**OECD BECERİLER STRATEJİSİ**

**Nedir?**

“Beceriler Stratejisi”, ekonomik kriz nedeniyle birçok çalışanın işini kaybettiği bir ortamda, ekonomik gelişme ve sosyal bütünleşmenin sağlanması ile istihdamın artırılması için iş gücü piyasasının becerilerinin artırılmasını amaçlayan bir projedir. Eğitimin hayat boyu sürmesi gerektiğini ön plana çıkaran strateji, bireylerin ekonomik performansı ve bunun sosyal sonuçları ile işgücü piyasasındaki etkilerini irdelemektedir.

“Beceriler Stratejisi”, üye ülkelere bir çerçeve (framework) sağlamakta ve politika önerileri (policy orientations) sunmaktadır. Politika önerileri, PISA (Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı), PIAAC (Yetişkin Becerilerinin Ölçülmesi Programı), KOBİ’ler, Yerel Ekonomi ve İstihdamın Geliştirilmesi (LEED) Komitesi, Çalışma, İstihdam ve Sosyal Politikalar (ELSA) Komitesi projelerinden ve diğer komitelerden elde edilen bilgiler/çalışmalar doğrultusunda sağlanmaktadır.

“Beceriler Stratejisi”, deruhte edeceğimiz 2012 Bakanlar Konseyi Toplantısı Başkanlığı sırasında kabul edilecek olması nedeniyle ülkemiz açısından önem taşımaktadır.

**“Beceriler Stratejisi”nin öngörülen takvimi**:

- 2011 Aralık ayı ikinci yarısında taslak raporun hazırlanması

- 2012 Ocak ayı ortasına kadar (16 Ocak) üye ülkelerin katkıları/yorumlarının alınması

- 2012 Şubat ayı ortasında (17 Şubat) ikinci taslak raporun hazırlanması

- 2012 Mart ayı başına kadar (2 Mart) ikinci defa üye ülkelerin katkıları/yorumlarının

alınması

- 2012 Mart-Nisan aylarında İcra Komitesinde görüşülmesi (27 Mart – 25 Nisan)

- OECD ülkelerinin kabul etmesi halinde 2012 Bakanlar Konseyi Başkanlığımızda kabul edilmesi

**Taslak Strateji Özeti**

OECD, istihdamın artırılması, ekonomik büyüme ve sosyal uyumun sağlanması için bir Beceriler Stratejisi geliştirmiştir. Bu stratejiye, beceriler konusunda kanıt, araştırma ve politika tecrübeleri entegre edilmiştir.

İktisadi ve sosyal açıdan olumlu sonuçlar alınabilmesini teminen doğru becerilerin kullanılması ve geliştirilmesi önem arzetmektedir. Hızla değişen “beceriler talebi”ne uyum sağlanması açısından daha esnek ve duyarlı bir hayatboyu öğrenme sistemi (lifelong learning) becerilerin gelişimine imkan sağlayacaktır. Hükümetler, daha uzun vadeli bir bakış açısıyla küresel ekonomiyi de dikkate alarak önümüzdeki dönemde ihtiyaç duyulacak becerilerin gelişimi için daha yapısal politikalar üretmelidir. Beceriler stratejisi, bireylerin becerilerinin sadece okul döneminde değil, değişen beceri talepleri karşısında, hayatboyu geliştirilmesini amaçlamaktadır.

Beceriler Stratejisinin üç temel odak noktası bulunmaktadır:

1) İşgücü piyasasının becerilerinin sürdürülmesi ve geliştirilmesi

- İş gücü piyasası becerilerinin geliştirilmesi ve ortaya çıkmakta olan yeni ihtiyaçlara uyum sağlaması gerekmektedir. Becerilerin geliştirilmesi iktisadi ve sosyal açıdan olumlu sonuçlar doğurur.

