyla birlikte çalıştığı Fransa’da, bu iş birliği ulusal ve bölgesel düzeyde yürütülmektedir. Bu iki kurum, iş arayan bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmak için açık pozisyonlara, değerlendirme araç ve yöntemlerine ilişkin bilgileri ve kamu kurumları, yerel yönetimler ve sosyal ortaklar tarafından benimsenen kamu istihdam desteği ve istihdam tedbirlerine ilişkin bilgileri paylaşmaktadır.

Manpower Egalité des Chances (Manpower Fransa şubesi), kamu istihdam kurumları ve diğer ortaklar arasındaki iş birliğinin bir diğer kolu, sosyal yardım alanlar, uzun süreli işsizler ve işgücü piyasasında ayrımcılığa maruz kalan bireyler (düşük vasıflı gençler, yaşlı çalışanlar, engelli bireyler) gibi belirli hedef grupların iş aramasına yardım edilmesiyle ilgilidir. Bu iş birliği, bölgesel düzeyde yürütülmekte ve genellikle ihalelere dayanmaktadır.

İsveç’te, Manpower Telge Jobbstart, Södertälje Belediyesi’ne bağlı bir şirket olan Manpower AB ve Telge AB arasındaki yerel düzeyde ortak bir girişimdir. Jobbstart ile göçmenlerin (özellikle Södertälje’deki Irak toplumu) ve uzun süreli işsizlerin istihdam edilebilirliği hedeflenmektedir. Hizmetler, İsveç kamu istihdam kurumları adına sağlanmaktadır ve PES’e iş arayan birey olarak kayıtlı hedef gruplar için ücretsizdir. Sağlanan destek; iş koçluğu, meslek ve eğitim rehberliği ve danışmanlığını içermektedir. İş arama sürecinde, Manpower’ın işverenlerle irtibat açısından faydalanılmaktadır.

Manpower ortaklıkları, anonim şirketler ve ağlar aracılığıyla çok paydaşlı iş birliği dahil pek çok iş modelinde faaliyet gösterebilir.

Working Links olarak bilinen anonim bir şirket, 2000 yılından bu yana Birleşik Krallık’ta faaliyet göstermekte, kamu sektörü (Çalışma ve Emeklilik Bakanı adına Hükümet Hissedar Yöneticisi), özel sektör (Manpower ve Capgemini) ve gönüllü sektörünü (Mission Australia) bir araya getirmekte, üç sektörden beceri ve uzmanlıkları birleştirmektedir. Bu girişim, kırılgan gruplara iş arama desteği, eğitim ve toplum hizmeti sağlanması aracılığıyla bu grupların iş bulmalarını sağlayarak sosyal içermelerine odaklanmaktadır. Eski suçlular, genç bireyler ve yoksulların yeniden entegrasyonunu hedefleyen özel hizmetler de mevcuttur. Working Links; İngiltere, İskoçya ve Galler’de, hükümet çalışma programı dahil olmak üzere pek çok program uygulayan bir yüklenicidir. Şirket üç ayda bir, Working Links personelinin nitel uzmanlıklarıyla Ulusal İstatistik Kurumu’ndan elde edilen veriler temelinde, mesleğe, coğrafi alana ve yerel hükümete göre açık pozisyonlardaki büyük değişiklikleri gösteren belgeler yayımlamaktadır.

İstihdam için Eğitim (Education for Employment (EFE)), Mısır, Ürdün, Pakistan, Fas, Tunus ve Yemen’deki gençler için ekonomik fırsatlar yaratan ve yerelde faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarına bağlı bir ağıdır. İspanya’daki kardeş kuruluş da (Fundacion Educacion para el Empleo (EuropEFE)) bölgesel bağlı şirketlere kapasite ve gelişim desteği sağlanması konusunda EFE-Global’a yardımcı olmaktadır. EFE, ManpowerGroup’un kilit olduğu pek çok ortak arasındaki iş birliğinden faydalanmaktadır.

Diğer önde gelen ortaklar arasında önemli işverenler, üniversiteler ve ABD Dışişleri Bakanlığı-Orta Doğu ortaklık girişimi dahil kamu kurumlarını içermektedir. EFE, ortaklarının araştırma sonuçlarından (ManpowerGroup araştırmaları, PricewaterhouseCoopers küresel CEO araştırması) faydalanan talebe yönelik istihdam programları sunmaktadır. EFE'nin faaliyetleri, eğitim, istihdam (iş ve girişimcilik), mezun desteği ve işverenlerle güçlü yerel iş birliğine dayalı sivil katılımını kapsamaktadır. İşverenler işe alım ihtiyaçlarını tanımlamakta, eğitim kursları için adaylarla görüşmeler yapmakta ve adayları seçmekte ve kursları başarıyla tamamlayan katılımcıları işe almaktadırlar. EFE, işveren ihtiyaçlarına göre eğitim kursları tasarlamakta, adayları işe almakta ve izlemekte, mezunlara eğitim ve sürekli destek sağlamaktadır. Bilinçli karar alma süreci, programa başvuranları ve program katılımcılarını izleyen CareerHarmony beceri yönetim sistemi tarafından desteklenmektedir. Paydaşlardan geribildirim almak ve performans göstergeleri geliştirmek amacıyla, üç aylık Internal M&E sistemi kullanılmaktadır. EFE'ye bireysel ve kurumsal katkı ve hibelerle finansman sağlanmaktadır.

Bu vakalar, ManpowerGroup ve kamu sektörü arasındaki çeşitli iş birliği türlerini göstermektedir. Diğer örnekler ise şu şekildedir:

- her iki kurumdaki işgücü profesyonelleri arasında yerel, eyalet ve ulusal ilişkiler kurmak ve ilişkileri geliştirmek amacıyla ABD Çalışma Bakanlığı (ABD, 2003 yılından bu yana) ile ulusal işletmeler ortaklığı,
- dezavantajlı grupların geleceği olmayan işlerden çıkıp büyüyen ve yüksek talep gören ekonomik sektörlere girmelerine yardımcı olmak için TechReach (Kuzey Amerika, 2000 yılından bu yana),
- yaşlıların ve engelli bireylerin işgücüne girişini desteklemek için Caminemos Juntos (Birlikte Yürüyelim) (Meksika, 2001 yılından bu yana),
- gençlerin işgücü piyasasına girmesi için gerekli araç ve yetkinliklerin hükümet destekli olarak sağlanması için Çalışmaya hazırlanma (Prepara't per a Treballar) (İspanya, 2006 yılından bu yana),
- genç, yaşlı çalışanlar, göçmenler ve engelli bireylerin işgücü piyasasında desteklenmesi için Manpower içermesi (Finlandiya, 2007 yılından bu yana),

- “ekonomik olarak sorunlu alanlarda” yaşayan kalifiye adayların işgücü piyasasına erişimini kolaylaştırmak için İş akademisi (Fransa, 2006 yılından bu yana).

2.3.6. Çıkarılan dersler

Manpower vakası, özel bir şirketin, uzun süreli işsizler ve engelli bireyler gibi kamu istihdam kurumlarının bir çalışma alanı olarak düşünülen yüksek kaliteli işgücü piyasası ve segmentlerdeki eşleştirme mekanizmalarında önemli bir rol oynayabileceğini göstermektedir. Kamu-özel ortaklığının arabuluculuk faaliyetinde nasıl çalışabileceğine ilişkin iyi örnekler sunmaktadır.

Şirketin küresel yapısı, uluslararası düzeyde araştırma yapılmasını ve karşılaştırılabilir sonuçlar ve göstergeler yayımlanmasını sağlamaktadır. Bu ayrıca işverenlerin ve kamu sektöründeki karar alıcıların küresel rekabet bağlamındaki durumlarını değerlendirmelerine yardımcı olabilir.

İşverenlerle yakın iş birliği ve danışan odaklı yaklaşım, araştırma sonuçlarının, girişimlerin İK ve işe alım stratejilerinin geliştirilmesi için kullanılmasını sağlamaktadır. Özel bir aracı kurum olan ManpowerGroup'un iş dünyasına yakın olması, iş dünyasının dilini konuşmasını sağlamakta ve işletmelerin İK süreçlerine değerli bir iç görüş sağlamaktadır.

Referanslar

European Economic and Social Committee (2011). A labour market for all: efficient and innovative assistance to jobseekers. Conference of Stockholm, 13

December 2011. http://www.eesc.europa.eu/?i=portal_en.events-and-activities-labour-market-for-all-2011-mainmessages

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

ManpowerGroup (2011). Teaching a man not to fish is humanly possible. Corporate social responsibility

update 2011. Milwaukee: ManpowerGroup. <http://www.manpower.us/Website-File-Pile/Articles/Corporate-Social-Responsibility-Update.pdf>

ManpowerGroup (2012). How policy-makers can bo-



ost youth employment. [http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/d2ef580f-8cea-4e22-](http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/d2ef580f-8cea-4e22-afcb-495998121435/How_Policymakers_Can_Boost.pdf?MOD=AJPERES)

[afcb-495998121435/How_Policymakers_Can_Boost.pdf?MOD=AJPERES](http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/d2ef580f-8cea-4e22-afcb-495998121435/How_Policymakers_Can_Boost.pdf?MOD=AJPERES)

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

ManpowerGroup (2012). Talent shortage survey

research results. https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/be31f5804b6f7c07ada6ff4952b5bce9/2012_Talent_Shortage_Survey_Results_ManpowerGroup.pdf?MOD=AJPERES

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

Web bağlantıları

Education for Employment (EFE). <http://efe.org/index.php>

ManpowerGroup – Research centre. <http://www.manpowergroup.com/research/research.cfm>

Manpower Egalité des chances. <http://www.manpoweregalitedeschances.fr>

Manpower Telge Jobbstart. <http://www.manpower-telgejobbstart.se/>

Pôle emploi, France. <http://www.pole-emploi.fr/ac-cueil/> Working Links. <http://www.workinglinks.co.uk/>

2.4. Danimarka: işgücü piyasası dengesi

2.4.1. Kurumsal düzen ve bağlam

Danimarka'da, istihdam politikalarının yürütülmesine ilişkin sorumluluk, büyük ölçüde belediyelere verilmektedir, öte yandan dört tane bölge istihdam bürosu, bölgesel işgücü piyasalarındaki trendlerin analiz edilmesi ve bildirilmesinden sorumludur. Belediye düzeyindeki PES'ler, eşleştirme ve aktif işgücü piyasası politikasından sorumludur, izleme ve analiz ise bölgesel düzeyde yürütülmektedir. İşgücü piyasası dengesi, istihdam ve eğitim tedbirlerine öncelik vermek ve iş arayan bireylere danışmanlık sağlamak amacıyla belediye iş merkezlerindeki yönetime ve personele yardımcı olmak için geliştirilmiştir. Bölgesel araçların (PES) ve işgücü piyasasındaki diğer paydaşların, bölgesel işgücü piyasasındaki 1000 meslekle ilgili mevcut duruma ilişkin bilgilere kolay erişim sağlamaları tasarlanmaktadır. Danimarka İşgücü Piyasası Kurumu tarafından geliştirilmiştir ve Danimarka'daki tüm bölgelerde kullanılmaktadır.

2.4.2. Politika ve başlıca hedefler

İşgücü piyasası dengesi ile belediye iş merkezlerinin günlük operasyonunun desteklenmesi ve bölgesel PES ve diğer işgücü piyasası aktörlerinin çalışmalarına ilişkin bilgi verilmesi amaçlanmaktadır. PES'teki rehberlik danışmanlarına bölgesel iş durumuna ilişkin bilgi sağlanması ve bölgesel PES'lere ve PES'lerin yönetim organlarına, istihdam politikaları ve tedbirlerinin izlenmesine ilişkin bilgi veren mevcut istihdam durumuna ilişkin genel bakış sağlanması olmak üzere iki yönlü amacı vardır.

2.4.3. Temel metodoloji

İşgücü piyasası dengesi, aşağıda belirtilen üç bileşenden oluşmaktadır.

- ulusal işveren araştırması,
- araştırma verilerini, PES'in kayıtlı işsiz ve açık pozisyonlara ilişkin verilerini ve işgücü piyasasındaki istihdam ve iş değiştirmeye ilgili ulusal istatistik verileri sağlayan işgücü piyasası modeli,
- kullanıcıların işgücü eksikliği olan veya yeterince işgücü arzı olan meslekleri hızlıca bulmalarını sağlayan çevrimiçi ara yüz.

İşgücü piyasası dengesi, PES personeline istihdam tedbirleri arasında öncelik sıralamaları yapmaları

için ampirik bir temel sağlamakta ve ilk başvurunun yapıldığı vaka çalışmacılarına, işsiz bireyleri istihdama yönlendirmek için kullanılacak bir araç sunmaktadır.

2.4.4. Kilit süreçler ve araçlar

İşveren araştırması

Ulusal işveren araştırması, Danimarka'daki aktif özel ve kamu şirketleri arasından temsili örneklerle yönelik yılda iki kere yürütülmektedir. Araştırma, Danimarka İşgücü Piyasası Kurumu tarafından özel bir şirkete yaptırılmaktadır.

Araştırma ile özellikle şirketlerin belirli mesleklerde personelin işe alımı konusunda zorluk yaşadıkları durumların, işe alım durumu ve işgücü eksikliklerinin analiz edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırma, seçilen yaklaşık 20.000 şirket arasında 1100 iş kategorisi üzerine yürütülmekte ve araştırma sonucunda, işgücü eksikliği bildirilerinin yer aldığı yaklaşık 14.000 geçerli yanıt alınmaktadır.

Denge modeli

Araştırmadan elde edilen veriler, araştırmada tanımlanan talebi arzla karşılaştırarak mesleklerdeki durumu analiz eden bölgesel denge modelinde girdi olarak kullanılmaktadır. Bölgesel PES'in yeterliliğe göre işsizlik verileri, mevcut arz için dolaylı kaynak olarak kullanılmaktadır. Yeterlilikler ve meslekler her zaman birbirleriyle eşleşmedikleri için talep verileri, ilgili mesleklerle ilişkin verilerin en yüksek iş hacminin olduğu mesleklerle verilmesiyle çapraz kesen bir analize konu olmaktadır. Örneğin, inşaat elektrikçilerinin eksikliği, genel bir yeterliliği olan elektrikçi eksikliği olup olmamasına bakılmaksızın elektrikçiler için iyi bir iş fırsatı olarak yansıtılacaktır.

Çevrimiçi ara yüz

Çevrimiçi ara yüz, bölgesel analizin sonuçlarını göstermektedir ve ara yüze bölgesel istihdam bürolarının internet sitelerinden erişilebilmektedir²².

Şekil 11'de gösterilen ara yüz, dört istihdam bölgesi için ortaktır.

(22) Örneğin: <http://www.brnordjylland.dk/Arbejdsmarkedsbalancen.aspx>

Şekil 11: Arama ara yüzü – Danimarka

Søgning

Vælg én eller alle erhvervsgrupper samt én eller flere kategorier i Arbejdsmarkedsbalancen

Erhvervsgruppe

Sundhed, omsorg og personlig pleje

Balancestatus	Jobmuligheder
☒ Tværgående og strukturel mangel på arbejdskraft	
☒ Mangel på arbejdskraft	Rigtig gode jobmuligheder
☒ Paradoksproblemer	
☒ Balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder
☒ Overskud af arbejdskraft	Mindre gode jobmuligheder

☐ Sammenlign søgeresultatet i de otte regioner

Søg

Açılır menüden bir sektör seçin.
Burada sağlık ve kişisel bakım

Kontrol etmek istediğiniz sektördeki işgücü piyasasından bir veya daha fazla kategori seçin
Yeşil = Çok iyi iş beklentileri
(yapısal işgücü eksiklikleri veya karmaşık sorunlar)

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

Kırmızı = Az iş beklentisi
(işgücü fazlalığı)

Kullanıcı olarak, iyi (veya daha az iyi) iş beklentilerinin olduğu mesleklerle ilgilenebilirsiniz veya sektördeki duruma ilişkin genel bir bakış açısı kazanmak isteyebilirsiniz. Şekil 12’de, inşaat sektöründeki durum gösterilmektedir. Yalnızca ilk altı meslek (toplam 46 meslekten) gösterilmektedir ve tabloda, yalıtım teknisyenleri için iş beklentilerinin oldukça iyi olduğu ve kanalizasyon su boruları için o kadar da iyi olmadığı açıkça görülmektedir. Ayrıca inşaat makinesi operatörleri için çelişkili sorunlar (yüksek işsizliğin olduğu bir durumda işe alım sorunları) olduğunu ve sektördeki diğer mesleklerin arz ve talep dengesiyle nitelendirildiğini göstermektedir.

