

BECERİLER VİZYON 2020 TÜRKİYE

Çalışma dokümanı



This project is funded by
the European Union

Bu dokümanın içeriği tamamen yazarlarının sorumluluğunda olup, ETF veya AB kurumlarının görüşlerini doğrudan yansıtmamaktadır.

© Avrupa Eğitim Vakfı, 2014
Kaynak verilmesi şartıyla çoğaltılmasına izin verilir.

Teşekkür

Bu doküman STK'lar da dahil olmak üzere Türkiye'de kendini IPA II kapsamındaki insan Kaynaklarının Geliştirilmesi Programına (İKG) adanmış temel politika yapıcılar ve ulusal paydaşların bir dizi toplantı ve tematik çalıştay vasıtasıyla istişareleri, verimli işbirlikleri ve katkıları sonucunda oluşturulmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), paydaşların çalışmalarına temel teşkil eden eğitim ve öğretim, istihdam ve sosyal içerme konularındaki üç analitik raporu koordine etmiştir.

ETF'nin desteği ve AB Türkiye Delegasyonu'yla işbirliği halinde Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve ÇSGB 3 çalıştay organize etmiştir:

- Türkiye'de Hayat Boyu Öğrenmenin Geliştirilmesi: Hayat Boyu Öğrenme Stratejisinin Eyleme Dökülmesi Konferansı (Antalya, 12 - 13 Mart 2014);
- İKG'de Bütünleşik Yaklaşımların ve Türkiye'de İstihdam Politikalarının Geliştirilmesi (Torino, 5-6 Mayıs 2014);
- Gelecek için Becerilere Yönelik Uzun Vadeli Vizyon Belirleme, Planlama ve Bu Becerilerin Kazandırılması Konferansı (Ankara, 23 Eylül 2014)

Üçüncü konferans ÇSGB ve ETF tarafından ortak olarak ve AB Türkiye Delegasyonu'nun desteği ile organize edilmiştir. Etkinlik genişleme ülkelerindeki AB-IPA destekli FRAME Gelecek için Beceriler girişimi kapsamında gerçekleştirilmiştir.

Türkiye'nin öngörüyü, politika ve eylem planlarını tahmin edip desteklemek için uzun vadeli bir metot olarak kullanma tecrübesi temelinde FRAME girişimi, Türkiye'de İKG konusundaki mevcut strateji ve programlar ile becerilerin geliştirilmesi konusunda şimdi ve gelecekteki engellerin derinlemesine incelenmesine olanak vermiştir.

ETF, Beceriler 2020 Türkiye Raporu'nu uluslararası uzman desteği ve ulusal politika liderleri ve paydaşlarla istişare halinde hazırlamıştır. Rapor, beceriler vizyon ve yol haritası içermektedir. Vizyon 2023 hedeflerinin başarılması yolunda Rapor şu kritik sorulara cevap bulmayı amaçlamaktadır: Orta vadede, 2020'ye kadar, becerilerin geliştirilmesi konusunda hangi faaliyetler önceliklendirilmelidir? Kaynaklar ve kapasiteler göz önünde bulundurulduğunda faaliyetler için uygulanabilir yöntemler nelerdir? Eğitim ve öğretim sisteminin gerekli becerileri oluşturabilmesi için hayat boyu ve kapsayıcı yaklaşıma nasıl uyulanmalıdır?

Eğitim, öğretim, istihdam, sosyal içerme, bilim ve teknoloji, bölgesel kalkınmadan sorumlu ulusal kurumlar, işveren sendikaları, ticaret birlikleri, eğitim sağlayıcılar, araştırma kurumları ve üniversiteler, belediyeler, STK'lardaki üst- düzey yetkililer ve uzmanlar, AB Türkiye Delegasyonu ve ETF temsilcileri ile uluslararası uzmanlardan oluşan 130'dan fazla katılımcı, ekonomik rekabetçilik, yaşam boyu öğrenim ve kapsayıcı perspektif çerçevesinde becerilerin geliştirilmesi sürecinin nasıl hızlandırılıp istihdam piyasasının orta ve uzun vadeli ihtiyaçlarını daha fazla karşılayabileceği konusunda tartışmış ve sonuçlara varmıştır. Üç çalışma grubu (i) bölgesel ve yerel seviyede becerilerin tahmin edilmesi ve eşleştirilmesinde ileri seviyede yaklaşımı-bölgesel öngörülerin potansiyeli (ii) Türkiye'de kapsayıcı büyümenin teşvik edilmesinde becerilerin rolünü ve (iii) kariyer kılavuzluğu ve rehberliğine odaklanarak beceri arz ve talebinin daha iyi eşleştirilmesini "ne, nasıl ve kim" desteklemeli sorularına odaklanmıştır.

Katılımcıların tam listesi Ek 1'de yer almaktadır.

İçerik

Kısaltmalar	8
GENEL BAKIŞ	12
Önsöz	12
Yönetici Özeti	15
BÖLÜM I – Beceriler Vizyon 2020: öngörü vizyonu oluşturma süreci	18
1. Altyapı ve genel durum	18
1.1 Ekonomik zemin	18
1.2 Becerilerle ilişkili stratejilerin gözden geçirilmesi	19
1.3 Mevcut öncelikler ve ana kurumların girişimleri	19
2. Öngörü yaklaşımı ve süreci	28
2.1 Öngörü yaklaşımı ve gerekçesi	28
2.2 FRAME öngörü süreci	30
2.3 Ortaklar ve katılımcılar	35
2.4 Belirlenen temel konular ve zorluklar	35
3. Vizyon, öncelikler ve yol haritası	42
3.1 Vizyon ifadesi ve açıklamalar	42
3.2 Öncelikler ve tedbirler	42
3.3 Yol haritası ve eylemler	46
BÖLÜM II – Kurumsal Düzenlemelerin Değerlendirilmesi: Beceriler Vizyonu 2020'yi uygulayabilmek için kapasite geliştirme planı	56
1. RIA yaklaşımı ve süreci	56
2. Türkiye'deki İKG sektörüne genel bakış: önemli paydaşlar	56
3. Kurumsal düzenlemelerin değerlendirilmesi: temel bulgular	58
3.1 İnceleme odağının özet açıklaması	58
3.2 İnsan Kaynakları Geliştirme (İKG) kapasitesine ilişkin anahtar bulgular	58
3.3 Orta-Vadeli Bütçe Çerçevesi (OVBC) kapasitesine ve program bütçelemeye ilişkin temel bulgular (OVBC'ye özel anket)	68
4. Gözden geçirme süreci: Anahtar sonuçlar	75
5. Sonuç	81
BÖLÜM III –2020 Becerileri Vizyonu ilerlemesinin izlenmesi	82
EKLER	88
Ek 1a: Beceriler Vizyonu 2020 taslak raporu sürecinin seminer ve etkinliklerinin katılımcıları	88
Ek 2: Etkinlik gündemi	96
Ek 3: Türkiye'deki İKG yönetim matrisi	103
Ek 4: İzleme grafikleri	106
Kaynaklar	115