2) Becerilerin etkin kullanımı ve becerilerde arz ve talep dengelenmesi

- İş gücü piyasasının tüm potansiyelinin kullanılması, becerilerinin geliştirilmesiyle mümkün olabilecektir. Sadece öğrencilik sırasındaki eğitimi temel alan bir strateji yetersiz addedilmelidir. Genel faktörler (ekonomik durum/yapı, demografik veriler, kurumsal uygulamalar, teknoloji, sağlık gibi) dikkate alınarak beceriler etkin şekilde kullanılmalıdır.

3) Beceriler sisteminin geliştirilmesi (ülkelerin kendilerine has durumlarının dikkate alınması ve geliştirilen becerilerin daha olumlu sosyal ve iktisadi sonuçlar doğurması)

- Becerilerin geliştirilmesi için yapılan kamu yatırımlarının etkin kullanımı önemli bir yatırım olarak düşünülmelidir. Becerilerin gelişimi politikalarının birçok diğer politika alanıyla da (göç, iktisadi ve bölgesel kalkınma, emek gücü piyasası düzenlemeleri, aile ve sosyal refah) etkileşim içinde olduğu göz önünde bulundurularak bu politikaların oluşumunda kamu kurumları arasında koordinasyonun sağlanması önem arzetmektedir.

21. yüzyılda ulusların refahı ve bireylerin daha iyi yaşamaları için beceriler anahtar bir rol oynamaktadır. Beceriler, verimliliği artırarak doğrudan ekonomik büyümeye katkı sağlamaktadır. Dolaylı olarak ise iş gücü piyasasının kapasitesi artmakta, şirketleri yeni teknoloji ve inovasyon arayışlarına yöneltmektedir.

Beceriler ve iktisadi sonuçları arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır. Bireylerin becerileri azaldıkça ekonomik dezavantaj, işsizlik, olumsuz sosyal sonuçlara maruz kalma gibi riskler artmaktadır.

**Becerilerin Kaynakları**

Eğitim, beceriler stratejisinin önemli bir parçasıdır. Hükümetler, müfredatları ve okulda kazandırılan vasıfları iş dünyasının değişen taleplerine göre adapte etmelidir.

OECD ülkelerinde istihdam yapısı hızla değişmektedir. Örneğin tarımda istihdam azalırken, servis sektöründe artmaktadır. Son yıllarda, teknolojinin de gelişmesiyle daha çok beceri talep eden işler artmaya başlamıştır. Genel görüş, uzun vadede daha çok eğitim ve bilişsel (cognitive) beceriler gerektiren işlerin artacağıdır. Bugün, hiçbir dönemde olmadığı kadar eğitimli insan mevcuttur. Daha fazla beceri talep eden meslekler nedeniyle böyle bir tablo ortaya çıkmaktadır.

Genç insanların profesyonel meslek hayatlarına iyi bir başlangıç yapmaları desteklenmelidir. Emek piyasasına başarılı bir giriş mesleki yaşamın sonraki dönemlerine de etki etmektedir. OECD “Jobs for Youth”[[1]](#footnote-1) çalışması zayıf toplumsal grupların özellikle işgücü piyasasına girerken zorlandığı ortaya koymuştur (Göçmenler de dahil).

Gençlere eğitimlerinde hayatboyu öğrenme aşılanmalıdır[[2]](#footnote-2). Eğitim sırasında meslek yerlerinde öğrenim için staj gibi çeşitli imkanlar sağlanmalıdır[[3]](#footnote-3).

PISA sonuçları daha iyi öğrenme için eğitimde kalitenin artırılması gerektiğini öğretmiştir. Brezilya, Suudi Arabistan, Güney Afrika gibi ülkelerde, ilköğretimi tamamlayan öğrencilerin üçte ikisi okuma, matematik gibi temel becerilerden yoksundur. Eğitimin kalitesini belirleyen en önemli faktörler, cazibe (okulu öğrencilere cazip kılma), alıştırma ve etkin öğretmenlerdir.

Herkes için eğitim ve eğitimde hakkaniyet teşvik edilmelidir. OECD ülkeleri içinde, eğitimde en yüksek performansı gösteren ülkeler eğitimde kaliteyi ve hakkaniyeti birleştiren ülkelerdir.