Şekil 12: İnşaat sektöründeki durum

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

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

2.4.5. Çıkarılan dersler

İşgücü piyasası dengesinin bileşenleri (araştırma ve model), 2009 yılında bağımsız denetçiler tarafından ayrı ayrı incelenmiştir. Araştırma incelemesinde genel olarak yöntemin iyi olduğu ancak araştırmalar arasında uzun bir süre olmasının sorun olarak düşünüldüğü bulunmuştur. Model incelemesinde, model veri kaynaklarının iyi olduğu düşünülürken, sonuçların genel güvenilirliğinin iş kategorilerinin çoğunun oldukça küçük olması nedeniyle sorgulandığı bulunmuştur. Bu da üç kaynaktan elde edilen verilerin, işsiz olduklarını belirten ve belirli yeterliliğe sahip birey sayısı veya belirli bir kategoride eksiklik olduğunu bildiren şirket sayısı gibi küçük değişikliklere karşı oldukça duyarlı olduğu anlamına gelmektedir.

Referanslar

European Commission (2012). *Job opportunities by Danish labour market balance. European vacancy monitor, No 6, Nisan 2012.*

Web bağlantıları

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



3. Gençlerin kariyer seçimlerinin ve işgücü piyasasına girişlerinin desteklenmesi (vaka çalışmaları Kısım 4.4)

3.1. Kore: iş dünyası, kariyer rehberliği, danışmanlığı ve iş arama yoluyla beceri uyumsuzluğundan kaçınılmasına yardımcı olmak için yenilikçi bir yöntem

3.1.1. Kurumsal düzen ve bağlam

Çalışanların becerileri ile girişimlerin ihtiyaçları arasındaki uyumsuzluğun önlenmesine ideal olarak, genç bireyler hala okurken ve kariyerleri için hazırlanırken, işgücü piyasasına girmeden çok daha önce başlanmalıdır. Çoğu ülkede, kamu istihdam kurumları, genç bireyler kariyerlerini planlarken onlara en doğru bilgilerin verilmesini sağlamak amacıyla kariyer rehberlik uygulayıcılarına doğru ve zamanında işgücü piyasası verisi ve meslek bilgisi verilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

3.1.2. Politika ve başlıca hedefler

Kore İstihdam ve Çalışma Bakanlığı, Kore İstihdam ve Bilgilendirme Hizmeti (KEIS), Kore İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Hizmeti ve Engelli Bireylerin İstihdamı Derneği, çalışanların yeterlilikleri ve becerileri ile işgücü piyasasında talep edilenler arasındaki uyumsuzluğun önlenmesine, genç bireyler işgücü piyasasına girmeye hazır olmadan çok daha önce başlayabileceğini tanımlamışlardır. Sonuç olarak, Kore İş Dünyasını geliştirmek amacıyla, özel sektörden çok sayıda sponsorla ortaklıklar kurmuşlardır.

Kore İş Dünyası, 2012 Mayıs ayından bu yana, Seul'de toplu taşıma ve ana yollara yakın bir yerdeki tesiste halka açıktır. Tüm öğrencilere olabilecek en iyi kariyer keşfi deneyimi sunmak amacıyla,

hizmetlerden genellikle okul tarafından düzenlenen saha ziyaretlerinin bir parçası olarak randevuyla faydalanılabilmektedir ancak aileler de kendi çocuklarına eşlik etmek için randevu ayarlayabilirler.

Her yaştan çocuk için tasarlanan tesiste, öğrencilerin işin anlamını ve değerini anlamaları, sıradan işlerden daha gelişmiş işlere 100'den fazla mesleğe ilişkin ilgi edinmeleri ve kendi ilgileri ve beklentileriyle uyumlu, gerçekçi kariyer planlaması yaparken profesyonel rehberlik danışmanlarından destek almaları için fırsatlar sunulmaktadır. Merkez, "değerli hayallerin kurulduğu [...] ve hayal ettiğiniz geleceğin gerçek olduğu yer" olarak tanımlanmaktadır.

3.1.3. Temel yaklaşım ve süreçler

Kore İş Dünyası felsefesi ve yaklaşımı arkasında yatan en önemli sebep, her yaştan gencin iş dünyası hakkında bilgi edinebileceği ve çeşitli kariyer ve iş seçeneklerini interaktif bir şekilde keşfedebilecekleri ilginç, bilgilendirici ve eğlenceli bir yer sunulmasıdır. Merkezde, standart kariyer rehberliği ve danışmanlığından, son teknoloji simülasyon modelleri ve iş istasyonlarına kadar farklı hizmetler sunulmaktadır.

Dört katlı tesis, her birinde farklı bir konuya odaklanılan beş farklı alana ayrılmaktadır. Genç bireyler öncelikle işlerin kendi hayatlarındaki önemini daha iyi anlamalarını sağlayacak şekilde işlerin değişen yapısı, iş türleri ve değerini keşfetme fırsatı sağlanan iş sergi salonunda kendi hayallerini belirlemek için davet edilmektedir. Salonda, dört kısım ve öğrencilerin çeşitli iş ve kariyer yollarına dair iç görü sağlayan gerçekçi ve dinamik 4D filmleri izleyebildikleri sinema alanı dahil 14 gösterim alanı vardır. Bu kısa interaktif

filmler, kendi kariyer hayallerini gerçekleştirmek için zorlukların ve engellerin üstesinden gelen kişilerle tanışmalarını sağlamaktadır. Öğrenciler ayrıca tarihi şekillendiren işlerle ilgili daha fazla bilgi almak ve teknolojiye önemli değişiklikleri ve bunların iş dünyasını nasıl etkilediklerini öğrenmek için rehber eşliğinde zamanda yolculuğa çıkabilirler.

Genç deneyim salonu, öğrencileri, gelecekte kendi kariyer yollarını seçerken daha iyi seçimler yapmalarına yardımcı olmak için tasarlanan çok sayıda iş fonksiyonuyla etkileşime geçebildikleri bir yerde kendi hayallerini keşfetmeleri için davet etmektedir. 60'tan fazla meslek sunan ve 40'tan fazla pratik deneyim istasyonu içeren tesisin bu bölümü, gençlerin avukatlık, hizmet sanayi, kültür, sanat ve multimedya sektörü ve teknik, bilimsel, medikal ve kamu hizmet sektörleri gibi alanlardaki kariyerlere ilişkin gerçekçi bir bakış açısı kazanmalarını sağlamaktadır.

Daha küçük çocuklar, oyun oynayarak işler hakkında bilgi edindikleri çocuk deneyim salonunda kendi hayallerini güçlendirebilirler. İsimleri sırasıyla "yarına doğru" ve "geleceğe doğru" anlamına gelen Naero ve Miro adındaki iki maskot çocukların hayal kurmaları için onlara rehberlik etmekte ve onlarla etkileşim kurmaktadır. Bu alanda, çocukların restoran, polis istasyonu, yayın merkezi ve diş kliniği çalışanı olmayı deneyimleyebildikleri veya inşaat alanı, dinozor kampı veya uzay merkezinde daha maceralı bir iş deneyimi elde edebildikleri rol canlandırma kurguları vardır.

İş ve oyun istasyonlarının tamamı en ince detayına kadar düşünülmüştür, çocuklara uygun üniforma veya kostümler verilmekte ve gerçek kariyeri simüle eden gerçekçi görevler verilmektedir.

İş Dünyasında ayrıca daha yaygın olan kariyer rehberliği ve planlama hizmetleri de verilmektedir. Kariyer planlama salonunda, kişilerin çevrimiçi yatkınlık testine girebildikleri bireysel test köşesi, ilgilerin oyun oynayarak test edildiği alan, gençlere yönelik kariyer rehberliği konusunda geleneksel grup rehberliği oturumu ve herkes için ayrı bir beyin haritası oluşturan yetenek yelpazesi aracı gibi farklı deneyimler sunulmaktadır.

Tesiste aynı zamanda özel çalıştay ve seminerlerin düzenlendiği konferans ve toplantı salonları, geniş bir kariyer bilgilendirme kütüphanesinin olduğu kariyer bilgi alanı, diğer internet kafelere benzer şekilde faaliyet gösteren bir iş kafesi bulunmaktadır.

3.1.4. Çıkarılan dersler

İstihdam ve Çalışma Bakanlığı ile KEIS, beceri uyumsuzluğu sorununun, işgücü piyasasındaki pek çok istihdam hizmet sağlayıcısı ve özel sektörün aktif katılımı ve sponsorluğuyla ele alınmasına kilit paydaşların dahil edilmesini sağlayabilmişlerdir. Bu girişime dahil olan her bir ortak, Koreli gençlere meslek ve kariyer rehberliği ve koçluğu sağlanmasına ilişkin ilgi çekici ve başarılı bir yöntem geliştirilmesi şeklinde kaynaklara, bilgi düzeyine ve uzmanlığa katkıda bulunabilmektedir. Ortaklık yaklaşımı, bilginin güvenilirliğini artırmakta ve tüm ortakların işgücü piyasasını güçlendirme özverilerini göstermektedir.

Tesis kısa bir süredir faaliyettedir ve ziyaretçi sayısı kaydedilmektedir. Öğrencilerin ve okul grupların ilk ziyaretleri ile tekrar ziyaret edenlerin sayısı, hedef kitleye ulaşıp ulaşılmadığını belirlemek için yakından izlenmektedir. İlk kez ziyaret edenler, gençlerin ilgisinin çekildiğinin göstergesi olarak yorumlanacaktır, yeniden ziyaret edenler ise tesiste sunulan hizmetlerin başarısının ve değerinin anlaşıldığının göstergesi olarak görülecektir.

KEIS, işgücü piyasasına ve interaktif gösterimlerin, kaynak kütüphanesinin ve kariyer planlama salonunda kullanılan araçların üretilmesi için kullanılan meslek bilgisine çok büyük katkıda bulunmuştur. Bu veriler, endüstriyel sektörlerden ve bazıları iş arayan dezavantajlı gruplara hizmet veren diğer istihdam hizmet sağlayıcılarından elde edilen bilgilerle artırılmıştır.

Bu girişimi aynı şekilde geliştirmek oldukça maliyetli olmasına rağmen, buradaki kavram, özellikle özel sektörün aktif ortaklar olarak dahil edilebileceği pek çok ülke tarafından uyarlanabilir.

Referanslar

Bu vaka çalışmasına ilişkin bilgiler, KEIS ve Kore İş Dünyası CEO'su tarafından Kore İş Dünyasına düzenlenen rehberli saha ziyaretinden (Haziran 2012) ve İngilizce dilindeki çevrimiçi broşürlerinden elde edilmiştir: https://koreajobworld.or.kr/usr/kr/jsp/common/FileDownload.jsp?fileName=2013115140419_1.pdf



3.2. Benin: Jobs Saturday, kariyer rehberliği ve işgücü piyasası bilgisiyle beceri uyumsuzluklarının azaltılması için ileriye dönük bir girişim

3.2.1. Kurumsal düzen ve bağlam

Benin'de, pek çok gencin meslek seçimi, profesyonel tavsiyeler ve ilgili işgücü piyasası bilgisinden ziyade kültürel bağlam ve ailelerin beklentilerden etkilenmektedir. Bu, mevcut yeterlilikler ve işverenlerin ihtiyaç duydukları gerçek beceriler arasında gittikçe artan boşluğu artıran faktörlerden biri olarak belirlenmiştir. Uyumsuzluk özellikle aktif işgücünün %60'ını oluşturan ve istihdam sorunlarından en çok etkilenen 35 yaş altı genç bireyleri etkilemektedir.

2012 Şubat ayında, genç bireylerin eğitim düzeyleri ile istihdam edilebilirlikleri arasında gittikçe artan boşluğa karşılık Jobs Saturday (Le Samedi des Métiers) başlatılmıştır. Bu girişim, ANPE tarafından koordine edilmektedir ve gençlerin kariyer seçimleriyle ilgili bir işe girmeleri için rehberlik ve bilgi sağlanmasını amaçlamaktadır. Jobs Saturday, yoksulluğun azaltılması ve kalifiye işgücünün artırılmasıyla iş fırsatlarının genişletilmesi amacıyla 2010-2015 dönemi ulusal stratejisi kapsamındadır.

3.2.2. Temel hedefler

Gençlerin kariyer seçimlerini olumlu bir şekilde etkilemek ve eğitim ve öğretimle kazanılan beceriler ile gelecekteki meslek gereklilikleri arasındaki uyumu artırmak amacıyla ileriye dönük bir yaklaşım benimsenmiştir. Jobs Saturday kapsamında gerçekleştirilen faaliyetler ile gençlere erken yaşta, dinamik ekonomi sektörleri veya iş fırsatlarının oluşturulması potansiyeliyle ilgili meslekler ve kariyer seçenekleri hakkında anlamlı bilgiler sağlanması amaçlanmaktadır. Bu mesleklerin çoğu, gençler tarafından göz ardı edilmekte veya seçenek olarak düşünülmemektedir.

3.2.3. Temel yaklaşım ve süreçler

Bu girişim, çeşitli taraflar tarafından desteklenen çalışma kollarına yönelik kariyer tavsiyesi ve iş danışmanlığına ilişkin uzmanlık kuran bir iş birliği modelidir. Bu taraflar arasında kalifiye elemanların işe alınmasında zorluk yaşayan işverenler, dinamik

büyüme düzeyleri olan sektörlerdeki işverenler ve kamu ve özel eğitim kurumları ve eğitim sağlayıcıları yer almaktadır.

ANPE, işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılmasına ilişkin ortak hedef kapsamında bu çalışmaları koordine eden kurumdur. Buna paralel hedef ise, toplumun, işgücü piyasası bilgisinin önemi ve kamu istihdam kurumlarının gençlerin ve iş arayan diğer bireylerin meslek seçimlerinde bilinçli kararlar vermelerine yardım edilmesinin önemine ilişkin farkındalığının artırılmasıdır.

ANPE, işverenler tarafından istenen beceri türlerine ve Çalışma Bakanlığı'nın hazırladığı yerli ekonomi için kilit ekonomik sektörlerle ilgili meslek listesi kullanılarak oluşturulacak işlere ilişkin anlayışı güçlendirmektedir. Bazı unvanlar, kırsal alanlardaki gençlerin, yerel ekonomiyi güçlendirebilecek faaliyetlere yeniden yönlendirilmesini hedefleyen Benin'deki 77 komününe ilişkin yürütülen tanı araştırmasının yan ürünü olarak elde edilmiştir.

Jobs Saturday'nin birinci yılında, tekstil ve pamuk, tarım ve zirai gıda, ticaret ve lojistik ve turizm ve el sanatı olmak üzere yerli ekonomi için öncelikli dört sektör hedeflenmiştir. Faaliyetler ayrıca gelecekte iş fırsatı oluşturulması potansiyeli olan ekonomik sektörler (inşaat materyalleri, madencilik ve hidrokarbon üretimi) için de düzenlenmiştir. Jobs Saturday, aşağıda belirtilen birbiriyle bağlantılı üç bloktan oluşan 10 aylık bir sürede faaliyet göstermektedir:

- 1. Blok: Jobs Saturday'den önceki Perşembe ve Cuma günü, ANPE, hedef sektörlerden, girişimcilik faaliyetlerine finansman sağlama konusunda uzmanlaşan eğitim merkezleri ve kamu kurumlarından çalışanların açtığı sergi stantlarını kurmaktadır. Böylece katılımcıların, iş gereklilikleri, gerçek çalışma koşulları ve ilerleme fırsatlarıyla ilgili doğrudan bilgi almak amacıyla seçilen sektör ve mesleklerde çalışan kişilerle konuşma fırsatları olmaktadır.
- 2. Blok: Cumartesi günü, seçilen sektörlerden yöneticiler, tartışma paneli ve paralel yuvarlak masa toplantılarına başkanlık etmektedir. Bu, etkinliğin en çok sayıda katılımcının dikkatini çeken kısmıdır. Jobs Saturday'nin aylık oturumlarında, gençler ve aileleri, öğretmenler, kariyer tavsiyesi verenler ve işverenler dahil olmak üzere ortalama 1000 ziyaretçi olduğu kaydedilmiştir. ANPE, her

oturumdan sonra, sonraki etkinlik için etkinlik hazırlıklarında düzenlemeler yapmak için yapılan çalışmayı değerlendirmektedir.