Kısaltmalar

Kısaltma	Terim
10. KP	Onuncu Kalkınma Planı
AB	Avrupa Birliği
ABB	AB Bakanlığı
AİPP	Aktif İşgücü Piyasası Politikası
AKTS	Avrupa Kredi Transfer ve Biriktirme Sistemi
Ar-Ge	Araştırma ve Geliştirme
ASPB	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
B&T	Bilim ve teknoloji
BİT	Bilgi ve İletişim Teknolojileri
BKA	Bölgesel Kalkınma Ajansı
BSTB	Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
BTYK	Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu
CEDEFOP	Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DB	Dünya Bankası
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
DYY	Doğrudan Yabancı Yatırım
ECVET	Mesleki Eğitim ve Öğretimde Kredi Transfer Sistemi
EQAVET	Mesleki Eğitim ve Öğretimde Avrupa Kalite Güvencesi
ETF	Avrupa Eğitim Vakfı
GAP	Güneydoğu Anadolu Projesi
GFS	Devlet Finans İstatistikleri
GTHB	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı
HAK-İŞ	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HBÖ	Hayat Boyu Öğrenme
İİMEK	İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu
İKG	İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi
İKG OP	İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	Uluslararası Para Fonu
IPA	Katılım Öncesi Yardım Aracı

ISCED	Uluslararası Eğitim Sınıflandırma Standardı
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KB	Kalkınma Bakanlığı
KİH	Kamu İstihdam Hizmetleri
KOBİ	Küçük ve orta boy işletme
KÖİ	Kamu Özel İşbirliği
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
LGBT	Lezbiyen, gey, biseksüel ve transeksüel
MB	Maliye Bakanlığı
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MEÖ	Mesleki Eğitim ve Öğretim
MESS	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MTE	Mesleki ve Teknik Eğitim
MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumu
NEET	Çalışmayan, Eğitim ve Öğrenim Görmeyenler
NIPAC	Ulusal IPA Koordinatörü
NUTS	İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
ÖÖT	Önceki öğrenmelerin tanınması
OVBC	Orta Vadeli Bütçe Çerçevesi
OVHC	Orta Vadeli Harcama Çerçevesi
OVMP	Orta Vadeli Mali Plan
OVP	Orta Vadeli Program
PBB	Performans bazlı bütçeleme
PIAAC	Uluslararası Yetişkin Becerilerinin Ölçülmesi Programı
PISA	Uluslararası Öğrenci Başarılarını Ölçme Programı
RIA	Kurumsal Düzenlemelerin Değerlendirilmesi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SIGMA	Yönetişim ve Yönetimin İyileştirilmesi İçin Destek
SOPs	Standart Operasyon Prosedürleri
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
TESK	Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu

TİKA	Türk İş Birliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı
TİSK	Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu
TMEÖ	Teknik ve Mesleki Eğitim ve Öğretim
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜBİTAK	Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜRKAK	Türk Akreditasyon Kurumu
TYÇ	Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi
ÜİS	Ulusal İstihdam Stratejisi
UKP	Ulusal Kalkınma Planı
UMBS	Ulusal Mesleki Bilgi Sistemi
UMEM	Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi
UMS	Ulusal Meslek Standartları
UNECE	Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu
UYÇ	Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi
VOC TEST Merkezleri	Mesleki Bilgi ve Beceri Sınav ve Belgelendirme Merkezleri
YBS	Yönetim Bilgi Sistemi
YÖK	Yükseköğretim Kurulu

GENEL BAKIŞ

Önsöz

“Becerilerle” bilgi, yetenek ve yetkinlikler kastedilmekte olup vizyon ve yol haritası İKG’nin geniş çerçevesi için geliştirilecektir. Hayat boyu öğrenme perspektifinde ve istihdam politikası ve sosyal içerme bağlamında İKG, eğitim ve öğretim kurumları ve özel sektör tarafından beceriler oluşturma sistemini kapsamaktadır. Hayat boyu öğrenme perspektifinde eğitim ve öğretim sisteminin ilgili unsurları mesleki eğitim ve öğretim (MEÖ) ve yüksek öğretimdir. Firma bazlı öğretim ile işsiz ve istediği şekilde iş bulamayan kişiler için öğretim de HBÖ kapsamında eğitim ve öğretim sistemi içinde yer almaktadır.

Konuyla ilgili “insan kaynağının geliştirilmesi” ve “insan sermayesinin geliştirilmesi” terimleri sıklıkla kullanılmaktadır. İlk Avrupa Komisyonu tarafından yaygın şekilde kullanılmakta iken diğeri daha çok Dünya Bankası gibi global kurumlar tarafından kullanılmaktadır. Bu bağlamda anlamları neredeyse aynıdır. Bir akademik tanıma göre insan kaynağının geliştirilmesi, birey, grup ve organizasyonel etkinliği artırmak için öğretim, kurum ve kariyer geliştirme çabalarının bütünleşmiş kullanımıdır. İnsan sermayesi ise ekonomik değer üretmek için gerekli olan iş yapabilme kabiliyetine gömülü yetkinlikler, bilgi ve yaratıcılık da dahil olmak üzere sosyal ve kişisel özelliklerden oluşan bir bütündür. Başka bir deyişle ekonomilerdeki bireylerin toplam ekonomik görüntüsüdür. Sonuç olarak iki kavramın mikro ekonomik seviye (kurumlarda (kamu ve özel) bir fonksiyon olarak İKG) ve makro ekonomik seviyeye (politika seviyesi) tekabül ettiği net şekilde görülmektedir. .