Hükümetler, özellikle dezavantajlı okullara ve “hakkaniyet” ilkesine odaklanarak okuldan ayrılma oranlarını aşağıya çekebilir[[4]](#footnote-4).

Yetişkinlerin ilerleyen yaşlarda da meslekiçi eğitime tabi tutulmaları daha üretken ve becerili bir emek piyasası oluşmasına neden olacaktır. Bu noktada, özel şirketler kadar Hükümetler de bu politikaları desteklemelidir[[5]](#footnote-5).

Bireylerin işgücü piyasasına katılımı için bariyerlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. (Örneğin yetişkinlere yeniden diploma alma şansı verilebilir, göçmenler için vatandaşlık ve dil kursları düzenlenebilir). Ayrıca, şirketlerin ve özellikle KOBİ’lerin çalışanlarına eğitim vermeleri desteklenmelidir. Bu konuda “Leveraging Skills and Training in SMEs” projesi bu konudaki önemli hususlara değinmektedir[[6]](#footnote-6).

Kadın çalışanların ve büyük yaştaki (25-64 yaş) çalışanların işgücü piyasasının bir parçası olması önem arzetmektedir. İşgücü piyasasından çıkan bireylerin becerilerinde düşüş gözlemlenmektedir. Ayrıca, işgücü piyasasına hiç girmemeleri de önemli bir potansiyelin kullanılmaması anlamına gelmektedir. Ülkemizde kadınların sadece %31,5’i (25-64), büyük yaştaki (25-64) nüfusun ise yalnızca yaklaşık %60’ı çalışmaktadır. Ülkemiz her iki oran da OECD ortalamasının çok altındadır. Büyük yaştaki işçilerin emek piyasasında kalmaya devam ettiği ülkelerde ilerleyen yaşlarına rağmen çalışanlara düşük vergi uygulamaları göze çarpmaktadır.

Uluslararası Göç Görünümü 2009 raporunda, işçi göçünün yönetimine ilişkin bir yol haritası çıkarılmıştır[[7]](#footnote-7). Özetle, göç politikalarının evsahibi ülkenin ihtiyacı olan becerilere göre belirlenmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu konuda Avrupa ülkelerinin farklı kriterleri mevcuttur. Göçmenlerin topluma entegre edilmesi ve işyerlerinde ayrımcılığa maruz bırakılmayacakları politikalar izlenmesi gereklidir. Avustralya ve Kanada gibi ülkeler, uluslararası öğrenci olarak ülkelerine gelen öğrencilerin de kalmasını teşvik etmektedir. Göçmen çocuklarının eğitimi konusunda Kanada olumlu bir örnek teşkil etmektedir[[8]](#footnote-8). Uluslararası göçün, göç kaynağı olan ülkeye de olumlu sonuçları olabilir: göçmenlerin bilgi birikimiyle geri dönmesi, ülkelerine para göndermeleri, kendi ülkelerine yatırım yapmaları ve teknoloji transferi.

**Becerilerin Eşleşmesinde Arz Ve Talebin Etkinleştirilmesi**

Beceriler politikaları, becerilerde arz ve talep dengelenmesini desteklemelidir. Becerilerin eksikliği birçok ülkede kendisini işsizlik olarak göstermektedir. Birçok işveren, gerekli vasıflara sahip çalışan bulamadığını beyan etmektedir. Gerekli işgücünün/becerilerin ekonomide mevcut olmaması durumunda bu durumu dikkate alarak politikalar oluşturulmalıdır. Aktif olmayan nüfus emek piyasasına kazandırılabilir veya göçmen alınabilir.