- 3. Blok: ANPE istihdam danışmanları ve etkinliğe ev sahipliği yapan sektörlerden ortaklar, bireysel tavsiye vermekte veya istihdam bürosunda rehberlik hizmeti ayardırmaktadır.

ANPE, her oturumdan sonra, sonraki etkinlik için etkinlik hazırlıklarında düzenlemeler yapmak için yapılan çalışmayı değerlendirmektedir.

3.2.4. Daha entegre bir yaklaşım benimsenmesine ilişkin zorluklar

Jobs Saturday girişimi bu aşamada gençlerin iş ve kariyer beklentilerini artırmak amacıyla ilgili işgücü piyasası bilgisine erişimin artırılmasına odaklanmaktadır. Yakın gelecekte kalifiye elemanların işe alınma ihtimali olan sektörlerin sinyalinin verilmesi, iş uyumsuzluklarını azaltmak için önemli bir katkıdır.

ANPE, bu girişimle bireysel düzeyde ve topluluk düzeyinde ileriye dönük düşünmeyi desteklemektedir ancak okulda ve iş başı eğitimiyle okul dışında edinilen becerilerin kalitesi ve uygunluğu bu eşitlikte önemli unsurlardır. İstihdam hizmetleri, eğitim programları ve işgücünün geliştirilmesi projeleri arasındaki entegrasyonun daha da artırılmasına yönelik mekanizmaların geliştirilmesi için daha fazla çaba gerekmektedir.

3.2.5. Çıkarılan dersler

- Bu girişimin başarısındaki önemli unsurlarından biri, hükümet, işverenler, eğitim sağlayıcıları, eğitim kurumları ve toplum gibi çok sayıda paydaş arasında bağlantılar kurulmasıdır.
- İşgücü piyasası bilgisine erişimin artırılması, gençleri ve toplulukları güçlendirir. Kamu istihdam kurumu, gençlerin beklentilerinin açıklığa kavuşturulmasında ve gerçekçi kariyer ve iş hedeflerine yönelik daha etkili yolların belirlenmesinde destekleyici bir rol oynamıştır. Bireylerin uygun işgücü piyasası bilgisi bulmalarına ve bu bilgiyi anlamlandırmalarına yardımcı olunması, kamu istihdam kurumlarının başlıca değerlerinden biridir.

- Her ay yaklaşık 1000 katılımcıya yönelik bir bilgilendirme etkinliği düzenlenmesi ve koordine edilmesinin çalışanlar, finansman, lojistik ve zaman için sonuçları vardır. Danışmanlık hizmetleri ve işgücü piyasası bilgisine olan talepteki artış, kamu istihdam bürolarının gerçek kapasitesi üzerinde baskı oluşturabilir.

Benin'in masrafları ve iş yükünü diğer ortaklarla paylaşmak için benimsediği yaklaşım, cevap verebilirliğin artırılmasına ve girişimin sürekliliğine destek sağlamaktadır.

- Jobs Saturday gibi girişimler, bireysel düzeyde ve topluluk düzeyinde ileriye dönük düşünmenin desteklenmesine yardımcı olmaktadır. Ancak bu tür girişimlerin sağlam bir işgücü piyasası bilgi sistemi ve ülkenin gelecekte ihtiyaç duyulacak becerileri geliştirmesini sağlayan mekanizmalar tarafından iyi bir şekilde desteklenmesi gerekmektedir.

Referanslar

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

Ministère du Travail et de la Fonction Publique (2010). *Programme pays pour la promotion du travail décent au Bénin 2010-15. ILO.*

Web bağlantısı

Agence Nationale Pour l'Emploi'nin web sitesi. <http://www.anpe.bj/> [Erişim tarihi: 16.11.2012].

4. Daha iyi eşleştirme ve işe yönlendirme için yenilikçi hizmetler (vaka çalışmaları Kısım 4.5)

4.1. Hindistan, Delhi bölgesi: Naukri Bazaar, mikro ve küçük girişimler için iş değişim programları

4.1.1. Kurumsal bağlam

Dr. Arjun Sengupta'nın başkanlık ettiği Ulusal Organize Olmayan Sektör Girişimleri Komisyonu (NCEUS) tarafından Hindistan Başbakanı'na sunulan raporda, Hindistan'ın 2009 yılındaki toplam 502 milyonluk işgücünün 2017 yılında 551 milyon'a çıkacağı tahmin edilmiştir. NCEUS, 2017 yılı itibarıyla 493 milyon civarında istihdam sağlanacağını (ekonominin yıllık %5 oranında artacağını varsayarak) ve işsizlik oranının %10 olacağını öngörmüştür. Bu rakam, kayıt dışı sektörden resmi sektöre geçiş yapan toplam işgücünün %6'sını da etkileyecek ve 2009 yılında %92-93 olan kayıt dışı çalışma düzeyi 2017 yılında %86-87'ye düşecektir.

Mikro, küçük ve orta ölçekli girişimler (MSME), Hindistan'daki başlıca istihdam sağlayan işletmelerdir, 41 milyon kişinin çalıştığı yaklaşık 13 milyon MSME, en büyük doğrudan ve dolaylı işveren grubunu oluşturmaktadır. Sektör, toplam endüstriyel çıktının %40'ını oluşturmakta ve Hindistan ekonomisindeki gayrisafi yurtiçi hasılaya %8-9 oranında katkıda bulunmaktadır. İşveren olarak MSME'lere yönelik yapılandırılmış ve maliyet etkili bir erişim sisteminin olmaması, kayıt dışı sektörde iş aramayı potansiyel çalışanlar için zorlaştırmaktadır. Hindistan büyümeye devam ettiği ve daha fazla doldurulmayan açık pozisyon ve iş fırsatı ortaya çıktığı için nüfusun belli bir kısmı, ne kadar az olursa olsun ilk maaşlarını kazanma şansını elde etmeyi beklemektedir.

Kayıt dışı sektördeki iş arayan düşük vasıflı ve yarı

kalifiye bireylerin çoğunun, resmi iş değişimlerine (özel veya kamu) veya internet tabanlı kanallara erişimi yoktur. Buna ek olarak, iş değişimlerine ilişkin geçmiş deneyimler de çok etkileyici değildir, 2011 yılında 1200 iş değişimine kayıtlı 40 milyon kişiye yalnızca 0.3 milyon iş fırsatı sağlanmıştır. Her yıl, ülkede yaklaşık 4 milyon iş arayan birey iş değişimlerine kaydolmaktadır ancak çoğu, işverenlerden iş teklifi almamakta veya mülakata çağırılmamaktadır. Değişimlerde, teknoloji, iyi yönetim ve performans yönetimindeki eksiklikler ve iyi işveren bağlantıları ve iyi organize edilmiş veri tabanı eksikliği nedeniyle sıkıntı yaşanmaktadır.

İş arayan bu bireylerin, kaliteli iş bulmalarına ve iş ağlarını geliştirmelerine yardımcı olurken bir yandan da iş hedeflerini geliştirmelerine yardım etmek için geliştirilen kendi seçecekleri kullanıcı dostu bir araçla kapsamlı bir kayıt desteğine ihtiyaçları vardır. Kariyer hizmet sunumuna ilişkin kolay erişilebilir bir çözüme, piyasadaki mevcut işlerle ilgili bilgilere ve daha iyi bir hayat için gelirlerini artırma yöntemlerine ihtiyaçları vardır.

Mobil telefona dayalı iş değişim programı, büyük bilgi boşluğunu doldurarak ve işgücü piyasasında daha sorunsuz bir aracılık sağlayarak piyasaya erişim ve piyasadaki bilgi paylaşımı için potansiyel bir çözüm sunmaktadır.

4.1.2. Kurumsal ve operasyonel düzen

Yeni Delhi'de bulunan ACL Mobile, 2000 yılında Sanjay Goyal ve Vineet Jain adlı girişimciler tarafından hükümetten veya herhangi bir kamu kurumundan finansal destek alınmadan kurulmuştur. ACL'deki Yönetim Ekibi, mobil telefon endüstrisi konusunda kendilerine sağlam bilgiler sunan ve iş hedeflerine ulaşmak için yeniliğe odaklanan teknoloji ve müşteri

hizmetleri alanında geniş deneyime sahip işlevler arası uzmanlardan oluşmaktadır.

ACL, düşük ve yarı kalifiye çalışanların, okuma-yazma bilmeyen iş arayanların, marjinal gençlerin ve mavi yakalı grupların iş aramalarına destek sağlamak amacıyla ilk girişimlerden biri olan insan destekli yenilikçi mobil telefon platformu Naukri Bazaar'ı kurmuştur. Bu girişim, mobil telefonun Hindistan'daki tüm sosyal sınıflardaki etkisinin büyük olmasının avantajından faydalanarak oluşturulmuştur, bu girişimle işverenler için eşzamanlı olarak alternatif bir işe alım kanalı sağlayan doğrudan tüketiciye yönelik mobil hizmetler kullanılarak ilgili iş için doğru adayın bulunması hedeflenmektedir.

4.1.3. Temel hedefler

Üretim ve hizmet sektöründe iş arayan bireyler, iş portallarını kullanma konusunda yeterli değildir, telefon sistemi bu gruplar için çok daha uygun bir iletişim aracıdır. İşveren açısından, kayıt dışı veya organize olmamış sektördeki işlerin duyurusu, dil ve okuma-yazmanın iletişim engeli oluşturabileceği dijital platformlarda yapılmamaktadır. Naukri Bazaar, kayıt dışı veya organize olmamış işgücü piyasasındaki bu "dijital uçurumu" kapatmak ve işverenler ve iş arayan bireylere maliyet etkili işgücü piyasası değişimi sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Naukri Bazaar, en başından beri güvencesiz işlerdeki farklı, kırılgan topluluklara hizmet vermeye odaklanmıştır.

Başlangıç dönemi

Naukri Bazaar kapsamında, çoklu federal ve devlet kanunlarıyla yönetilen karmaşık, bölünmüş ekosistem anlayışının oluşturulması ve MSME işverenlerinin çeşitli ihtiyaçlarının anlaşılması amacıyla çok düzeyli paydaş katılımı girişimi planlanmıştır. Mevcut ikincil kaynakların hiçbirinde, istenilen düzeyde güvenilir veriler mevcut olmadığı için birincil verilere yatırım yapılmıştır. Temsilen bir örnek geliştirilmesi zaman almıştır ve geleneksel yaklaşım olarak rastgele örneklemeye piyasa iç görüşü sağlanmasının, hizmet danışmanları tarafından dağılmış, göçmen ve güvensiz olarak nitelendirilen nüfus için etkili ve güvenilir olmayacağı düşünülmüştür. Evsizler, aileyi geçindiren kişiler, okuma-yazma bilmeyenler ve kadın işçiler gibi toplumun kırılgan sektörlerine ilişkin araştırma yapılması için yenilikçi belirleme ve örneklem stratejilerine ihtiyaç duyulmuştur.

Araştırmaya katılan 1000 kişi (750 çalışan ve 250 MSME işvereni) için katmanlı örneklem yönetimi kullanılmıştır ve sayım görevlileri tarafından büyük bir zaman harcadıktan sonra analiz için sağlam ve sistematik veriler elde edilmiş, araştırmanın profil çıkarma ve kültürel yönlerine ilişkin eğitim ve duyarlılık sağlanmıştır. Araştırma, araştırmacıların geçim kaynağı seçimleri, yerel çalışma koşulları, mevcut iş değişim fırsatları, beceri geliştirme fırsatları, iş değiştirme aralıkları ve iş arama araçları gibi konuları ele almalarını sağlamıştır. Daha da önemlisi, bu araştırma, iş arayan bireylere yardımcı olacak ve en nihayetinde sunulan hizmet için "talep çekişi" oluşturacak etkili bir hizmet ve dağılım modelinin gerçek zamanlı olarak planlanmasına ilişkin bir değerlendirme sağlamıştır.

4.1.4. Gelecekteki beceri ihtiyaçlarını veya eşleştirme sorunlarını değerlendirmek için kullanılan temel süreç ve araçlar

İşverenler: Araştırma analizinin sonuçlarından biri, bölünmüş piyasa yapısı kapsamında, yaklaşık 1500 kümeyle iş rolü kümeleri oluşturulmasıydı. İK uzmanları, teknik uzmanlar, topluluk grupları, hizmet sunan kurumlar, MSME işverenleri ve eğitim kurumları, bu veri analizi sürecini desteklemişler ve çok sayıda sanayi sektörünü kapsayarak ve sınıflandırma faydalarını işverenler için artırarak mikro düzeyde becerileri kategorilere ayırabilmişlerdir. Naukri Bazaar, standart ancak müşteri odaklı, proaktif katma değerli bir model oluşturarak, bu iş rolü kümeleri temelinde, aracılığa yönelik çağrı merkezi operasyonlarıyla ilgili bilgi edinmiş, bunları merkezileştirmiş ve uyumlaştırmıştır. Piyasa boşluklarının anlaşılması ve konuların uygun bir şekilde ele alınması için tüm temsilcilere eğitim verilmektedir, böylece hızla değişen işveren ihtiyaçlarının ve yeni ortaya çıkan iş fırsatlarının gelişmiş ve farklı beceriler gerektirebileceği anlaşılmaktadır. Naukri Bazaar satış ekibi ve telefonda satış ekibi, mevcut ve potansiyel MSME müşterilerine, işlerin duyurusunu yapabildikleri ve çalışanların işe alımında aracıya ihtiyaç olmayan CV veri tabanına erişebildikleri kendi internet motorlarından destek vermektedirler. Açık iş pozisyonlarının tanıtımı, mobil telefon sistemini (SMS, giden arama (OBD) ve çağrı merkezi) kullanan, iş fuarları ve yerinde tanıtım faaliyetlerine katılan potansiyel iş arayan bireylere özel olarak yapılmaktadır.



Daha iyi işler için gelişmiş beceriler danışma programı, kişileri yarının işlerine hazırlamak için beceri ve eğitim ihtiyaçları analizine yönelik öncelik gündemini belirlemektedir. Bu program, sektör, meslek, yeterlilik seviyesi ve demografiklere göre ayrılan uzun vadeli arz ve talebe ilişkin düzenli ve sistematik bir değerlendirme sistemi kurmuştur. Güncellenmiş tasarımlar, Naukri Bazaar'ın MSME'leri işletmelerin beceri ihtiyaçlarının tahmin edilmesine dahil ederek bağlantı kurduğu potansiyel işgücü piyasası dengesizliklerine ilişkin uyarılarda bulunmaktadır.

Adaylar: Naukri Bazaar, kayıtlı iş arayan bireyler arasında mevcut işleri duyurmak amacıyla hedeflenmiş giden arama veya SMS dalgalarını yaymaktadır. Açık pozisyonlar, endüstriyel alanları ziyaret eden 100+ hizmet temsilcisini kullanarak yerinde, çizgi altı (BTL) pazarlama faaliyetleriyle de duyurulmaktadır. Genellikle işçilere yiyecek-içecek hizmeti veren yerel kirana dükkanlarının (küçük market) sahipleri, adayları kaydedebilen hizmet sağlayıcıları gibi faaliyet göstermek amacıyla dahil olmaktadır.

Adaylar arasındaki bir yönlendirme programı, öncelik kategorilerinde, iş arayan daha fazla bireyin işe alınmasına yardımcı olmaktadır ve bu tür maliyet etkili bir yöntem, iş arayan bireylerin ekstra bir ücret olmadan kaydedilmesini sağlamaktadır. Aday kaydı şu anda günlük olarak 5000'in üzerindedir ve aylık olarak da 100.000'i aşmaktadır.

Uygulamada nasıldır: Naukri Bazaar hizmeti, işverenlere ve iş arayan bireylere gereksinimleri konusunda yardımcı olan, aracılığa destek sağlayan ve aktif işveren ve aday topluluğunu besleyen temsilciler aracılığıyla verilmektedir. Hizmet, ücretsiz telefon hattı aracılığıyla (1860-180-6767) kayıt yaptıran iş arayan bireyler için ücretsizdir. İş arayan bireylere kişisel bilgilerini, becerilerini ve önceki iş deneyimlerini soran eğitilmiş Naukri Bazaar çağrı merkezi temsilcileri tarafından kısa bir CV oluşturulmaktadır, böylece yapılandırılmamış görüşme süreci sonucunda yarı yapılandırılmış bir CV oluşturulmaktadır. Daha sonra bu CV, işverenler için yayınlanmadan önce Naukri Bazaar kapsamında onaya gönderilmekte ve temel yeterlilik onay sürecinden geçmektedir.