Katılım Öncesi Yardım Aracı (IPA) AB’ye katılım sürecine dahil olan ülkelere destek sunmaktadır. Mevcut program döngüsü sona ermekte olup 2014-2020 dönemini kapsayan IPA II planlanma sürecindedir. IPA II, AB’ye katılım sürecindeki ülkeleri AB değerlerine yakınlaştırmada ve kademeli olarak AB kuralları, standartları, politikaları ve uygulamalarına adapte olabilmeleri için gerekli olan politik, kurumsal, yasal, yönetsel, sosyal ve ekonomik reformların uygulanmasında gerekli desteği verecektir. Yeni programın uygulanması zorluk teşkil etse de öncekine kıyasla daha stratejik, verimli ve iyi odaklanmış bir program olacaktır. IPA II İKG, istihdam ve sosyal bütünlükle ilgili tüm konuları tek bir politika alanı altında birleştiren, mümkün olduğu ölçüde sektörler geneli bir yaklaşım benimsemeyi amaçlamaktadır.

IPA II altında İKG, iş piyasası ve sosyal bütünleşme, aşağıda sıralanan birçok alanı kapsayacak birleşik politikaları gerektiren tek bir bağdaşık sektör (politika alanı) olarak değerlendirilecektir:

- Yükseköğretim
- Mesleki eğitim
- Hayat boyu öğrenme (HBÖ)
- Sosyal içerme
- İş yaratma
- Endüstriyel rekabetçilik
- Yoksulluğun azaltılması
- Girişimcilik

■ AB'ye katılım için ihtiyaç duyulan beceri ve yetenekler

Sektörler geneli bir yaklaşım, daha önce az ya da çok bağımsız hareket eden çok çeşitli politika alanlarının, daha yakın işbirliği yapmasını gerektirdiğinden bir zorluk teşkil etmektedir. Ancak böylece sektörler Avrupa 2020 Stratejisi'yle uyumlu şekilde İKG için bütünleşik ve kanıta dayalı politika yaklaşımları geliştirebilecektir. İlgili paydaşların müdahale planlamalarını, ihtiyaç tanımlamalarını ve fonksiyonlarını yerine getirmeleri için gerekli kaynakları zaman içinde temin edebilmelerini kolaylaştırmak amacıyla, konuyla ilgili farklı alanları birleştirmeye ihtiyaç duyulmaktadır.

Katılım sürecindeki ülkelerin bu yeni yaklaşımdan en iyi şekilde faydalanabilmelerini ve İKG için Avrupa 2020 Stratejisi'yle uyumlu şekilde bütünleşik politika yaklaşımlarının geliştirilmesini desteklemek amacıyla Avrupa Komisyonu FRAME-Gelecek için Beceriler girişiminin başlatılması konusunda ETF'yi görevlendirmiştir. FRAME girişimi, daha önce İKG'de sektör yaklaşımının temel bileşenlerini oluşturmaları nedeniyle emsalsiz olduğu düşünülen dört ilişkili unsurdan oluşmaktadır.

Unsur 1 – Öngörü: AB genişleme ülkelerinde öncelikler ve yol haritası da dahil olmak üzere tutarlı ulusal İKG stratejilerinin oluşturulması amacıyla 2020'yi hedef alan gelecekteki becerilerin ortaya çıkarılmasına yönelik öngörü metodolojisinin uygulanması. Metodolojik yaklaşım 2 genişleme ülkesinde (Karadağ ve Sırbistan) test edilmiş ve daha sonra diğer faydalanıcı ülkelere sunulmuştur.

Unsur 2 – Kurumsal Düzenlemelerin Değerlendirilmesi: Ülkedeki Beceriler Vizyon 2020'yi başarıyla uygulayabilmek için gerekli kapasiteyi inceleyip buna bağlı olarak kapasite oluşturma müdahalelerini geliştirebilmek için, İKG sektöründeki kurumsal düzenlemelerin değerlendirilmesine yönelik metodoloji uygulanması. Geliştirilen metodoloji tüm faydalanıcı ülkelerde doğrudan kullanılmaya başlanmıştır.

Unsur 3 – İzleme: Ulusal stratejik amaçlar, Avrupa 2020 hedefleri ve Güneydoğu Avrupa 2020 Stratejisi'nde (SEE 2020) konulan hedef başlıklarına paralel olarak İKG'de sektörler geneli yaklaşımın uygulanmasında ilerlemenin takip edilmesi ve hesap verilebilirliğin güçlendirilmesi için performans izleme ve gösterge bazlı sistemin oluşturulması

Unsur 4 – Bölgesel: Sonuçların paylaşılmasını sağlayan ve gelecekteki ortak eylemlerin yolunu açan bölgesel toplantılar ve iletişim faaliyetleriyle katılım sürecinde olan bölge ülkelerindeki karşılıklı öğrenmenin kolaylaştırılması

ETF öngörü unsuru ile, katılım sürecindeki ülkelerin ortak olarak kabul edilen öncelikler ve yol haritası ile ortak Beceriler Vizyonu 2020'yi tasarlamasına yardımcı olmaktadır. Bu uygulama, İKG'den sorumlu paydaşları geçmiş çalışmalar ve mevcut ulusal stratejiler üzerine ortak bir vizyon inşa etmek amacıyla bir araya getirmesi nedeniyle kapsayıcı ve kapsamlı bir niteliğe sahiptir.