Becerilerin eşleştirilememesine bazen, vasıflı işçilerin farklı coğrafyada, iş imkanlarının farklı coğrafyada bulunması neden olmaktadır. Bir diğer handikap da duyurunun/bilginin yetersiz olmasıdır. Yeterli vasıflara sahip kişi, kendisine ait vasıfları arayan bir şirketin varlığından habersiz olabilmektedir, bu durumun tersi de mümkündür[[9]](#footnote-9). Bu durumlar gözönüne alınarak becerilerin doğru işle eşleştirilmesi desteklenmelidir. Ayrıca, kamu politikaları işverenin ihtiyaçlarını da dikkate almalıdır.

**Beceriler Sisteminin Güçlendirilmesi**

Becerilerin geliştirilmesi için gerekli olan mali kaynak, hükümet, işveren ve çalışan tarafından paylaşılmalıdır. Genç nüfusun becerilerinin artırılması büyük önem arzetmektedir. OECD ülkelerinde genç nüfus azalmakta olsada, yükselen ekonomilerde durum tam tersidir. Bu alanda ülkemiz, genç nüfus için en fazla kaynak aktarması gereken ülkelerdendir[[10]](#footnote-10). Ülkeler, potansiyel öğrencilerin maddi yetersizlikten dolayı “eğitim alamamalarının” önüne geçmelidir.

Şirketlerin, çalışanların eğitimine harcanan masrafları vergiden düşmesi becerilerin gelişimi için cesaretlendirici bir yöntemdir. Ülkemizin de dahil olduğu bazı ülkeler, eğitim süresi boyunca öğrencileri kişisel vergilerden muaf tutmaktadır.

**Beceriler Stratejisine Yönelik Ülke Yaklaşımları**

Ulusal beceriler stratejileri çeşitli şekillerde formüle edilebilmektedir:

- “Market oriented skills systems” (ABD, İngiltere ve diğer İngilizce konuşan ülkeler): Becerilerin eşleştirilmesinde kurumları ve pazarı öne çıkaran yaklaşım

- “Social partner-led systems” (Almanya ve Almanca konuşan ülkeler): Kurumları, emek piyasası kuruluşlarını ve sosyal ortakları öne çıkaran yaklaşım

- “State-led social partnership systems” (Nordik ülkeler): Devletin eğitim harcamalarını üstlendiği ve becerilerin eşleşmesinde merkezi rol oynadığı yaklaşım

- “Developmental skills system” (Doğu Asya ülkeleri ve gelişmekte olan ülkeler): İktisadi ve sosyal gelişmenin sağlanması için devlet müdahalelerinin yaşandığı yaklaşım

OECD Beceriler Stratejisi bu sistemlerin karışımını benimsemektedir: hükümet, eğitimin ve piyasanın işleyişini kolaylaştırır, gerektiği yerde müdahale eder (örneğin serbest piyasanın sınıfta kaldığı durumlarda – zayıf toplumsal grupların sahip oldukları becerileri kullanamadığı durumlarda olduğu gibi).

Becerilerin gelişiminde birçok aktöre görev düştüğü gibi birçok politika alanının da (eğitim, göç ve entegrasyon, bilim ve teknoloji, istihdam, iktisadi gelişme, aile, toplum, sağlık, sanayi, maliye) koordine edilmesi gerekmektedir.

1. Bu çalışmanın sonuçları için sayfa 19 [↑](#footnote-ref-1)
2. Eğitim müfredatında olması gerekenler konusunda tavsiyeler için sayfa 19 [↑](#footnote-ref-2)
3. Farklı staj şekilleri için sayfa 20 ve Londra’daki örnek uygulama için sayfa 21 [↑](#footnote-ref-3)
4. Bu konudaki politika önerileri için sayfa 29 [↑](#footnote-ref-4)
5. İsveç “Komvux” örneği için sayfa 42 [↑](#footnote-ref-5)
6. Sayfa 44 [↑](#footnote-ref-6)
7. Yol haritası için sayfa 59 [↑](#footnote-ref-7)
8. Kanada uygulaması için sayfa 65 [↑](#footnote-ref-8)
9. ABD’nin bu konudaki örnek uygulaması için sayfa 72 [↑](#footnote-ref-9)
10. Tablo için sayfa 84 [↑](#footnote-ref-10)