Naukri Bazaar, gerçekten başarılı olmak için insan destekli, teknoloji tabanlı değişim hizmetleri sağlamak gerektiğini erken fark etmiştir. İş arayan bireylerle irtibata geçmek ve onları desteklemek için

50 kişilik işe alım danışman ekibi (çoğu çağrı merkezi temsilcisinden daha yüksek seviyede çalışan) oluşturmuşlar, böylece adaya destek programı ve işveren danışman birimi desteklenmiştir. Her gün ortalama olarak, belirlenmiş iş kriterlerine uyan 50 iş arayan bireyin irtibat bilgileri MSME işverenlerine gönderilmektedir. İşverenler daha sonra adaylar arasından kısa liste hazırlamakta ve bugüne kadarki istatistikler, açık pozisyonla ilgilendiğini ifade eden adayların %40-50'sinin görüşmeye çağrıldıklarını göstermektedir. Başarı oranı analizi, ilgilendiklerini belirten iş arayan bireylerin %10-15'inin, mülakat sürecinden sonra işe alındıklarını göstermektedir.

4.1.5. Bu yaklaşım, genel ulusal beceri eşleştirme ve öngörüsünde diğerlerine nasıl katkıda bulunmaktadır?

Organize olmamış ekonomideki açık iş pozisyonlarının doldurulması, işverenler, özellikle de MSME'ler için büyük sorun teşkil etmektedir. Naukri Bazaar'ın ilk araştırmasında, çoğu işveren, kaynaklar ve işler arasında doğru eşleştirme yapılamamasının operasyonlarını etkilediğini ve kalifiye işgücü eksikliği olduğunu bildirmiştir. İstenmeyen coğrafi yerler, istenen becerilerin eksikliği ve yetersiz ücret gibi konular da buna katkıda bulunurken, en büyük zorluk genellikle yerel işgücü piyasasında başvuru yapacak kişilerin olmamasıdır.

Naukri Bazaar modeli, kendini diğer girişimlerden ayırmaktadır çünkü aşağıdaki hususlar aracılığıyla organize olmamış işgücü piyasasındaki eşleştirme konusunu çözmek için girişimde bulunmaktadır:

- Mavi ve gri yakalı çalışanlar için eşleştirmenin artırılması ve adayların veri elde etmesinin ve bu çerçevenin sürekli güncellenmesinin sağlanması için her biri 10 farklı çok amaçlı gruptan oluşan 1500+ kategorilik düz, etkili ve pratik kategori sistemi,
- İletişimin, kişisel etkileşim ve entegre medya kanallarıyla sağlandığı ve yerinde pazarlama faaliyetleriyle desteklendiği farklı bir "insan destekli mobil iş değişimi",
- göçmen davranışına erişim sağlamak ve mevcut açık pozisyonlarla eşleşmeyen (kısa vadeli talebi yerine getirmek için) becerileri olan ancak becerilerini artırma potansiyeli olan ve orta-uzun vadede uygun bir yere yerleştirilebilecek bireylerin kaydedilmesine ilişkin daha uzun vadeli bir görüş kazanılması amacıyla araştırmanın yerel bölgenin dışına genişletilmesi.

4.1.6. Hizmetin etkisi

- Kalifiye, yarı kalifiye ve vasıfsız işgücüne yönelik yeni işe alım platformu, çeşitli kategoriler için aylık 100.000'den fazla kayıtlı mobil telefonlar üzerinden mevcuttur. İş arayan bireylere, telefonları üzerinden kendi profillerine uyan mevcut işlerle ilgili ücretsiz bilgi verilmektedir.
- İşverenler, kitlelere erişimlerini genişleterek Naukri Bazaar'da mevcut olan çeşitli iletişim kanallarını kullanarak iş ilanlarının duyurulmasından faydalanabilirler. Çeşitli endüstrilerden 10.000'den fazla işveren, 1.2 milyon iş arayan bireye ulaşmak için sistemi kullanmaktadır.
- İşverenler, ilk eşleştirmenin ardından Naukri Bazaar tarafından kendilerine gönderilen özgeçmişler doğrultusunda, adayların %40-50'sini mülakata çağırarak için kısa listeye dahil etmektedir. Bu da kaynak bulma sistemi ve temel eşleştirme sürecinin etkisini göstermektedir. Naukri Bazaar aracılığıyla işe alınan kişilerden biriyle ve işe alım için Naukri Bazaar'ı kullanan bir grup işverenle, vaka çalışması sürecinin bir parçası olarak görüşme yapılmıştır. Hem çalışanlar hem işverenler, hizmet kalitesinden ve ekonomik faydalarından dolayı duydukları memnuniyeti dile getirmişlerdir.

4.1.7. Çıkarılan dersler

Hizmetlerin uygulaması ve artırılması sırasında elde edilen en önemli bilgi, iş arayan birey ve işverenlerin davranışlarının ve tercihlerinin anlaşılması olmuştur. DeneySEL öğrenme, etkili eşleştirme için daha kapsamlı ve tüm iş tanımları için 10 farklı çok amaçlı grubun olduğu iş rolü kümelerinin geliştirilmesiyle sonuçlanmıştır.

- Eşzamanlı çok kanallı faaliyetler, tanıtım yapmak, etkili ve yüksek yanıt oranı almak amacıyla adaylara ulaşmak ve adayları dahil etmek açısından faydalıdır.
- Yerel dillerin (ve hatta lehçelerin) dahil edilmesi, mesajın içeriğinin hedef grup için erişilebilir ve anlaşılır olmasını sağlamak için tüm iletişim mesajlarında tercih edilmektedir.

Referanslar

Ministry of Labour and Employment, Government of India (2010). Annual report to the people on

employment, July 2010. New Delhi: Ministry of Labour and Employment, Government of India.

Ministry of Labour and Employment Government of India (2010). Report on employment and unemployment survey 2009-10. New Delhi: Ministry of Labour and Employment Government of India.

Ministry of MSME, Government of India (2010). Annual report 2009-10. New Delhi: Ministry of Micro, Small and Medium Enterprises, Government of India.

NSDC (n.d.). Human resources and skill requirement in the unorganised sector: a study on mapping of human resource, skill gaps in India till 2022. New Delhi: National Skill Development Corporation.

4.2. Moldova: Göçmenlerin iş eşleştirmesini en iyi düzeyde sağlamak için hareketlilik ortaklığı

4.2.1. Kurumsal düzen ve bağlam

Moldova ve AB ülkeleri arasındaki hareketlilik ortaklığı, İsveç Kamu İstihdam Kurumu (Arbetsförmedlingen) tarafından koordine edilmektedir. Ortaklığın üyeleri arasında, Moldova Çalışma, Sosyal Koruma ve Aile Bakanlığı ve dokuz AB üye ülkesinden (Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Almanya, Fransa, İtalya, Litvanya, Macaristan, Romanya ve İsveç) Ulusal İstihdam Kurumu (NEA) ve kamu kurumları (özellikle Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlıkları) yer almaktadır ve ETFA projesinin yönlendirme komitesi, Moldova kamu kurumları temsilcileri ile Avrupa Komisyonu, Uluslararası Göç Örgütü ve ILO'dan temsilcilerden oluşmaktadır.

Ortaklığın başlıca hedef grupları, ülkelere geri dönen Moldovalılar, sirküler göçe dahil olan Moldova diaspora üyeleri, aileleri, ülkelere döndükten sonra yerleşen topluluklar ve potansiyel göçmenlerdir. Özel sektör aktörleri arasında göç konusunda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları, işveren örgütleri, sendikalar, akademik kurumlar ve özel istihdam büroları yer almaktadır.

4.2.2. AB-Moldova hareketlilik ortaklığının arka planı

Moldova ve Avrupa Birliği arasındaki iş birliği, Moldova'nın bağımsızlığını kazandığı 1991 yılına dayanmaktadır. O zamandan bu yana, iş birliği daha yoğun ve sistematik hale gelmiştir ve bunda yeni



Avrupa Komşuluk ve Ortaklık Aracı (ENPI) önemli bir rol oynamıştır. 2008 Ocak ayında, vize kolaylığı ve yeniden kabul anlaşması yürürlüğe girmiştir. 2009 Mayıs ayında, daha sıkı ilişkiler için fırsatlar sunan Doğu ortaklığı başlatılmıştır.

2008 yılında, Avrupa Birliği ve Moldova Cumhuriyeti arasında hareketlilik ortaklığı üzerine, "...etkili bir yeniden kabul ve geri dönme politikasını desteklemek amacıyla, sirküler ve geçici göç dahil olmak üzere yasal göçün kolaylaştırılması [ve] yasadışı göç ve insan kaçakçılığı ve ticaretinin önlenmesi ve bunlarla mücadele edilmesi" ifadesinin yer aldığı ortak beyan imzalanmıştır.

Hareketlilik ortaklığındaki en önemli girişimlerden biri, AB'yle hareketlilik ortaklığı çerçevesinde, emek göçü ve geri dönen göçmenlerin idare edilmesi amacıyla, göç ve iltica tematik programıyla finanse edilen ve İsveç PES tarafından desteklenen Moldova Kapasite Güçlendirme Projesi'dir. Proje ile ilgili Moldova kurumlarının, özellikle NEA'nın emek göçü yönetme kapasitelerinin güçlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Moldova, 2000'li yılların başında, istihdamsız büyüme yaşamıştır. İstihdam oranı, 2000-2008 yılları arasında %54.8'den %42.5'e düşmüştür. İstihdamsız büyüme, Moldovalıları yurtdışında daha iyi gelir arayışına itmiştir. Dolayısıyla, Moldova'da işçi dövizleri rekabet edebilirliği azaltmış, sermaye getirisini azaltmış ve uzun vadeli üretkenlik kazanımlarını sınırlandırmıştır, bu da kaliteli işlerin eksikliğiyle bir politika tuzağı oluşturmuştur. Şu anda öncelikli konular arasında, iş fırsatı yaratılması, işgücü piyasasının modernleştirilmesi ve esnekleştirilmesi ve ulusal iş kanunun AB mevzuatıyla uyumlaştırılması yer almaktadır.

4.2.3. Politika ve temel hedefler

Ulusal İstihdam Kurumu ve diğer ilgili kurumlarda kapasite geliştirme, NEA bünyesindeki hedeflerle yönetimin tanıtılmasını, özel istihdam bürolarıyla iş birliğinin geliştirilmesini, işverenlerle ilişkilerin güçlendirilmesini, çevrimiçi hizmetler ve çağrı merkezi hizmetlerinin geliştirilmesini ve yeni çalışma yöntemlerinin yaygınlaştırılmasını içermiştir. Diğer konular arasında, Moldova ve AB arasında uzman profillerinin karşılaştırılabilirliği, yeni işyeri kurmaya yönelik kılavuzların geliştirilmesi, sosyal diyalogun artırılması ve NEA personeline AB göç portalı hakkında eğitim verilmesi yer almıştır.

Moldovavatandaşlarını hedefleyen faaliyetler arasında, AB ülkeleriyle ikili ülke rehberlerinin geliştirilmesi için diaspora örgütleri ve üyelerinin desteklenmesi, AB üye ülkelerinden resmi ülke rehberlerinin dağıtılması ve güncellenmesi, bilgilendirme kampanyaları, göç alan AB ülkelerindeki diaspora örgütleri için web sitelerinin geliştirilmesi ve diaspora örgütleri ile NEA arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesi yer almıştır.

4.2.4. Temel süreçler ve araçlar

ETF bileşeninin temel faaliyeti, mevcut yeterlilik sisteminde öngörülmeyen yeni beceriler dahil olmak üzere, yaygın ve sargın öğrenmenin tanınmasına yönelik sistemlerin kurulmasıydı. Meslek profilleri tanımlanmıştır ve şu anda meslekler ile eğitim standartları arasında bağlantı kurulabilmektedir.

Yeterliliklerin içeriğini, kapsamını, seviyesini ve ulusal ve uluslararası düzeyde hem işverenler hem çalışanlar için işgücü piyasasıyla ilgisini anlamak amacıyla şeffaf bilgilere ihtiyaç duyulmaktadır. Moldova ve AB arasındaki uzman profillerinin karşılaştırılabilirliğini artırmak amacıyla (uluslararası göç amacıyla eşleştirme), mevcut meslek sınıflandırmasını ISCO standartlarıyla uyumlaştırmak için de destek sağlanmıştır. Mevcut meslek sınıflandırmasının ISCO standartlarıyla uyumlaştırılmasında faaliyetlerin ve uzmanlığın tanımlanması amacıyla ortak çabada bulunulması için işgücü piyasasıyla ilgili hibe kurumlarından (ILO, IOM, işgücü piyasası temsilcileri ve Moldova Cumhuriyeti'ndeki AB üye ülkeleri ateşeleri dahil) oluşan bir konsorsiyum kurulacaktır. Faaliyet takvimi oluşturulması ve gerekli eylemlerde bulunulması amacıyla, yerel uzmanlardan ve Çalışma, Sosyal Koruma ve Aile Bakanlığı personeline oluşan bir çalışma grubu görevlendirilecektir.

NEA hizmetlerinin modernleştirilmesi, çevrimiçi hizmetlerin iyileştirilmesini ve internet aracılığıyla düzenlenen çevrimiçi iş fuarlarının gerçekleştirilmesini içermiştir. Bunlar, iş arayan bireylerin yurtdışındaki iş fırsatlarıyla eşleştirilmesi ve geri dönen göçmenlerin Moldova'daki iş teklifleriyle eşleştirilmesi açısından önemli olabilir. NEA, Moldovalı göçmenlerin ulusal işgücü piyasasına sorunsuz bir şekilde geri dönmelerini ve yeniden entegre olmasını desteklemek için bu etkinlikleri düzenleyecektir, öte yandan Moldova diaspora dernekleri, en etkili iletişim kanallarını kullanarak yurtdışındaki Moldovalılara

bu etkinlikleri duyuracaktır. Diğer faaliyetler, yeni yerel önemli hesapların belirlenmesi aracılığıyla, kamu ve özel istihdam kurumları arasında ve NEA ve işverenler arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesi için gerçekleştirilmiştir. NEA personeline, kurumlar arası toplantılarla AB üye ülkelerindeki PES'lerde çalışan meslektaşları tarafından eğitim verilmiş ve uygulanan hizmet süreçlerine ilişkin bilgi verilmiştir.

Moldova diasporasındaki iş arayan bireylere, Moldova işgücü piyasasıyla ilgili bir genel bakış sağlanmaktadır ve bu kişiler, mevcut açık pozisyonlara başvurabilmekte, böylece işverenler AB'de iş deneyimine ve Moldova'daki en çok ihtiyaç duyulan becerilere sahip Moldovalıların olduğu havuzdan adaylar seçebilmektedir.

İşsiz bireyleri harekete geçirmek ve desteklemek amacıyla, grup danışmanlık yaklaşımları da kullanılmaktadır. Chisinau'daki NEA istihdam bürosu bünyesinde, iş sergi merkezine kolay erişim sağlanmıştır, dolayısıyla açık pozisyonlar, iş fuarlarına ilişkin bilgiler, bilgilendirme ve işe alım faaliyetleri ve iş görüşmelerine hazırlanma gibi daha etkili eşleştirme hizmetleri verilmektedir. Merkezlerde, kapsamlı hizmetleri en üst düzeye çıkarmak için yerel koşullara göre değişen farklı tür ve sayıda faaliyetler gerçekleştirilmektedir, çağrı merkezi aracılığıyla sağlanan bilgilendirme hizmetleri de güncellenmiştir.

4.2.5. Bu yöntem veya yaklaşım, genel ulusal beceri eşleştirme ve öngörüsünde diğerlerine nasıl katkıda bulunmaktadır?

Moldova'da şu anda, IOM (AB-Moldova hareketlilik ortaklığının göç ve gelişim bileşeninin uygulanmasının desteklenmesi), ILO (emek göçü ve emek göçünün beceri boyutlarının etkili yönetimi) ve WHO (Moldova Cumhuriyeti'ndeki sağlık uzmanlarının hareketliliğinin daha iyi yönetilmesi) gibi Avrupa Komisyonu tarafından finanse edilen projeler dahil olmak üzere yabancı hibe kurumları tarafından söz konusu projeye ilgili pek çok proje yürütülmektedir. Meslek standartlarının onaylanan formatının ve yaygın ve sargın öğrenmenin geçerli kılınması kavramının bölgesel olarak yaygınlaştırılması, kamu kurumları, araştırmacılar, işverenler ve Ermenistan, Gürcistan ve Ukrayna'dan uygulayıcıların katılımıyla 2012 yılında gerçekleştirilen bölgesel bir konferansla mümkün olmuştur.