Türkiye'nin 2004'te Vizyon 2023'ün geliştirilmesiyle sonuçlanan büyük çaplı ulusal teknoloji öngörü çalışması yürütmesi nedeniyle, öngörü unsuru Türkiye'de diğer katılım sürecindeki ülkelerde benimsenenden farklı bir yaklaşım takip etmiştir. Vizyon 2023, ülkenin bilgi ekonomisine geçişi için çok farklı alanlardaki uzman ve paydaşları içeren ve tüm toplumu kapsayan bir vizyondur. Dolayısıyla FRAME öngörü unsuru, beceriler vizyonu ve Vizyon 2023 temelinde yol haritasının oluşturulmasına; özellikle de Vizyon 2023 kaynaklı becerilerle ilişkili engellere odaklanmıştır. Beceriler, aşağıdaki soruyu irdeleyerek öngörü unsurunun merkezinde yer almaktadır:

*Türkiye 2020 yolunda hangi becerileri geliştirmelidir
ve bu beceriler eğitim ve öğretim sistemiyle nasıl oluşturulabilir?*

Uygulama nitel ve nicel bir dizi beceri ileri sürmeyi değil; aksine Türkiye Vizyon 2023 ve Yol Haritası'nda mevcutta tanımlanmış olan amaç ve hedefler temelinde ve bunlara yönelik becerilerin geliştirilmesi için vizyoner ve stratejik yönelimin detaylandırılmasını amaçlamaktadır.

ETF, Vizyon 2023'teki hedeflerin başarılması için orta vadede, 2020'ye kadar, beceri geliştirme alanında hangi başarıların önceliklendirileceği konusunda ulusal politika liderleri ve paydaşlarla çalışmaktadır. Mevcut kaynaklar ve kapasiteler bazında mümkün olan, uygulanabilir ve tercih edilen seçenekler nelerdir? Gerekli becerilerin oluşturulması için eğitim, öğretim ve HBÖ sistemi nasıl geliştirilmelidir?

Sınırlı kaynaklar göz önünde bulundurularak öngörü çalışmalarının bugüne kadarki temel gerekçesi bilimsel ve teknolojik araştırmalar için önceliklendirmenin desteklenmesi ve fonlama önceliklerinin belirlenmesi olmuştur. Vizyon 2023, bilim ve teknoloji (B&T) için ihtiyaç duyulan uzun vadeli stratejik yaklaşımlar, sahiplenme ve politik destek eksikliği, izole edilmiş B&T politikaları ile araştırmacı ve kaynakların parçalı yapısı da dahil olmak üzere diğer gerekçeleri de tanımlamıştır. FRAME girişimi İKG ve beceriler konusunda farklı devlet kurumları arasında, ilgili bakanlıklar arasında, devlet ile sanayiciler, sanayiye temsil eden kuruluşlar ve STK'lar arasında, ortak ve uzun vadeli politika yaklaşımları geliştirmede öngörü kullanmanın önemini vurgulamıştır. Bu durum, temel olarak bilim, teknoloji ve araştırmayı hedef alan önceliklendirme, katılımcı ve parçalanmış gerekçelerin ötesinde öngörünün Türkiye'de ulusal politika yapımında kullanılmasına yeni bir boyut getirmiştir. Amaç, istihdam arzı ve sanayi ihtiyaçları arasındaki uyumsuzluğu hedef alan İKG ve becerilerle ilişkili politikaların, devlet organlarında ve dışında tutarlı şekilde geliştirilip uygulanmasını desteklemektedir. Öngörü sektörler arasında ve kamu-özel sektör arasında daha tutarlı yaklaşımlar geliştirmek için kullanmak, Vizyon 2023 gibi geniş çaplı, farklı sektörleri, hedefleri ve bölgesel boyutları kapsayan bir vizyon için uzun vadeli İKG ve beceri stratejilerinin geliştirilmesinde daha kritik bir önem taşımaktadır. Amaç farklı sektörlerdeki oyuncuların ortak olarak ve düzenli şekilde politikalar tasarlayıp uygulamasını sağlamaktır. Bu da ulusal ve uluslararası seviyede destekleyici bir ortam, süreçler ve yetkinliklerin geliştirilmesini gerekli kılmaktadır.

Yönetici Özeti

Avrupa Komisyonu'nun Katılım Öncesi Yardım Aracı'nın ikinci çevriminin (IPA II) hazırlanmasında verdiği desteğin bir parçası olarak, ETF Gelecek FRAME girişimi ile genişleme ülkelerindeki süreci kolaylaştırmaktadır. Türkiye teknoloji öngörüsü alanında uzun bir geçmişe sahiptir; Vizyon 2023'ü oluşturmak için geniş bir paydaş kitlesini kapsayan ülke çapındaki çalışmalar 2003'te başlamıştır. Dolayısıyla FRAME girişimi Vizyon 2023 kapsamında İKG sektörü için beceriler vizyonu ve yol haritasının oluşturulmasına, temel hedeflerin ve öncelik tedbirlerinin belirlenmesine odaklanmıştır. Kurumsal düzenlemelerin değerlendirilmesi (RIA) ve izleme unsurlarına da benzer şekilde yaklaşım ve sonuçlar bu raporda sunulmuştur. Bu rapor temel olarak IPA II programlamasının hazırlığına katkı, spesifik olarak da Türkiye Ülke Strateji Belgesi'ne bilgi sağlamayı amaçlamaktadır.

Öngörü ve RIA unsurları üzerindeki çalışmalar 2013'te ETF ekibinin çok sayıda gözlem amaçlı ziyareti ile başlamış; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (ÇSGB) koordinasyonunda ilgili bakanlıkları, kamu kurumları ve diğer kurumları, eğitim, öğretim ve HBÖ alanında önde gelen paydaşları, iş örgütlerini, STK'ları, iş ve işçileri temsil eden kuruluşları katılımcı bir süreç içinde bir araya getiren bir dizi interaktif çalıştay ile devam etmiştir.