4.2.6. Çıkarılan dersler

Emek göçü konusu; istihdam, işgücü piyasası ve TVET politikalarına dahil edilmiştir, yani ilgili Moldova kurumları şu anda bu politikaları tasarlarlarken veya uygularken göç konusunu da düşünebilmektedir. NEA, modern yönetim sistemiyle daha etkili bir kuruluş haline gelmiştir ve Moldova'daki yeni meslek sınıflandırması, becerilerin sınır ötesinde daha net bir şekilde "tercüme edilmesini" ve karşılaştırılmasını sağlayan sirküler göçü kolaylaştırmaktadır. Ülkeye dönme potansiyeli olan kişiler, ülkedeki yeni işyeri açma ve yatırım ile ilgili fırsatlar ve stratejiler hakkında daha iyi bilgilendirilmektedir ve NEA danışmanları, AB ortak ülkelerindeki işgücü piyasasına ilişkin son düzenlemeler ve trendlerle ilgili daha fazla bilgi sahibidir. Moldova vatandaşlarına, göç konularıyla ilgili güvenilir bir bilgi kaynağı tanıtılmıştır ve Moldovalılar AB göç web portalını kullanmaktadır. Göçmenlerin, ilgili diaspora dernekleri tarafından hazırlanan ve AB elçilikleri, Ortak Vize Başvuru Merkezleri ve diğer kanallar aracılığıyla dağıtılan ülke rehberleri sayesinde göçmen alan ülkelerle ilgili faydalı bilgilere erişimleri daha kolaydır.

4.3. Avusturya: sosyo-ekonomik girişimler, kırılgan grupların istihdam edilebilirliğini artırmak için yoğun destek

4.3.1. Kurumsal düzen ve bağlam

Uzun vadeli işsizlikle mücadele edilmesi ve kırılgan işgücü piyasası katılımcılarının geri işe döndürülmesi, Avusturya aktif işgücü piyasası politikasının önemli bir hedefidir. Aktif işgücü piyasası tedbirlerinin tarihi, SÖB'lerin işgücü piyasasından dışlanmayla mücadele konusundaki ilk tedbirlerden biri olarak oluşturulduğu 1980'lere dayanmaktadır.

SÖB'ler, dernek veya kâr amacı gütmeyen limitet şirketi yasalar statüsüyle sosyoekonomi sektörünün bir parçasını oluşturmaktadır. SÖB'ler, kapsamlı destek hizmet paketiyle, yerleştirilmesi zor kişilerin "işe hazır hale getirilmesi" amacıyla "ikinci" bir işgücü piyasası oluşturmada ve normalde düzenli işe alınmayan bireylerin (madde bağımlıları, vasıfsız bireyler veya engelli bireyler gibi) istihdam edilebilirliklerini artırmaktadır. SÖB'ler ayrıca geçici çalışma süresi dolduğunda yerel, düzenli işgücü piyasasındaki işe yerleştirmenin kolaylaştırılmasından da sorumludur.



SÖB'ler, AMS ile ortaklık içinde çalışmaktadır. Geçici işleri, beceri eğitimini, sosyopedagojik desteği ve düzenli işe yerleştirmeyi birleştirerek uzun süreli işsizlere hizmet sunmaktadır. Bu hizmetler, AMS'lerin yerel istihdam bürolarının kayıtlı işsiz bireyleri bu kurumlardaki işler için yönlendirdiği durumlarda AMS tarafından belirlenmekte ve kısmen AMS tarafından finanse edilmektedir. SÖB'ler büyük ölçüde AMS tarafından finanse edilmektedir ancak masraflarının en az %20'sini karşılamak için yeterince gelir elde etmeleri gerekmektedir.

2012 yılında Avusturya'da 77 sosyoekonomik girişim vardı ve bu girişimleri, yerel ve ulusal düzeyde gayri resmi ve resmi ağlarla desteklemek için şemsiye bir yapı mevcuttu (Verband der sozialökonomischen Betriebe). SÖB'ler ayrıca, Avusturya'daki tüm sosyal girişimlerin bağlı olduğu federal birlik olan BDV'nin bir parçasıdır.

İstihdam aracılığıyla sosyal ekonomik entegrasyon sağlanmasına ilişkin diğer önemli yaklaşımlar ve organizasyonel yapılar arasında kâr amacı gütmeyen istihdam şirketleri (Gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaften veya GBP, ayrıca Almanya'da da vardır) ve kâr amacı gütmeyen geçici istihdam ofisleri bulunmaktadır.

Geçici istihdam ofisleri, piyasa odaklı geçici istihdam ofislerine benzer şekilde, üçüncü şirketlerde iş sağlayarak yerleştirilmesi zor kişileri işe almaktadır.

4.3.2. Politika ve temel hedefler

SÖB'lerin görevi, işgücü piyasasıyla ilgili deneyimi içeren geçici iş fırsatları yaratarak (genellikle bir yıla kadar) uzun süreli işsiz bireylerin ve diğer yerleştirilmesi zor grupların işgücü piyasasına entegre edilmesidir. Burada amaç, yerleştirilmesi zor bireylerin işgücü piyasasına (yeniden) entegrasyonunda sürdürülebilirliğin desteklenmesidir.

Sosyoekonomik girişimler, AMS'nin ekonomik yönlerin (gelir elde etme) işgücü piyasasıyla ilgili başarı kriterleriyle (becerilerin geliştirilmesi ve yerleştirme) birleştirilmesine ilişkin koşuluna tabi olan gerçek ticari işletmelerdir. Masraflarının bir kısmını karşılamak için ancak kâr amacı gütmeyecek şekilde, ahşap işleme, iç ve dış döşeme, yiyecek-içecek hizmeti, hurda ve atık geri dönüşümü, tekstil, metal, ev hizmetleri, çömlekçilik, bakım ve onarım hizmetleri gibi faaliyetlerden pazarlanabilir ürün veya hizmetler üretirler. SÖB'ün yapısı büyük

ölçüde rekabetçi piyasadaki operasyona bağlıdır, bu nedenle işletmelerin faaliyetlerine ilişkin ekonomik riskleri bulunmaktadır. Geçici personeli, idari ve sosyopedagojik personel ile çeşitli süreçlerde bölüm müdürü olarak çalışan kalifiye elemanlardan oluşmaktadır.

4.3.3. Gelecekteki beceri ihtiyaçları veya eşleştirme sorunlarını değerlendirmek için kullanılan temel metodoloji ve metodolojiler

SÖB'ler şu üç hedefi birleştirirler: yerleştirilmesi zor bireylere geçici işler sunulması, eğitim ve işe yönlendirme ile (yeniden) entegrasyonun desteklenmesi ve piyasa odaklı bir yaklaşımla iyi bir ekonomik performans elde edilmesi.

Bir SÖB'deki geçici elemanlara, özel beceri eğitimi vererek ve süreli "geçiş işlerinin" sunumunun yanı sıra katılımcılara sosyopedagojik destek sağlayarak yaşam becerilerinin ve istihdam edilebilirliklerinin artırılması için profesyonel destek verilmektedir. Katılımcının SÖB ile geçirdiği süre; hazırlık, giriş, eğitim ve istihdam, iş arama, sonuç ve takip olmak üzere altı aşamaya ayrılmaktadır.

İstihdam, tüm çalışanların (geçici ve sürekli) ücretinin, belirli hedef gruplar için bazı istisnalar dışında, karşılıklı anlaşmalarla belirlendiği resmi istihdam ilişkisi kapsamında sağlanmaktadır.

Eğitim bileşeni, farklı şekillerde olabilir ve tüm işletmeler işbaşı eğitimi teorik eğitimle birleştirse de bazıları kendi kurslarını yürütürken bazıları çalışanlarının resmi sertifika alması için meslek okullarına gitmelerini sağlamaktadır.

Bazı durumlarda, istihdamdan önce adayın söz konusu geçiş işine uygunluğunu değerlendirme amacıyla, sekiz haftaya kadar deneme süreci veya işbaşı eğitim süreci olabilir.

4.3.4. Çıkarılan dersler

Sosyoekonomik girişimler, kayıtlı işgücü piyasasında yeniden entegrasyonun artırılmasında başarılıdır. Kurs bitiminden bir hafta sonra, katılımcıların %30'u düzenli bir iş bulmuştur ve %12'si de sübvansiyeye edilen işlerde çalışmaya devam etmektedir. SÖB'de bir yıl çalışmayı tamamladıktan sonra, çalışanların %29'u sübvansiyeye edilmeyen işlerde çalışmakta, %6'sı ise sübvansiyeye edilen işlerde çalışmaya devam

etmektedir. İşe yerleştirme oranları, hedef gruba ve yerel işgücü piyasası koşullarına bağlı olarak AMS ve SÖB arasında görüşülmekte ve belirlenmektedir.

Kâr amacı gütmeyen geçici istihdam ofislerinin ortaya çıkmasıyla birlikte son on yılda katılımcı sayısı artmıştır. 2000 yılında, 1700 geçici iş yeri sunan 59 SÖB vardı ve o yıl, hedef gruplardan toplam 3888 çalışana bu işyerlerinde iş ve eğitim verilmiştir. 2010 yılında, 5315 geçici işyeri sunan 77 SÖB vardı ve aynı yıl, hedef gruplardan 20.474 çalışana bu işyerlerinde iş ve eğitim verilmiştir ve bunlardan 14.322'si, kâr amacı gütmeyen geçici istihdam ofislerinin hızla büyüyen alanlarında işe girmişlerdir.

SÖB'ler; AMS, yerel bölge ve özel yeterliliklerin seçilmesi için ESF tarafından finanse edilmektedir. SÖB'lerin, girişimle ilgili yaklaşımlara devam etmeleri için masraflarının en az %20'sini karşılamak amacıyla yeterli gelir elde etmeleri gerekmektedir.

Referanslar

Hausegger, T. et al. (2010). *Evaluierung der Wiener Sozialökonomischen Betriebe und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte, Studie im Auftrag des AMS. Wien: Arbeitsmarktservice.*

Lechner, F. et al. (2000). *Evaluierung sozialökonomischer Betriebe. Endbericht an das AMS Österreich. Wien: Lechner, Reiter & Riesenfelder Sozialforschung OG.*

Web bağlantıları

AMS internet sitesi: <http://www.ams.at/english.html> (İngilizce).

Bundesdachverband der Sozialen Unternehmen (dv Austria) (Avusturya'daki Sosyal Girişimler Birliği). www.bdv.at.

4.4. Portekiz: eşleştirme için müdahale modeli

4.4.1. Kurumsal düzen ve bağlam

Portekiz kamu istihdam kurumu, İstihdam ve Mesleki Eğitim Enstitüsü (IEFP), Ekonomi ve İstihdam Bakanlığı için pek çok görevi yerine getirmektedir.

IEFP, tüm ülkede faaliyet gösteren ve yargı yetkisi olan merkezi bir kurumdur. Bölgesel (bölge ofisleri) ve yerel düzeyde (iş ve mesleki eğitim merkezleri

ve iş merkezleri) hizmetler sağlamaktadır. IEFP, bir yönetim kurulu tarafından yönetim konseyindeki sosyal ortakların katılımıyla üç taraflı yönetimle yönetilmektedir.

IEFP, işgücü piyasasının etkili bir şekilde faaliyet göstermesinde oldukça önemli bir rol oynamaktadır. 2012 yılının ikinci çeyreğinde Portekiz'de işsizlik oranı %15'ti ve 25 yaşın altındaki bireyler arasında işsizlik oranı %35.5'ti. 2012 Eylül ayında, 2011 Eylül ayına göre %23.4'lük ve bir önceki aya göre %1.5'lik bir artışla, 683.557 kayıtlı işsiz birey vardı. İş fırsatı yaratılması konusunda hala ilerleme kaydedilmemektedir.

4.4.2. Politika ve temel hedefler (bu yaklaşımla ele alınması planlanan başlıca zorlukların ve öncelikli soruların belirlenmesi)

İstihdam durumu, hükümeti faaliyet gösteren istihdam modelinin geliştirilmesi için harekete geçirmiştir. Öncelikle güncellenen bilişim teknolojileriyle, iş arayan işsiz bireylerin daha düzenli ve etkili bir şekilde izlenmesine odaklanılmış, 2012 Ocak ayında sosyal ortaklarla büyüme, rekabet edebilirlik ve istihdamla ilgili olarak taahhüt imzalanmış ve aynı yıl mart ayında kamu istihdam kurumu canlandırma programı başlatılmıştır.

Canlandırma programı, beceri eşleştirme ve öngörüsünde arabulucuların rolünün Eksen 1 (iş arayan işsiz bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması) ve Eksen 4'te (bilgi sistemlerinin modernleştirilmesi) yer aldığı sekiz eksenli olarak planlanmıştır.

Bu eksenlerde yer alan tedbirler, geliştirilmesi konusunda son aşamaya gelen yeni bir performans modelinin (eşleştirme için müdahale modeli) uygulanmasını gerektirmiştir. IEFP merkezlerine yönelik bu yeni faaliyet modeli, eşleştirme fırsatlarını en üst düzeye çıkararak iş arayan işsiz bireylerle işverenler arasındaki etkileşimi artırmaktadır. Model ile aşağıda belirtilen hususlar amaçlanmaktadır:

- hizmet sunumu kalitesinde kazanım sağlayarak ve süreçleri kolaylaştırarak ve hızlandırarak merkez kaynaklarının en üst düzeye çıkarılması,
- yeni kayıtların yönetilmesi için randevu sistemi dahil olmak üzere merkez organizasyonunun en iyi düzeye getirilmesi,
- iş arayan farklı işsiz gruplara yanıt hızının artırılması ve uygun yanıtların verilmesi,



- iş arayan işsiz bireylerin uzun süreli işsizlik durumuna geçmelerini en alt seviyeye indirerek bu bireylerin istihdama yönelik yollarının izlenmesinin sağlanması,
- işgücü piyasasına entegrasyon sürecinde, iş arayan işsiz bireylerin sorumluluk duygularının ve proaktif tutumlarının artırılması,
- iş arayan işsiz bireyler ile işverenlerin etkileşiminin desteklenmesi,
- açık iş pozisyonlarının belirlenmesinin ve kaydedilmesinin artırılması.

4.4.3. Kilit süreçler ve araçlar ve kilit mesajlar, öneriler ve eylemlerin üretilmesinde bunlar nasıl kullanılmaktadır?

Yol gösterici ilkeler

Modelde, iş arayan işsiz bireyleri ve merkezlerdeki açık iş pozisyonlarına ilişkin devam eden süreçlerin yeniden düzenlenmesi öngörülmektedir. Modelin başlıca özellikleri arasında şunlar yer almaktadır:

- hizmet sunumunun özelleştirilmesi ve profil çıkarma sistemi doğrultusunda hedef grupları sınıflara ayırarak başarı şansının artırılması,
- işsizlik süresini kısaltmak ve uzun süreli işsizlik riskini en aza indirmek için erken müdahalede bulunulması,
- merkezlerin, iş arayan işsiz bireylere daha hızlı ve uygun yanıtlar vermeleri için desteklenmesiyle, merkezler ile iş arayan işsiz bireyler arasındaki ilişkinin sistematik hale getirilmesi,
- iş arayan işsiz bireylerin olabildiğince bağımsız bir şekilde işgücü piyasasına entegrasyonlarını sağlamaları için gerekli kaynakların sağlanmasıyla, kendi sorunlarının çözülmesinde aktif yer almaları,
- tüm kullanıcılar için hizmet sunumunun artırılmasını desteklemek amacıyla ortaklıkların güçlendirilmesi,
- iş arayan işsiz bireylerin ve işverenlerin ihtiyaçlarını daha etkili bir şekilde karşılamak için ICT temelli hizmet sunum kanallarının kullanımının teşvik edilmesi.

Temel unsurlar

Yeni operasyonel model, aşağıda belirtilen araçları içermektedir:

- bireysel istihdam planı (PEP online),
- profil çıkarma sistemi,
- kariyer yöneticisi,
- gelişmiş eşleştirme sistemi.

PEP online

Bireysel istihdam planı (PEP online), iş arayan işsiz bireyler için öngörülebilir entegrasyon yolları oluşturmak amacıyla kullanılan bir araçtır. Organizasyonel bir araç olarak yapılandırılmış olan ancak hedeflere yönelik merkez performansını da ölçen PEP online, işgücü piyasasına entegrasyon veya yeniden entegrasyon için gerekli adımları içermektedir. PEP'e, planın uygulanmasında hem merkeze hem de iş arayan işsiz bireye ortak sorumluluk vererek merkezle işsiz birey arasında karar verilmektedir.

İş arayan işsiz bireyler, geniş hizmet ve aktif istihdam tedbirlerini ve erişim gerekliliklerini karşılamalarına ilişkin adımları belirleyerek çevrimiçi olarak başvurabilirler. PEP'lere devam ederek kendi profesyonel entegrasyonlarını en iyi şekilde destekleyeceğini düşündükleri kursu seçebilirler.

Profil çıkarma sistemi

Profil çıkarma sistemi ile, bireysel müdahaleleri destekleyerek ve merkez ile iş arayan birey arasında gerekli iletişim sıklığını şart koşarak iş arayan tüm bireyler için işsiz kalma riskinin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Profil çıkarma, kayıtlı işsiz bireylerin kategorilere ayrılmasını sağlamaktadır.

Sistem, araştırmada görülen çeşitli profil çıkarma yaklaşımları doğrultusunda tasarlanmıştır. Bu sistemde, bağımlı değişkenin iş arayan bir bireyin 12 ay veya daha fazla işsiz kalma riskini yansıttığı istatistiksel (logit) bir model benimsenmektedir. Modeldeki bağımsız değişkenler, iş arayan bireyin IEPF'ye sunduğu verilerdeki (yaş, iş deneyimi, mevcut ve önceki işsizlik beyanı ve diğer sosyal yardım geçmişi, eğitim, coğrafi konum, işgücü piyasası coğrafi yakınlık, engellilik durumları ve yaşam koşulları (medeni durum)) ayrıntıları içermektedir.

İş arayan bireyin uzun süreli işsiz olma ihtimali tahmini doğrultusunda, iş arayan işsiz bireyler aşağıda belirtilen üç kategoriye ayrılmaktadır:

- düşük risk, rehberlik sunulması ve harekete geçirilmesi,
- orta düzey risk, rehberlik ve becerilerin artırılması yaklaşımlarının sunulması,
- yüksek risk, yoğun destek sağlanması.

Son kategori, merkez danışmanının onayına bağlıdır (ek bilgi toplanmasını da içerir) ve danışan irtibatlarının sıklığı ve her grup için en uygun tedbirlerin belirlenmesinin temeli belirlenir.

Kariyer Yöneticisi

Kariyer Yöneticisi, iş arayan işsiz birey ile birlikte pek çok faaliyeti kapsayan (takip, danışanın sürdürülebilir işlere ve aktif istihdam tedbirlerine zamanında entegre olması, danışanlara sunulan çevrimiçi açık pozisyonların yönetilmesi ve onaylanması, daha fazla açık pozisyon sunulması, tüm pozisyonlar dolana kadar bütün aşamalarda yeterince destek sağlanması) entegrasyona yönelik yola karar verilmesinden sorumludur.

Kariyer Yöneticisinin görevleri arasında şunlar yer almaktadır:

- kendilerine verilen çevrimiçi kayıtların yönetilmesi ve iş arayan bireyler tarafından çevrimiçi olarak tamamlandıktan sonra kayıtların sonlandırılması,
- sistem tarafından yapılan otomatik profil çıkarmının onaylanması,
- iş arayan işsiz bireyler tarafından çevrimiçi olarak belirlenen PEP aşamalarının onaylanması veya iş arayan bireylerin bu aşamaları belirlemelerine destek sağlanması,
- iş arayan işsiz bireylerle PEP'e karar verilmesi,
- PEP'te yer alan aşamalara yönlendirmelerin hazırlanması için gerekli olan müdahalelere entegrasyonun sağlanması, bu aşamalara yönlendirmenin ve entegrasyonun tamamlanması veya uygun olmadığı durumlarda PEP'in yeniden belirlenmesi,
- iş arayan işsiz bireyin işgücü piyasasına entegrasyonunun izlenmesi.

4.4.4. Eşleştirme sisteminin geliştirilmesi

Eşleştirme sistemi, SIGAE'deki (istihdam bilgi ve

yönetim sistemi) iş arayan bireylerin seçim öncesi aracını değiştirmek amacıyla otomatik olmayan bir eşleştirme aracının kullanılmasıyla yavaş yavaş geliştirilmektedir.

Yeni araç ile açık alanlarda kaydedilen bilginin kullanılması için fırsatlar sağlanarak ve ilgili değişkenlere farklı ağırlıklar verilerek hali hazırda iş arayan bireylere seçim öncesi ve uygun açık pozisyon özelliği eklenmektedir. Elde edilen sonuçlar ilgiliğe göre sınıflandırılmaktadır.

Eşleştirme unsurlarının geçmişi sistemde kaydedilmektedir, böylece ikinci aşamada önerilen eşleştirme sisteminin geliştirilmesi için temel sağlanmaktadır.

İkinci gelişim aşamasında, lineer olmayan eşleştirme algoritmasının uygulanmasına dayanan işlevsellik kullanılacaktır. Bu, önceden belirlenen seçim kriterlerini tam anlamıyla karşılamayabilen ancak tamamen uyumsuz da olmayan kayıtların (açık pozisyonlar ve CV'ler) dışarıda bırakılmasını önlemek amacıyla, ayarlanabilir ağırlık unsurlarını içerecektir. Bu da sonuçların kullanıcı tarafından belirlendiği üzere minimum ilgi eşiği doğrultusunda filtrelenen uygunluk düzeyini azaltarak sıralanmasını sağlayacaktır.

Son olarak, otomatik eşleştirme sistemi, şu anda kullanılan eşleştirme yöntemlerinin yerini alacaktır ve bunun ön seçim kriterlerinin uygulanmasında daha fazla tutarlılık ve objektiflik kazanılmasına katkıda bulunacağı beklenmektedir.

4.4.5. Çıkarılan dersler

Bu girişim hala başlangıç aşamasındadır, bu nedenle sonuçlar henüz değerlendirilememektedir.

Web bağlantısı

<http://www.iefp.pt/emprego/>



5. Beceri uyumlaştırması yoluyla işsizlik sorununun önüne geçilmesi (vaka çalışmaları Kısım 4.6)

5.1. Japonya: Hello Work (İşe Merhaba)

5.1.1. Kurumsal düzen ve bağlam

Hello Work, 1990 yılında Japonya Çalışma Bakanlığı (şimdiki adı Sağlık, Çalışma ve Refah Bakanlığı, MHLW) tarafından kamu istihdam kurumu sosyal güvenlik bürolarına verilen ortak isimdir. Bu bürolar, il düzeyinde 47 çalışma birimi aracılığıyla bakanlık tarafından kontrol edilen yerel bürolardır. Hello Work büroları (437 merkez ofis, 95 şube ve 13 ek bina) ve ağında, 2012 yılının sonunda 11.589 çalışan vardır.

Hello Work, aktif iş arayan bireylere (genellikle yarı zamanlı işlerde çalışan genç bireyler, engelli bireyler, bekar anneler, refah programındaki bireyler ve yaşlılar dahil) ve işverenlere destek sağlamaktadır. Hello Work'ün, işe yönlendirme hizmeti, iş arayan bireyler için iş sigortası ve desteği sistemi ve istihdam tedbirleri (istihdamla ilgili girişimler için de tedbirler dahil) olmak üzere başlıca üç hedefi vardır. Hello Work, iş arayan bireyler ve işverenler için istihdamla ilgili tek durak noktasıdır.

Hello Work'ün içyapısı, orta ölçekli bir kuruluş şeklindedir:

(a) Kariyer Danışmanlık Birimi:
istihdama yönlendirme ve kariyer danışmanlığıyla ilgili görevler.

(b) İş Sigortası Birimi:

- iş sigortasıyla ilgili görevler,
- onay ve harcamayla ilgili görevler: kimin iş sigortası almaya uygun olduğuna karar verilmesi, işsizliğin teyit edilmesi, ödemelerin yapılması,

uygun olmayan kişilere yapılan ödemelerin geri ödemesinin alınmaya çalışılması, ödemenin onaylanması,

- başvuruya ilgili görevler: iş sigortası programlarına kaydolmaya uygun işletmelere yönelik görev ve prosedürler ve sigorta alan tarafların yeterlilik belgelerinin alınması veya sona erdirilmesiyle ilgili görevler.

(c) İş Geliştirme Birimi

- iş olanaklarıyla ilgili görevler: işverenler tarafından bildirilen açık pozisyonların kabul edilmesi ve işletmeleri ziyaret ederek yeni iş olanaklarının araştırılması,
- işletme sahiplerine rehberlik sağlanmasıyla ilgili görevler,
- işverenlere teşvik tedbirleri sağlanmasıyla ilgili görevler.

(d) Uzman Yardım Birimi

- yeni mezunlar ve engelliler gibi özel ihtiyaç sahibi iş arayan bireylere yönelik istihdama yönlendirme, kariyer rehberliği, iş başvurularının alınması, açık pozisyonların alınması, yeni iş fırsatlarının geliştirilmesi ve işletme sahiplerine rehberlik sağlanması gibi görevler.

(e) Genel İşler Birimi

- muhasebe ve diğer işler dahil olmak üzere iç hizmetler.

İş arayan birey sayısı (yaklaşık 7.21 milyon yeni

başvuru), yeni iş olanaklarının sayısı (yaklaşık 7.23 milyon) birbirine eşittir, bu da işe yerleşme oranını %27.1 yapmaktadır.

5.1.2. Politika ve temel hedefler

Hello Work'ün hedefleri, "herkesin sahip olduğu becerilerle çalışmasının sağlanması", "işverenlerin işgücü talebinin karşılanması" ve "ekonomik büyümeye katkıda bulunulması"dır.

Bu hedeflere, işe yönlendirme hizmeti, iş sigortası ve diğer tedbirleri (istihdam uyumlaştırmasına destek programı gibi) içeren üççatallı bir politika ile yaklaşılmaktadır. Bu üçlü politika, Japonya'daki işgücü piyasası yönetiminin temelini oluşturmaktadır ve iş arayan bireylere işe yönlendirme hizmetleri sağlarken ve endüstrilere rehberlik ve destek sağlarken etkili olmalıdır. Hello Work, işe yönlendirme hizmetleri sağlayan, istihdam tedbirleri (işletme sahiplerine yönelik rehberlik ve destek dahil), istihdam güvenlik ağının sağlanmasında öncülük eden kapsamlı bir uygulamadır.

Hello Work büroları, aşağıda belirtilen hizmetlerden sorumludur:

İşe yönlendirme hizmeti

İşe yönlendirme hizmetleri, iş arayan bireylere iş danışmanlığı ve istihdam olanaklarının geliştirilmesi (işletmeleri ziyaret ederek açık pozisyonların araştırılması dahil).

İş arayan bireyler için iş sigortası ve (ekonomik ve beceri artırma) destek sistemi

İşsizliğin teyit edilmesi (sigorta ödemeleri için), ödemeler, uygun olmayan kişilere yapılan ödemelerin geri alınmaya çalışılması, ödemenin onaylanması ve diğer tedbirler, mesleki eğitime katılım için talimat çıkarılması ve mesleki eğitim harcırahlarının ödemesi dahil olmak üzere iş arayan bireylere yönelik destek sistemiyle ilgili prosedürler.

İstihdam tedbirleri

İstihdam uyumlaştırmasına destek programı, engelli bireylerle hedef istihdam oranlarına ulaşılmasına yönelik rehberlik, çalışan anneler için çalışma saatlerinin düzenlenmesine yönelik rehberlik, iş arayan bireyler için barınma ve geçim kaynağına ilişkin destek ve rehberlik.

5.1.3. İlerideki beceri ihtiyaçları veya eşleştirme sorunlarının değerlendirilmesi için kullanılan temel metodoloji ve kilit süreçler

Hello Work, iş arayan bireylerin becerilerinin artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. İstihdam ve Sosyal Güvenlik Kanunu'un 22. Maddesi'nde, "Kamu İstihdam Kurumu Sosyal Güvenlik Büroları, fiziksel veya zihinsel hastalığı olan, işe başlamak isteyen ve işe girme konusunda özel rehberliğe ihtiyacı olan bireylere kariyer rehberliği sağlamakla sorumludur" ifadesi yer almaktadır.

Hello Work'e başvuran iş arayan bireye, hangi bankoya gitmesi gerektiği söylenmeden önce rehberlik verilmektedir. Hello Work'ün, engelli bireyler, yaşlılar ve yeni mezunlar için özel bankoları vardır ve genç bireyler (job café) ve anneler (mothers' Hello Work) için özel hizmetleri bulunmaktadır. İş sigortası alan herkesin, sigorta sisteminden yardım almadan önce Hello Work'te iş arayan birey olarak kayıtlı olması gerekmektedir.

İşe yönlendirme hizmetindeki iş arayan bireylerin, iş danışmanlığı ve kariyer ve beceri envanteri gibi diğer destek hizmetlerine (aşağıda açıklanan iş kartı sistemi dahil) erişimleri vardır.

Altı aylık standart mesleki eğitim kursları veya kısa vadeli üç aylık kurslar sunulabilir. Bu eğitim programları, iş sigortası kapsamındaki işsiz bireylerin, pratik becerileri, teknik uzmanlığı ve yeni bir işe girmek için hızlıca ihtiyaç duydukları ilgili bilgileri elde etmeleri için özel olarak tasarlanmaktadır. Kurslar, yarı devlete bağlı Yaşlılar ve Engelli Bireylerin İstihdamı için Japon Örgütü, iş arayan bireylere yönelik teknik okullar (insan kaynaklarının geliştirilmesinin desteklenmesi merkezleri, her il için bir merkez) veya yerel yönetim tarafından yönetilen eğitim merkezlerinde verilmektedir. Eğitim kursları, yerel istihdam ihtiyaçlarını karşılamak için tasarlanmaktadır.

Kamu İstihdam Kurumu Sosyal Güvenlik Bürosunun (Hello Work) yöneticisi, Hello Work'teki bir işe yerleştirme için danışmanlık yaparken, gerekirse iş arayan bireyin mesleki eğitime katılımı için talimat çıkarabilir. İş arayan bireyler, işsizlik maaşı alma süresi, eğitim süresince dolsa bile eğitim kursu tamamlanana kadar işsizlik maaşı almaya devam etmektedirler.

Düzensiz işlerde çalışanların ve uzun süreli işsizlerin sayısının artması, belirli gereklilikleri karşılayan bireyler için hızlıca yeni bir iş bulan bir destek sisteminin uygulanmasını sağlamıştır²³. Bu sistem ile mesleki eğitim, mesleki eğitim için sübvansiyon ve iş bulunmasında diğer türlü destek sağlayarak bu kişilerin düzenli bir iş ve geçim kaynağı bulmalarına yardımcı olarak iş arayan bireylerin istihdamının desteklenmesi amaçlanmaktadır.

İş kartı, şu bilgileri içeren kapsamlı bir bireysel dosyadır: iş deneyimi, eğitim geçmişi, belgeler ve yeterlilikler, (iv) kariyer geçmişi, (v) değerlendirme belgesi (mesleki kapasite geliştirme programını tamamlayanlar için işveren veya eğitim tarafından yazılan değerlendirme) ve (vi) özeti içermektedir. Bu bilgiler, Hello Work'teki kariyer danışmanlık sürecinde kariyer danışmanı tarafından kaydedilmektedir.

5.1.4. Çıkarılan dersler

İşe yönlendirme hizmeti, mesleki eğitim ve kariyer rehberliğinin birleştirilmesi ile iş arayan bireylerin iş bulmaları ve becerilerinin artırılmasına yönelik çoklu bir yaklaşım benimsenmesini amaçlamaktadır. İş kartı sistemi, etkili ve entegre bir araçtır. Japonya Hükümeti, 2013 Mart ayı için 1 milyon, 2020 Mart ayı için 3 milyon iş kartı sahibi hedefi koymuştur. 2012 Ekim ayının sonunda iş kartı sahibi sayısı 776.000'dir.

İşgücü piyasası koşullarının iş arayan genç bireyler için zorlu olduğu göz önünde bulundurulduğunda, Hello Work'ün iş arayan yeni mezunlar için çeşitli destek tedbirleri geliştirmiş olması oldukça önemlidir.