Türkiye'de FRAME süreci aşağıda sunulan ortak vizyonun oluşturulmasına olanak vermiştir:

"2020 itibarıyla Türkiye, bölgesel eşitsizlikleri azalmış, gençlerin ve kadınların tam olarak dahil olduğu proaktif, girişimci, yüksek ve düşük teknoloji ve beceri gerektiren işleri yönlendiren işgücü ile sosyal olarak bütünlüğünü sağlamış ve bilgi temelli bir ekonomidir. Koordineli ve birbiriyle uyumlu istihdam, eğitim ve sosyal bütünlük politikaları, iş talebini öngörerek ve yüksek niteliklere sahip gerekli insan kaynağını sağlayarak, ulusal ve bölgesel seviyede sektörel becerilerle ilişkili öncelikleri tamamlamaktadır."

Bu vizyonu başarabilmek için, Türkiye aşağıda sıralanan öncelik alanlarındaki temel hedeflere odaklanmalıdır:

- Esnek, şeffaf, inovatif ve kalite bazlı eğitim sisteminin kurulması;
- Eğitimsel kazanımların ve beceri seviyelerinin iyileştirilmesi;
- Kapsayıcı ve daha etkin bir iş piyasası yaratılması;
- Etkin sosyal politikalar ve iyileştirilmiş sosyal koruma mekanizmaları ile kapsayıcı bir toplum inşa edilmesi

Maliyet-etkin inovatif modeller ve süreçlerle sayı ve niteliğin üst seviyelere çıkarılması göz önünde bulundurularak, gençler, kadınlar ve dezavantajlı gruplara özellikle öncelik verilecektir. Politika yaklaşımları beceriler ve İKG'nin bölgesel ve sektörel boyutlarına odaklanarak ele alınacaktır. 2023 itibarıyla bu amaçları başarabilmek için Türkiye'deki yetkili organlar ve ilgili kurumlar gösterge ve hedefleri belirlemiştir.

Politika döngüsünü yönetmeye yönelik kurumsal yetenek, politika döngüsünün aşamalarına tekabül eden ve aşağıda sunulan dört ana işlevsel kapasiteye vurgu yapan 2014 tarihli masa başı araştırmasına konu olmuştur:

1. Politika tasarımı
2. Planlama ve bütçeleme
3. Uygulama
4. İzleme ve değerlendirme (raporlama ve öğrenme dahil olmak üzere).

Bu çalışma, kurumsal analizler temelinde kapasitelerin ortaya çıkarılmasına fırsat vermiştir. RIA raporu, kurumsal kapasitelerin iyileştirilmesi ve böylece Beceriler Vizyon 2020'deki önerilerin ve faaliyetlerin uygulanabilmesi için kaynak takviyesi ile yatırıma ihtiyaç duyulduğuna dikkat çekmiştir.

Temel Mesajlar

Politika yapıcılar, uygulayıcılar ve özellikle özel sektör dahil olmak üzere diğer paydaşlar için kritik soru, Türkiye'nin çalışma çağındaki nüfusunun yaklaşık yarısının gizli iş potansiyelini nasıl daha fazla kullanabileceğidir. Tartışmacılar ve katılımcılar, kadınlar, gençler ve sosyal riskli grupların istihdama sürdürülebilir şekilde ulaşmalarını teşvik etmek için nasıl daha bütüncül ve sonuca götüren faaliyetler yürütebilecekleri konusunda fikir ve önerilerini paylaşmışlardır. Kaliteli ve sürekli eğitim ve öğretime geniş erişim imkanı ile becerilerin geliştirilmesi, kadınlar ve savunmasız grupların etkinleştirilmesi için bir gerekliliktir.

Olumlu demografik eğilimlerin aksine, bazı sektörler yeni yeni belirmekte veya daha fazla talep yaratmakta iken (örn. finansal hizmetler, sağlık ve bakım) diğer sektörlerde yaşanan işgücünün ilk sinyalleri görülmeye başlamaktadır. Vizyon 2023'teki istihdam hedeflerinin yakalanması için, 13 milyondan fazla kişi etkinleştirilmeli ve iş piyasasına dahil edilmelidir. Bu da kadın istihdamının önemli derecede artışı gerektirmektedir. Yoksulluk ve sosyal dışlanmadan istihdama geçişi sağlamak için kat edilmesi gereken uzun bir yol olmasına rağmen, şu koşulların sağlanması durumunda bunu başarmak mümkündür: belli becerilerin iyileştirilmesi, makul yan sosyal hizmetler (çocuk bakımı gibi), verimli nakdi ve aynı sosyal destek, hedef grupların ihtiyaçlarına adapte edilmiş destekleyici önlemler. Ev işlerinin paylaşımındaki değişim, işletme kurulması ve yönetiminde kadınların daha fazla rolünün bulunması, kariyerde ilerleme olanakları, işyerinde daha iyi sağlık ve güvenlik koşulları ile esnek çalışma şartları, iş piyasasında kadınların sürdürülebilir etkinliğine katkı sağlayabilecek ve Türkiye'nin gelecekte ekonomik olarak rekabetçiliğini güçlü şekilde destekleyecektir.

Özellikle Roman azınlık olmak üzere savunmasız grupların karşılaştığı engeller konferansta tartışılmıştır. Eğitim, sosyal hizmetler ve yardıma eşit erişimin sağlanmasına; hedef grupların ihtiyaçlarına adapte edilmiş özel politika ve programların tasarlanmasına; bölgesel ve kentsel-kırsal uyumsuzlukların daha iyi ele alınmasına; bu çabalara özel sektörün dahil edilip hakların korunması ve aktif sosyal içermenin desteklenmesi konularında çalışan STK'ların kapasitesinin artırılmasına açık şekilde ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Bu kapsamda sosyal riskli gruplarla ilgili daha iyi verilerin oluşturulması gerekmektedir. Türkiye'nin gelecekteki rekabetçiliğini sağlaması ve orta gelir düzeyine sahip ülke tuzağından çıkması için kapsayıcı büyüme çabası büyük önem taşımakta olup bu görev tek bir kurumun sorumluluğunda değildir.