Hello Work sisteminin sorunsuz ve etkili bir şekilde işlemesi için paydaşlar (Hello Work, eğitim kurumları, iş arayan bireyler ve işverenler) arasında yakın ilişkiler kurulmalı ve karşılıklı güven sağlanmalıdır. Açılan eğitim kurslarının, mevcut işgücü piyasası taleplerine uygun olması önemlidir ve bu da özellikle işveren taleplerinin anlaşılmasında, büyük ölçüde il düzeyindeki paydaşlar arasında yakın ilişkiler olmasına bağlıdır. Açılan eğitim kurslarının, iş arayan bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasında rol oynayıp oynamadığının anlaşılması için sürekli değerlendirmeye ihtiyaç duyulacaktır.

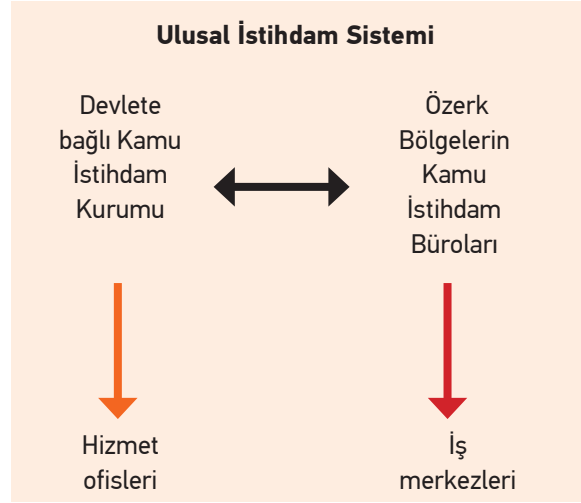
(23) İş sigortası tarafından verilen işsizlik maaşına uygun olmayan ve Kamu İstihdam Kurumu Sosyal Güvenlik Bürosu (Hello Work) tarafından iş bulma konusunda mesleki eğitime veya diğer türlü desteğe ihtiyacı olduğu belirlenen iş arayan bireyler.

5.2. İspanya (Katalonya): mesleki eğitim ve öğretimin işgücü piyasası ihtiyaçlarına uyumlaştırılması

5.2.1. Kurumsal düzen ve bağlam

Şekil 13'te, İspanya'daki istihdam hizmetlerinin, kısmen özerk bölgelere verilmesi gösterilmektedir.

Şekil 13: İstihdam hizmetlerinin dağılımı – İspanya



Kaynak: <http://www.sepe.es>

Bu sistem kapsamında, Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), Çalışma Bakanlığı himayesinde kurulmuş özerk ve idari bir kuruluştur.

SOC'un referans çerçevesi, Avrupa İstihdam Stratejisi ve ulusal istihdam planlarıdır ve SOC'un görevleri aşağıda belirtilmektedir:

- iş arayan herkese (çalışan veya işsiz) hizmet sunulması,
- herkes için eşit iş fırsatları sağlanması,
- girişimcilik ruhunun desteklenmesi ve küçük ve orta ölçekli şirketlere destek sağlanması,
- kamu ve özel sektör arasındaki diyalog ve özverinin desteklenmesi,
- iş fırsatlarının oluşturulmasıyla yüksek oranda istihdam sağlanması.

SOC operasyonel istihdam hizmetleri, bölgede yerel ofislerde sağlanmaktadır. Buna ek olarak, SOC, sekiz yenilik ve mesleki eğitim merkezinden (CIFO) oluşan bir ağı yönetmektedir.

5.2.2. Politika ve temel hedefler (bu yaklaşımla ele alınması gereken başlıca zorlukların ve temel soruların tanımlanması)

SOC'un yoğunlaştığı ve en çok sorumlu olduğu konulardan biri, işverenlerin ihtiyaçlarına daha uygun eğitim ve öğretim programlarının tasarlanmasıyla, mesleki eğitim ve öğretim ile sektör beceri ihtiyaçları arasında daha iyi bir eşleştirme sağlanmasıdır.

Bu yaklaşım, nüfusun büyük bir kısmının çalışmadığı İspanya ve Katalonya'daki mevcut istihdam durumu açısından önemlidir. Eğitim sağlayıcılarının, şirketlerin şu anda talep ettikleri yetkinliklere ilişkin net bilgilere ve bu bilgilerin mesleki eğitim kurslarının içeriği ve verilme yöntemlerine adapte edilmesinde kullanılması için şirketlerin gelecekteki işe alım beklentilerini öğrenmeye ihtiyaçları vardır.

Bu nedenle, bu yaklaşımın temel amacı, mesleki eğitim sunumunun, bölgesel ve yerel ekonominin ihtiyaçlarına göre yapılmasının sağlanmasıdır.

5.2.3. İlerideki beceri ihtiyaçları veya eşleştirme sorunlarının değerlendirilmesi için kullanılan temel metodoloji ve metodolojiler

Bu girişimle, bir ihale süreci sonucunda mesleki eğitime ilişkin finansmanı CIFO merkezleri arasında dağıtan bir metodoloji ile mesleki eğitim ve öğretim sunumunun geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Eğitim kurslarına, sektör yapısı ve bölge endüstrisinin yetkinlik ihtiyaçlarına ilişkin nicel ve nicel analizi sonucunda geliştirilen birtakım kriterlere göre öncelik verilmektedir. Bu araç, mesleki eğitim ve öğretim kursunu en yüksek oranda işe alım ve istihdam sağlayan sektörlerle eşleştiren bir mesleki eğitim ve öğretim haritasıdır ve buna işverenlerin ihtiyaç duydukları çalışan becerileri araştırması eşlik etmektedir.

5.2.4. Kilit süreçler ve araçlar ve bunlar kilit mesajlar, öneriler ve eylemlerin oluşturulmasında nasıl kullanılmaktadır?

Bu metodoloji, aşağıda belirtilen pek çok bileşeni içermektedir:

- Katalonya'nın 42 şehrinde, öğrenen hareketliliğine

ilişkin bilgilere göre tanımlanan küçük "bölgesel birimler" in oluşturulması,

- tüm sektör ve alanların (26) dahil edilmesi ve mesleki eğitim ve öğretim bilgisi alanlarının çeşitliliğinin sağlandığı yerlerde "bölgesel birimler" in oluşturulması,
- 40 milyon Euro değerinde tek bir ihale süreci: işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamak için belirli eğitim alanlarına daha fazla bütçe ayrılmaktadır, yani işgücü piyasasında talep gören konularla ilgili programlara yapılan başvuruların finanse edilme olasılığı çok daha fazladır,
- giriş gerekliliklerini bir kursa katılacak potansiyel kişilerin beklenen arzına uydurmak amacıyla farklı eğitim kademelerinin dahil edilmesi, potansiyel birkaç öğrencinin olduğu eğitim programlarına fazladan finansman sağlanmasından kaçınılması,
- şirket araştırmaları sonuçlarının eğitim kurumları arasında zamanında (ihale süreci başlamadan dört ay önce) paylaşılmasını sağlayarak talep gören alanlarda mesleki eğitim ve öğretim sunumu eksikliğinin giderilmesi, böylece eğitim kurumlarının hizmetlerini işgücü piyasası gerekliliklerine uydurabilmesi.

İşgücü piyasası ihtiyaçlarının tespit edilmesi

İşgücü piyasası ihtiyaçlarının tespit edilmesine ilişkin adımlar şu şekildedir:

- (a) Eğitim Bakanlığı tarafından sunulan ilk derece mesleki eğitim ve SOC tarafından sunulan mesleki eğitimi göz önünde bulundurarak 2011 yılında yürütülen mesleki eğitim ve öğretim sunumu analizi,
- (b) mesleki eğitim ve öğretimin ekonomik sektörlerle dönüştürülmesi: mesleki yeterlilikler ulusal kataloğundaki 26 meslek grubunun NACE kodlarına dönüştürülmesi,
- (c) mesleki eğitim ve öğretim haritası: mesleki eğitim ve öğretim arzının ve bunun işgücü piyasasının durumu ve değişimine ne kadar uyduğunun analiz edilmesi. Bu analizde, Katalonya'daki mesleki eğitim arzına ve bunun yapıya ve işgücü piyasasındaki son gelişmelere uygunluğuna odaklanılmaktadır,
- (d) her bir şehir ve ekonomik sektör için aşağıdaki hususları içeren farklı değerlendirmeler yapılmaktadır:



- sosyal güvenlik iş birliği çalışmaları,
 - işe alım verileri,
 - emeklilik tahminleri.
- (e) mesleki eğitim ve öğretim alanları veya şehrin nicel önceliklendirilmesi: mesleki eğitim ve öğretim alanları; yüksek öncelik, orta öncelik, normal öncelik veya öncelikli olmayan olarak sınıflandırılmaktadır,
- (f) beceri ihtiyaçları analizine ilişkin işveren araştırması: Katalan şirketlerindeki çalışanlar ve iş tekliflerine ilişkin beceri ve yeterlilik şartlarının analiz edilmesi,
- (g) bölgesel mesleki eğitim ve öğretim ihtiyaçları çalışması: bölgesel çalışmalar gibi istihdamla ilgili sektör ve bölge raporları, Cedefop öngörü raporları ve sektör teşhisleri toplanmakta ve araştırılmaktadır. Bu aşama, her sektörde küresel ve yerel olarak gerekli beceri ve yeterliliklerin belirlenmesine katkıda bulunur,
- (h) nitel önceliklendirme: mesleki eğitim ve öğretim alanı veya şehri,
- (i) teknik düzenlemeler: sektörde çok az potansiyel

çalışanın olduğu şehirlerdeki yüksek düzey yeterlilik arzının sınırlandırılması ve yenileriyle değiştirilen eski yeterliliklerin kaldırılması.

İhale süreci

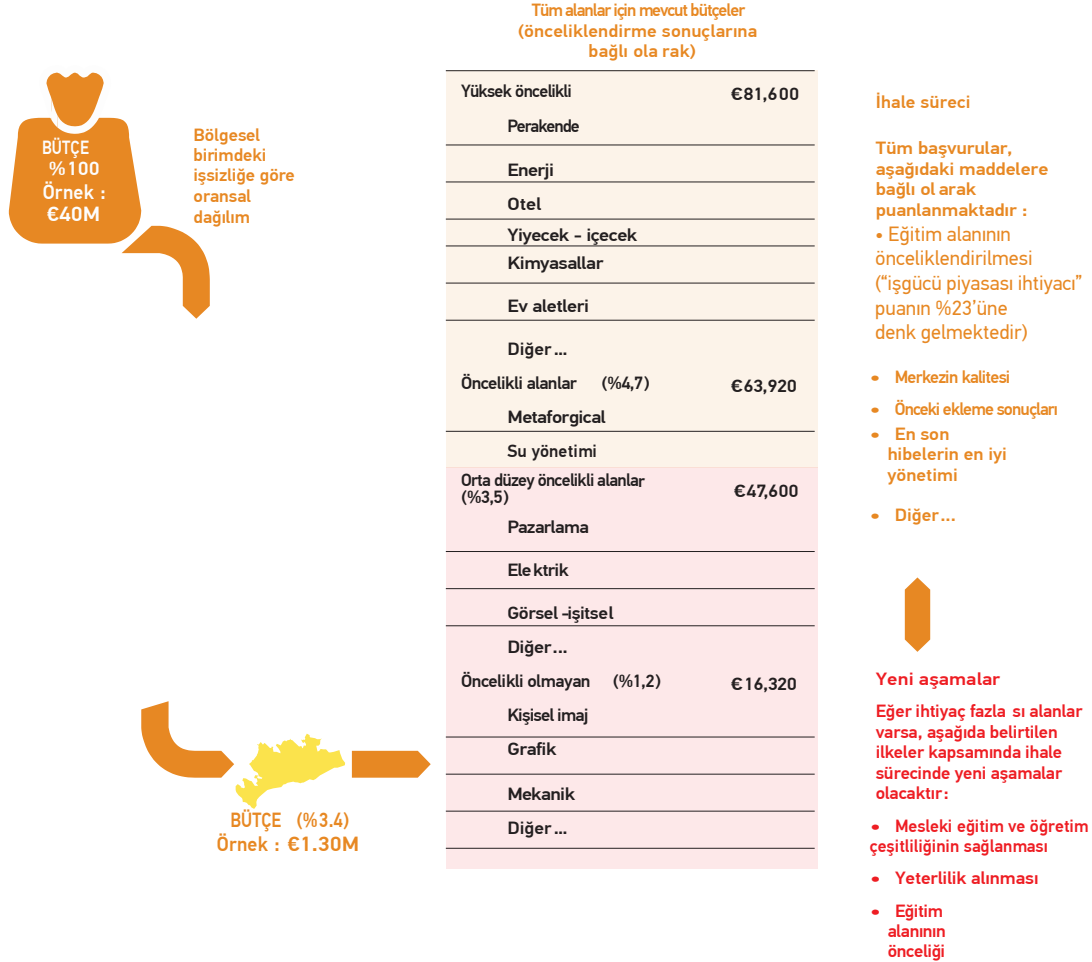
Şekil 14'te, ihale süreci ve bütçenin, önceki aşamada öncelik verilen mesleki eğitim ve öğretim konularına göre bölünmeden önce işsizlik oranına göre şehirlerarasında nasıl bölündüğü gösterilmektedir. Daha sonra ihale süreci başlamakta ve bütçenin mesleki eğitim ve öğretim merkezlerine tahsis edilmesiyle sonuçlanmaktadır. Hibelere ilişkin tüm başvurular şu şekilde puanlanmaktadır:

- eğitim alanının önceliklendirmesi ("işgücü piyasası ihtiyacı" puanın %23'üne denk gelmektedir),
- merkezin kalitesi,
- önceki eklemenin sonuçları,
- önceki hibelerin iyi bir etkisi olması için iyi yönetilmesiyle paraya verilen değerin gösterilmesi.

Belirli şehirlerdeki belirli alanlar için bütçe dağılımı ilk aşamada yapılmamaktadır, ihale sürecinin yeni aşamaları başlatılacaktır.

Şekil 14: İhale süreci – İspanya

BELİRLENEN PİYASA İHTİYAÇLARININ UYGUN BÜTÇE VE PUANLAMAYA DÖNÜŞTÜRÜLMESİ



Kaynak: SOC (2012).

5.2.5. Bu yöntem veya yaklaşım, genel ulusal beceri eşleştirme ve öngörüsünde diğerlerine nasıl katkıda bulunmaktadır?

ANTICIPA ulusal girişimi, yeterliliklere ilişkin gelecekteki talebin analiz edilmesi ve eğitim ve öğretim ihtiyaçlarının planlanması için başlatılmıştır. Bu proje, Centro de Estudios Tomillo ve Alcalá de Henares Üniversitesi'nin desteğiyle ulusal PES (SEPE) ve Üç Taraflı Vakfın (FTFE) ortak projesidir.

Proje ile belirli olarak, endüstri için 3 basamaklı NACE kodları ve diğer meslekler için 4 basamaklı ISCO kodları açısından ayrıştırma düzeyindeki piyasa talebi ve eğitim ihtiyaçlarına göre belirlenen

en fazla büyüme potansiyeli olan işlerin erkenden tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bu süreç için veri sağlanması amacıyla, 2005-2011 yılları arasında imzalanan iş sözleşmeleri ve 2005-2011 iş yaşamının sürekli örneği olmak üzere iki idari veri tabanı birbiriyle ilişkilendirilmiştir (bunlar İspanyol nüfusunun temsilci örneğine ilişkin sosyal güvenlik iş birliği geçmişi konusunda veri sağlamaktadır).

2015 ve 2020 yılları itibarıyla İspanyol işgücü piyasasında ihtiyaç duyulacak başlıca iş profillerinin dinamik analizinin yapılması amacıyla birleştirilen bu veri tabanının istatistiksel modellenmesi, potansiyel nitel tekniklerle (DELPHI) birleştirilecektir.



ANTICIPA sistemi tamamen geliştirildiğinde, gelecekteki olası beceri ihtiyaçlarına ilişkin bilgi sağlayacaktır, öte yandan Katalonya yaklaşımı da mesleki eğitim ve öğretim sunumunun yerel düzeydeki uygulamasını ele alacaktır. Böylece dengeli ve tamamlayıcı bir yaklaşım benimsenecektir.

5.2.6. Çıkarılan dersler

SOC, nitel yöntemlerin uygulanmasıyla bu analizi genişletmek, boşlukları doldurmak ve nicel tahmin sonuçlarını geliştirmek için çalışmaktadır.