Türkiye'de bölgelerin dengesiz büyümesi problemi, gerek ekonomistler gerekse de politika yapıcılar açısından uzun zamandır bir endişe kaynağıdır. Bölgesel farklılıkları gidermeye yönelik politika ve programlar tasarlamak için ekonomileri şekillendiren ve bölgeler ile ana metropoller arasındaki farklılıkları devam ettiren süreçleri anlamaya yönelik on yıllardır çaba verilmektedir. Bölgesel Kalkınma Ulusal Stratejisi Türk Hükümeti tarafından yakında onaylanacaktır. Uluslararası alanda, AB ve Türkiye çapında gerçekleştirilen birçok çalışma ve araştırma, Türkiye'deki ekonomik kalkınmanın yerel ve bölgesel dinamikleri ile yerel/bölgesel kapsayıcı büyümenin sürdürülebilirliğini sağlamak için gerekli becerileri anlamaya yönelik bir girişime gerek duyulduğunu ortaya koymaktadır. Mekanizma ve kapasiteler hakkındaki yerel politika anlayışını kavrayabilmek ve Türkiye'deki yerel ekonomik kalkınma için becerileri öngörebilmek için beş yıllık planlar ve Vizyon 2023 de dahil olmak üzere diğer politika dokümanları incelenmiştir. Türkiye'deki bölgesel politika gelişmelerinin, AB de dahil olmak üzere dış kaynaklı bir çok kavram ve politikadan etkilendiği bir gerçektir.

Beceriler öngörüsü ve eşleştirmesinin sadece toplumdaki tüm sektörleri kapsayan ekonomik değişimi hedefleyen merkezi yönetim bakış açısı ile başarılması mümkün değildir. Büyümeyi sağlayabilmesi beceriler politikası ve uygulaması uluslararası eğilimler, yerel ekonomik eğilimlerden kaynaklı ihtiyaçlar ve yerel girişimciler ve yatırımcıların taleplerine dayanmalıdır. Bölgesel yaklaşım, bölgesel sanayiler ile eğitim kurumları arasında merkezi sisteme göre daha pratik ve sorumlu bir ilişki

gelişmesini mümkün kılmaktadır. Ancak yüksek seviyede merkezi sistemlerde bu uygulamanın yerleşmesi zaman almaktadır. Mesleki eğitim ve öğretim, bölgesel kapsayıcı büyüme için Becerilerin sağlanmasında önemli bir role sahiptir.

ETF, eğitim ve öğretimin yönetişimi ve beceri öngörüsü için ihtiyaç duyulan kurumsal kapasite, özel sektörün ve profesyonel sosyal ağın katkısı, beceriler öngörüsünü destekleyen araştırma, istihdama yönelik gelişmeler ve sosyal içerme konularının tamamıyla ilgilenmektedir. Çok katmanlı iyi yönetim, yerel seviyedeki müşterek ve koordineli eylemler ve paydaş olmayan aktörlerin de dahil edilmesi ile ulusal kalkınma hedeflerinin başarılmasına katkı sağlayacak ve böylece mesleki eğitim ve öğretimin rolünü artırabilecektir. Daha net bir ifadeyle çok katmanlı iyi yönetim, mesleki eğitim ve öğretimde sosyal ortaklık yaklaşımlarını gerekli kılmaktadır. Ek olarak, çok katmanlı iyi yönetim ekonomi ve iş piyasasının mevcut ihtiyaçlarına adapte olmak, toplumdaki demokratik değerleri yaygınlaştırmak ve işverenler, öğrenciler, aileler ve toplulukları çekmek için, mesleki eğitim ve öğretimdeki sistem ve reformları desteklemelidir.

Son on yılda örgün eğitime katılım önemli ölçüde artış göstermiştir. Türkiye'nin yeni hayat boyu öğrenim stratejisi örgün eğitim sisteminin ötesinde hayat boyu öğrenime erişimle özellikle ilgilenmektedir. İşletmelerde öğrenim, okuldan işe geçişi teşvik etmek ve kariyer için gerekli bilgiyi sağlamak açısından önemli görülmektedir. Mesleki Eğitim ve Öğretim Stratejisi 2014-2018, iyileştirilmiş mesleki eğitim ve öğretim sistemi kapasitesi ve mezunlar için daha iyi istihdam çıktıları ile mesleki eğitim ve öğretime erişimin genişletilmesini hedeflemektedir. Mesleki eğitim ve öğretim mezunları için daha iyi istihdam olanakları aynı zamanda 2007-2025 Yüksek Öğretim Stratejisi'nin de bir hedefidir. İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı (İMEİGEP) Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi 'deki yeterliliklerin sağlanması, mesleki standartlara uygun olarak müfredatın uygulanması, mesleki eğitim ve öğretim kurumları için bilgi, yönlendirme ve rehberlik sağlayıp akredite edilmesi de dahil olmak üzere mesleki eğitim ve öğretim sisteminin kalitesine odaklanmaktadır.

Mevcut stratejiler, Türkiye'nin kalkınma ve büyümedeki iddialı hedeflerini başarabilmesi için sadece ulusal politika ve örgün eğitim sistemine dayanamayacağını kabul etmiştir. Yaşam boyu öğrenim için fırsatların genişletilmesi, işletmeler ve sivil toplumun harekete geçirilmesi ve özellikle iş piyasasında yeterince temsil edilmeyen grupların sisteme dahil edilmesi gerekmektedir. Sürdürülebilir büyüme ile gelecek için Türkiye'nin ihtiyaç duyduğu beceriler arasında ilişki kuran Türkiye Beceriler 2020 Raporu, gençler ve kadınlar için daha iyi istihdam çıktıları doğuran ve bölgesel farklılıkları gideren daha iyi eğitim çıktılarına duyulan ihtiyacı özellikle vurgulamaktadır. Kadınlar ve gençlerin istihdam piyasasındaki seçeneklerini ve şanslarını artırmak için özellikle firmaların mesleki eğitim ve öğretime daha fazla dahil edilmesi ihtimaliyle ilgili (örn. çıraklık ve pratik yerleştirmeler) bölgesel seviyede neler yapılabileceği ve eğitimden iş yaşamına geçişi iyileştirmek için yerel ve bölgesel seviyede daha farklı ne yapılabileceği konusunda öneriler sunulmuştur.