Katalonya'daki mesleki eğitim konseylerinin (bölgesel düzeydeki yapılar) başkanlarıyla nitel görüşmeler yaparak ve bilgilerini analizle birleştirerek bu hedefe ulaşmayı amaçlamaktadır.

Referanslar

SEPE (2012). *Get to know us. İspanya'daki PES'in faaliyetlerini ve yapısını kısaca açıklayan doküman.* http://www.sepe.es/contenido/conocenos/publicaciones/pdf/Triptico_Institucional_Ing.pdf [erişim tarihi: Şubat 2013].

SOC (2012). *Adapting vocational education and training (VET) offer to labour market needs in a unique VET tendering process in Catalonia. Poster for the annual meeting 2012 of the European network on regional labour market monitoring (EN RLMM): skills monitoring in European regions and localities, Krakow 12 Ekim 2012.* http://www.regionallabourmarketmonitoring.net/rllmm-pdf/ENRLMM2012_Posters.pdf [erişim tarihi: Şubat 2013].

Web bağlantıları

Correspondence with Inés Sancha Gonzalo, Unidad de Evaluación, Ordenación y Acreditación de la Formación, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, www.fundaciontripartita.org

SOC internet sitesi: http://www.oficinadetreball.cat/socweb/export/sites/default/socweb_en/web_institucional/soc/index.html [erişim tarihi: Şubat 2013].

KISALTMALAR

AİPP	Aktif işgücü piyasası politikası
AMS	Avusturya kamu istihdam kurumu
ANPE	Benin ulusal istihdam kurumu
BAFW	Avustralya'nın gelecekteki işgücünün oluşturulması
BDV	Avusturya federal sosyal girişim birliği [Bundesdachverband für soziale Unternehme
Cedefop	Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi
CEN	Çin istihdam ağı
CIETT	Uluslararası Özel İstihdam Büroları Konfederasyonu
CIFO	Yenilik ve mesleki eğitim merkezleri
CV	Özgeçmiş
ESS	Slovenya istihdam kurumu
EFE	İstihdam için eğitim
ENPI	Avrupa komşuluk ve ortaklık aracı
ETF	Avrupa eğitim vakfı
AB	Avrupa Birliği
EURES	Avrupa İstihdam Servisi
FTFE	İspanyol üç taraflı vakıf
GBP	Kâr amacı gütmeyen istihdam birliği [Gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaften]
HE	Yükseköğrenim
İK	İnsan kaynakları
HoPES	Avrupa Kamu İstihdam Kurumları Başkanları Ağı
IEFP	İstihdam ve Mesleki Eğitim Enstitüsü
ICT	Bilişim ve iletişim teknolojileri
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
ISCO	Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması
ISIC	Uluslararası Standart Sanayi Sınıflaması
IT	Bilişim teknolojisi
JSA	Avustralya iş hizmetleri
KEIS	Kore İstihdam ve Bilgi Hizmeti
KILM	İşgücü piyasası kilit göstergeleri



LDCs	Az gelişmiş ülkeler
LMI	İşgücü piyasası bilgisi
LMIS	İşgücü piyasası bilgi sistemi
MHLW	Japon Sağlık, Çalışma ve Refah Bakanlığı
ÇSGB	Türkiye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
MRS	İş simülasyonu [Méthode de recrutement par simulation]
MSME	Mikro, küçük ve orta ölçekli girişimler
NACE	Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması
NAICS	Kuzey Amerika endüstri sınıflandırma sistemi
NCO	Kolombiya ulusal yeterlilikler sınıflandırması
NEA	Moldova Ulusal İstihdam Kurumu
NEET	Çalışmayan, eğitim veya öğrenim görmeyen NESA Ulusal İstihdam Hizmetleri Birliği
STK	Sivil toplum kuruluşları
OBD	Giden arama
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü
PARES	İstihdam kurumları arasındaki ortaklık
PEP	Bireysel istihdam planı
PES	Kamu istihdam kurumu
PrEA	Özel istihdam bürosu
SAWP	Mevsimsel tarım işçisi programı
SENA	Kolombiya Ulusal Çıraklık Hizmeti
SEPE	İspanya ulusal PES
SIGAE	İstihdam alanı bilgisi ve yönetimi sistemi
SNE	Meksika PES [Servicio Nacional de Empleo]
SÖB	Sosyoekonomik girişimler [Sozialökonomischer Betrieb]
SOC	Katalonya istihdam kurumu [Servei d'Ocupació de Catalunya]
STEM	Bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik
TDC	Geçiş ülkeleri ve gelişmekte olan ülkeler
TEPAV	Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
TFWP	Geçici yabancı işçi programı
TFWs	Geçici yabancı işçiler
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TVET	Teknik ve mesleki eğitim ve öğretim
UWV	Hollanda PES [Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen]
VDAB	Belçika Flaman PES [Vlaamse Dienst voor Beroepsopleiding en Arbeidsbemiddeling]
VET	Mesleki eğitim ve öğretim
WAPES	Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği



ÖNEMLİ TEKNİK TERİMLER

Öngörü

Gelecekteki beceri ihtiyaçlarının belirlenmesini amaçlayan çeşitli nicel ve nitel yöntemleri belirtir. Bu rehberde yalnızca kısa ve orta vadeli öngörü ele alınmaktadır, tahmin veya öngörü metodolojilerini kullanarak (genellikle beş yıldan fazlası için) yapılan uzun vadeli öngörü ise Sayı 2’de yer almaktadır.

Yetkinlik

Olağan ve değişen mesleki durumlara ve gerekliliklere uyum sağlamak amacıyla teknik bilgi, beceri, yeterlilik veya bilginin kullanılması için kanıtlanmış veya gösterilmiş bireysel kapasite (UNESCO).

İstihdam edilebilirlik

Bireylerin istihdama doğru ilerlemelerini veya istihdama girmelerini, istihdamda kalmalarını ve kariyerleri boyunca ilerlemelerini sağlayan unsurların birleşimi anlamına gelir (Cedefop, 2008). İstihdam edilebilirlik, insan onuruna yakışır bir işi güvence altına almak ve devam ettirmek, bir işletme bünyesinde ve işler arasında gelişme kaydetmek ve değişen teknoloji ve işgücü piyasası koşullarına uyum sağlamak için bireyin mevcut eğitim ve öğretim fırsatlarını kullanma kapasitesini artıran transfer edilebilir yetkinlik ve yeterlilikleri içerir (ILO, 204).

İstihdam hizmet sağlayıcısı

Rehberde, istihdam hizmet sağlayıcılarına, başlıca görevi iş eşleştirmesine destek sağlamak olan kamu ve özel istihdam kurumları bağlamında başvurulmaktadır.

Tahmin

Nicel tahminlerle, istatistiksel öngörüler, ekonometri modelleri veya benzer yöntemler aracılığıyla gelecekteki işgücü piyasalarının nicel yönlerine ilişkin bilgi elde edilmektedir. Nicel tahminlerde, gelecekteki gelişmeleri tahmin etmek amacıyla, günümüz ve geçmişle ilgili veriler kullanılmaktadır (Andersen ve diğerleri, 2010). Tahminler, çeşitli varsayımlara dayalı alternatif nicel senaryoları içerebilir (Bkz. Sayı 2).

Öngörü çalışmaları

Öngörü çalışmaları genellikle çok disiplinli ve nitel yaklaşımlardır. Bunlar, bugünkü karar alma sürecine yardımcı olmak amacıyla, fırsatların ve kırılganlık alanlarının tespit edilmesini amaçlayan gelecekle ilgili sistematik bilginin toplanması ve orta ve uzun vadeli vizyon oluşturulması süreçleridir. Öngörülerin en önemli özelliği, eylem odaklı olmasıdır. Öngörüler ile senaryolar halinde alternatif gelecek varsayımında bulunulabilir (Bkz. Sayı 2).

İş

Kişinin, bir işveren için veya kendi işi için yerine getirdiği veya yerine getirmesi gereken görev ve sorumluluklar (ILO, 2012).

İşgücü piyasası bilgisi

İşgücü piyasası veya işgücü piyasasının bir kısmının büyüklüğü ve yapısı, işgücü piyasasının işlevleri, sorunları, mevcut fırsatları ve işgücü piyasasının bir parçası olan kişilerin istihdamla ilgili niyetleri veya istekleriyle ilgili bilgiler (Mangozho, 2003). (Bkz. Sayı 1).

İşgücü piyasası bilgisi sistemi (LMIS)

İşgücü piyasası bilgi sistemi, işgücü piyasası bilgisi üretmek için tasarlanan bir dizi kurumsal düzenleme, prosedür ve mekanizmadan oluşur (ILO, 1996): (Bkz. Sayı 1).

Eşleştirme

Eşleştirme, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmayı ve açık pozisyonların iş arayan kalifiye bireylerle doldurulması dahil beceri eksikliklerini azaltmayı hedefleyen yaklaşım ve eylemleri belirtir. Bu terim, işe yönlendirme veya yerleştirmeden daha kapsamlıdır.



Uyumsuzluk

Aşırı eğitilmiş olma, eğitimsiz olma, aşırı yeterlilik sahibi olma, yeterlilik sahibi olmama, aşırı beceri sahibi olma, beceri eksikliği ve fazlalığı ve becerilerin önemini kaybetmesi gibi farklı beceri açıkları ve dengesizliklerini belirten kapsamlı bir terimdir. Beceri uyumsuzluğu hem nicel hem nitel olabilir. Yani bireyin iş gerekliliklerini karşılamadığı durumlarda ve belirli bir becerisi olan kişilerin eksikliği veya fazlalığının olduğu durumlarda görülebilir. Beceri uyumsuzluğu, bireysel düzeyde, işveren düzeyinde, sektör veya ekonomi düzeyinde belirlenebilir (Andersen ve diğerleri, 2010).

Meslek

Meslek, içerdiği görev ve sorumluluklarının birbirine benzerlik düzeyiyle belirlendiği bir dizi iş olarak tanımlanmaktadır. Kişi, şu anda sahip olduğu iş, ikinci işi veya önceden uğraştığı iş aracılığıyla bir meslekle uğraşabilir (ILO, 2012).

Özel İstihdam Büroları (PrEA)

Kamu kurumlarından bağımsız olarak simsarlık, danışmanlık hizmetleri veya iş aranmasına yönelik diğer destekler gibi bir veya daha fazla işgücü piyasası hizmeti sağlayan tüzel veya gerçek kişi. Bu terim, aşağıda tanımı verilen geçici istihdam ofislerini de içerir (ILO, 2007).

Profil çıkarma

Genellikle IT ve özel istatistik araçlarını kullanarak PES danışmanları tarafından iş arayan bireylerin istihdam edilebilirliklerine ilişkin gerçekleştirilen değerlendirme. Profil çıkarmanın amacı, hizmetleri ve eksik kaynakları daha iyi hedefleyerek işgücü piyasasına entegrasyonu daha etkili hale getirmektir. Profil çıkarma, uzun süreli işsizlik riskine ilişkin öngöründe bulunmak amacıyla, bireysel eylem planlamasının bir parçası olarak bireylerin güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesi için kullanılır. Profil çıkarmanın genel hedefi, PES hizmetlerinin etkililiği ve etkinliğini iş arayan bireyler için en üst düzeye çıkarmaktır (Weber, 2011).

Kamu İstihdam Kurumu (PES)

Kamu istihdam kurumlarının başlıca görevleri arasında iş arama desteği ve yerleştirme hizmetleri sağlanması, işgücü piyasası bilgisinin toplanması, analizi ve paylaşımı, özel işgücü piyasası programları ve hizmetlerinin geliştirilmesi ve uygulanması, uygulanabildiği yerlerde işsizlik maaşlarının yönetilmesi ve özel istihdam bürolarının denetimi gibi diğer düzenleyici hizmetler yer alır (ILO, 2009).

Yeterlilik

Çalışanın, uluslararası, ulusal veya sektörel düzeyde tanınan mesleki veya profesyonel becerilerinin resmi tanımıdır. Eğitim veya öğretimin başarılı bir şekilde tamamlanmasını veya bir test veya sınavda elde edilen başarıyı tanıyan resmi bir kayıttır (sertifika, diploma).

Beceri

Genellikle farklı anlamlarda kullanılan bir terimdir. Bu rehberde, beceri, öğrenme ve uygulama ile kazanılan ve zihinsel veya manüel bir faaliyeti gerçekleştirme yeteneği olarak anlaşılmaktadır. Öte yandan, beceri, bilgi, yetkinlik ve deneyim ile görevleri yerine getirmek ve işle ilgili sorunları çözmek amacıyla bunları kullanma yeteneğini içeren kapsamlı bir terimdir.

Beceri açığı

Çalışanın veya bir grup çalışanın beceri düzeyinin, bir işi yerine getirmek için gerekli beceri düzeyinden düşük olduğu veya beceri türünün iş gereklilikleriyle uyuşmadığı durumları tanımlamak için kullanılan nitel terim (Cedefop, 2010).

Beceri eksikliği

Rehberde, belirli becerileri olan iş arayan birey sayısının, mevcut tüm açık pozisyonları doldurmak için yeterli olmadığı durumlar gibi belirli becerilerin arzının düşük olduğu durumları tanımlamak için kullanılan nicel bir terimdir.

Geçici istihdam ofisi

Çalışanları doğrudan işe alan ve kullanıcının denetimi altında diğer işletmelerde çalışmalarını için gönderen özel veya kâr amacı gütmeyen kurum (ILO).

AB YAYINLARINA NASIL ULAŞILIR?

Ücretsiz yayınlar:

- tek kopya:

AB Kitabevi (<http://bookshop.europa.eu>);

- birden fazla kopya veya poster/harita:

Avrupa Birliği'nin sunumları (http://ec.europa.eu/represent_en.htm); AB üyesi olmayan ülkelerdeki delegasyonlar (http://eeas.europa.eu/delegations/index_en.htm);

Direkt Avrupa servisi (http://europa.eu/europedirect/index_en.htm) veya 00 800 6 7 8 9 10 11 no'lu telefon (AB'den ücretsiz ulaşılabilen telefon hattı) (*).

(*) Çoğu aramada olduğu gibi verilen bilgiler ücretsizdir (ancak bazı operatörler, telefon kulübeleri veya oteller ücret kesebilir).

Ücretli yayınlar:

- AB Kitabevi (<http://bookshop.europa.eu>).

Bu rehber, ETF, ILO ve Cedefop tarafından beceri öngörüsü ve eşleştirmesine ilişkin hazırlanan rehber dizisinin bir parçasıdır. Rehberler, ayrıntı, teknik içerik ve vaka çalışmaları açısından farklılık gösterse de yapı olarak aynıdır. ETF, Cedefop ve ILO, rehberleri hazırlamak amacıyla birlikte çalışmalar yapmışlar, bu çalışmalara genellikle bir kurum/kuruluş öncülük etmiş, diğerleri de girdi, vaka çalışması, görüş ve katkı sağlamıştır. Bütün rehberler, kapsamlı bir onay sürecinden ve hakem denetiminden geçmiştir, ayrıca dünyanın dört bir yanından akademisyenlerin, öngörü ve eşleştirme uzmanlarının ve potansiyel nihai kullanıcıların içerik ve kullanılabilirlikle ilgili görüş ve geribildirim sağladıkları uluslararası uzman seminerlerinde ayrıntılı olarak görüşülmüştür. Üç kuruluştaki uzman ve çalışanlar, rehberler yayınlanmadan önce rehberleri tekrar gözden geçirmişlerdir.

Bu sayıda, istihdam hizmet sağlayıcılarının beceri öngörüsü ve eşleştirmesindeki rolleri ele alınmakta ve geçiş ülkeleri ve gelişmekte olan ülkelere, bu kurumların rollerinin oluşturulması ve güçlendirilmesinde destek sağlanması amaçlanmaktadır. Rehberde, dünyanın dört bir yanından önemli girişim ve iyi örneklerle yer verilmekte ve farklı ülkelerin beceri arzını işgücü piyasası talepleriyle eşleştirmek için yapmış oldukları stratejik seçimlere ve deneysel uygulamalara dair bilgiler verilmektedir. Rehberde yer alan örnekler, bu yayını eğitim sağlayıcıları, rehberlik ve danışmanlık uzmanları, yöneticiler ve araştırmacılar gibi işgücü piyasası aktörleri için faydalı bir araç haline getirmektedir. Ayrıca istihdam hizmetleri sağlayan kuruluşlarda çalışan yönetici ve uzmanlar için de önemli bir rehberdir.