Kalite güvence sistemlerinin bir parçası olarak, mesleki eğitim ve öğretim kurumlarına öğrenme ve mezunların istihdam çıktıları için daha fazla sorumluluk verilmesi ve işverenlerle ve kurumlar arası öğrenmeyle ilgili iyi örneklerin paylaşılması yoluyla (liste bununla bitmemektedir) bilgi rehberliği ve iş bazlı öğrenme konuları daha fazla araştırılmıştır.

Bu raporda önerilen önceliklerin ve eylemlerin izleme ve değerlendirmesinin takip edilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın koordinasyonunda ve İKG konusundaki diğer ilgili kurumsal paydaşlar ve diğer aktörlerle yakın işbirliği içinde ilave çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

BÖLÜM I – Beceriler Vizyon 2020: öngörü vizyonu oluşturma süreci

1. Altyapı ve genel durum

1.1 Ekonomik zemin

Türkiye, 76 milyonluk nüfusu, 786 milyar Dolarlık gayri safi milli hasılası (GSMH) ve 10.782 Dolarlık kişi başı GSMH'si ile üst-orta gelir düzeyine sahip bir ülkedir. Nüfusun 2023, 2050 ve 2075 itibariyle sırasıyla 84,2 milyon, 93,5 milyon ve 89,2 milyona yükseleceği yönünde tahminler bulunmaktadır. Türkiye dünyadaki en büyük 18. ekonomi olup hükümetin hedefi 2023 itibariyle, Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşunun 100. yıldönümünde, ülkenin dünyanın en büyük 10 ekonomisi arasında yer almasını sağlamaktır. 2013-2014 Dünya Ekonomik Forumu Küresel Rekabetçilik Endeksi'nde (GCI) Türkiye 148 ülke içinde 44. sırada olup nispeten iyi bir konumdadır. Bu durum yüksek rekabetçiliğe sahip yurtiçi pazardaki dinamik sektörel yapıyla ve özellikle kara ve havayolu olmak üzere sağlam ulaşım altyapısıyla ilişkilendirilmektedir. GCI Raporu, "daha iyi temel eğitim, sağlık hizmetleri, yüksek eğitim ve öğretim ile insan kaynaklarının geliştirilmesi, iş piyasasının verimliliğinin artırılması, kamu kurumlarının verimlilik ve şeffaflığının artırılması" ile rekabetçiliğinin yükseltilmesi ihtiyacına dikkat çekmektedir. (Dünya Ekonomik Forumu, 2013)

GCI Raporu, artan bütçe açığı ve enflasyon ile makroekonomik koşulların geçen seneye göre kısmen gerilediğini belirtse de, Türkiye ekonomisi birçok Avrupa ekonomisinden daha iyi şekilde yoluna devam etmektedir. 2010 ve 2011'deki %9 civarındaki güçlü büyüme oranlarını takiben GSMH 2012 itibariyle %2,2 büyüyerek yavaşlamış; bununla birlikte büyüme yurtiçi talepten dış ticarete doğru yeniden dengeye oturmuş, cari işlem açığı geçici olarak daralmış ve enflasyon düşmüştür. GSMH, 2013'ün ilk çeyreği itibariyle %3,7 oranında artmış, buna paralel olarak cari işlem açığı genişlemiş ve tüketici fiyatları artmıştır (Avrupa Komisyonu, 2013). Özel sektör yatırımlarındaki gerilemeye bağlı olarak (2011'de GSMH'nin %18'i iken 2012'de %16,4'ü) toplam yatırım 2011'de GSMH'nin %21,8'i iken 2012'de %20,3'üne düşmüştür. Kamu yatırımları artmaya devam etmiş ve GSMH içindeki payı 2011'de %3,8 iken 2012'de %3,9'a yükselmiştir. 2012'de sektörlerin yarattıkları katma değere göre GSMH içindeki payları tarımda %8,9, sanayide %26,6 ve hizmetlerde %64,5'dir.

Türkiye işleyen piyasa ekonomisine sahiptir. Ancak büyük yapısal cari işlemler açığı ve göreceli yüksek enflasyon oranları temelde yatan önemli dengesizliklere dikkat çekmektedir. Bu durum istikrarın sağlanması ve mallar, hizmetler ve iş için piyasa işleyişinin iyileştirilmesini; dolayısıyla da uluslararası rekabetçiliğin güçlendirilmesi için makroekonomik politika miksinin ve yapısal reformların orta ve uzun vadede yeniden dengelenmesini gerektirmektedir. Çözüm, yurtiçi tasarruf ve daha fazla uzun vadeli yatırım çekmektir. Ekonomideki olumlu unsurlardan birisi, küresel finansal krizlere dayanan ve karlılığını koruyan güçlü finans sektörü ve profesyonelleşen bankacılık sektörüdür. (Dünya Bankası, 2013e)

Doğrudan yabancı yatırım (DYY) 2000'lerin başında 1 milyar Doların hemen üzerinde iken 2008-2012 döneminde 13 milyar Dolar ortalaması düzeyindedir. Ancak Ekonomi Bakanlığı'nın Mart 2014'te yayınladığı verilere göre Türkiye'ye brüt DYY akışı 2012'ye göre %4,1 oranında düşerek 2013 itibariyle 12,6 milyar Dolar gerilemiştir. Enerji sektörü 2013 yılında 2,55 milyar Dolar çekerek yabancı sermayeden en fazla yararlanan sektör olmuştur. Türkiye'ye yurtdışından gelen paranın ana kaynağı AB olup sermayenin %52'si AB üye ülkelerinden gelmektedir. Sermaye akışının 3,7 milyar Doları aracı finansal kuruluşların operasyonları vasıtasıyla ülkeye girmiştir. 2012'de Türkiye'de 3.703 yeni yabancı sermayeli firma kurulduğu halde bu rakam 2013'te 2.960'a düşmüştür. Aralık 2013 itibariyle Türkiye'de yaklaşık 37.000 yabancı sermayeli firma bulunmaktadır.

Eğitim, istihdam ve sosyal içleme göstergelerine yansıyan azımsanmayacak bölgesel ve sosyoekonomik farklılıklar doğrultusunda ekonomi ve istihdam durumu bölgeler bazında farklılık göstermekte ve bütünlük sağlanması yolundaki zorluklara dikkat çekmektedir. Nüfusun daha fazla bölümü metropol ve kentlere taşındıkça, geleneksel tarımdan hizmet ve sanayi sektörlerine kayma görülmekte ve sonuç olarak sosyal bütünlük problemi artmaktadır. Türkiye net yoksulluk oranında büyük ilerleme kaydetmiş olsa da her dört haneden biri yoksulluk riskiyle karşı karşıyadır.

1.2 Becerilerle ilişkili stratejilerin gözden geçirilmesi

Eğitim, insan kaynakları ve becerilerle ilişkili ulusal stratejilerin analizi, ulusal kalkınmaya odaklanmış temel stratejik girişimleri işaret etmektedir (Tablo 1). 2006'da başlatılan Vizyon 2023 beş yıllık kalkınma planları vasıtasıyla ulusal seviyede uygulanmaktadır. Bunlar sektörel bazda da ekonomik kalkınma, iş yaratma ve eğitimi odak alan sektörel kalkınma planları vasıtasıyla detaylandırılmaktadır.

Tablo 1: Becerilerle İlişkili Stratejilerin Gözden Geçirilmesi

Vizyon 2023 Dokuzuncu Kalkınma Planı 2009–2013 Onuncu Kalkınma Planı 2014–2018 Orta Vadeli Plan 2013–2015		
Eğitim	İstihdam ve Sosyal Bütünlük	Sektörel ve Bölgesel
Milli Eğitim Bakanlığı Stratejik Planı (2010–2014) Türkiye Yükseköğretim Stratejisi (2007–2025) Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi (2014–2018) Ulusal Mesleki Eğitim ve Öğretim Stratejisi (2014–2018) İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı (İMEİGEP)	Ulusal İstihdam Stratejisi (2014–2023) Gençlik İstihdam Eylem Planı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2008–2013) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Stratejik Planı (2009–2013) Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Stratejik Planı (2010–2014) İŞKUR Stratejik Planı (2011–2015) İstihdam ve Sosyal Koruma İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı	Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynağı Stratejisi ve Eylem Planı (2011–2016) Türkiye Sanayi Strateji Belgesi (2011–2014) İhracat Stratejisi 2023 Türkiye Turizm Stratejisi (2023) Tarım Stratejik Planı (2010–2014) Vizyon 2023'ü uygulamak için Bölgesel Kalkınma Planları

Eğitim ve istihdam, sosyal koruma ve istihdam gibi ilgili politika alanlarını birbirine bağlayan eylem planlarının hazırlanmış olması önemli bir gelişme olduğu gibi sektörel ve bölgesel stratejiler vasıtasıyla da eğitim, istihdam ve sosyal bütünlük arasında ilişki kurulması da önem taşımaktadır.

1.3 Mevcut öncelikler ve ana kurumların girişimleri

Bu bölümde önde gelen kurumların girişimleri ile şu an hazırlık aşamasında olan veya 2020'ye kadar hazırlanması planlanan benzer girişimler analiz edilmektedir.

1.3.1 Genel vizyon ve başlıca stratejiler

Vizyon 2023

Vizyon 2023 istikrarlı ekonomik büyümeyi, yüksek kalitede insan sermayesini ve stratejik makroekonomik, sektörel, sosyal ve bölgesel kalkınma politikalarını hedefleyen kapsamlı bir yaklaşıma sahiptir. Vizyon, Türkiye'de rekabet avantajına mevcutta sahip ya da 2023'e kadar sahip olma potansiyeli bulunan sektörler de dahil olmak üzere Türkiye ekonomisindeki tüm ana sektörleri

kapsamaktadır. Vizyon dokuz¹ teknoloji ilişkili temaya ve eğitim ve insan kaynakları ve çevre ve sürdürülebilir kalkınma olmak üzere bunları kesen iki temaya odaklanmaktadır.

Vizyon 2023'ün eğitim, öğretim ve öğrenme için spesifik hedefleri aşağıda sunulmuştur.

- Eğitimli bireylerden oluşan bir toplum oluşturmak:
 - Okul öncesi, temel ve ortaöğretimde katılım oranlarını %100'e çıkarmak;
 - 12 yıl zorunlu eğitimin hayata geçirilebilmesi için fiziksel altyapı ile ilgili problemleri gidermek;
 - Mesleki eğitimin önemini teşvik etmek;
 - Özel üniversitelerin sayısını artırmak ve üniversitelerin kalitesini yükseltmek;
 - Üniversitelerdeki akademisyen sayısını artırmak ve yüksek öğretime geçişi kolaylaştırmak;
- Cinsiyet ve bölgesel eşitsizlikleri sona erdirmek;
- Dil öğrenme politikası uygulamak;
- Her sınıfa interaktif beyaz tahta ve her öğrenciye tablet bilgisayar sağlamayı amaçlayan FATİH² projesini (Fırsatları Artırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi) başlatmak.

Vizyon 2023, ekonomide işgücü talebinin, gerekli becerilere sahip yeterli sayıda ve ilgili sektörde işgücü tarafından karşılandığını değerlendirebilmek için iller bazındaki işgücünü analizlerini de içermektedir. Vizyon 2023'ü hayata geçirmek için toplam 25 Öncelikli Dönüşüm Programı tamamlanmak üzeredir. Bu programların bir kısmı İKG sistemi ve yeteneklerini ele almasından dolayı eğitim, öğretim ve HBÖ ile doğrudan; geri kalanı da dolaylı olarak ilişkilidir. Doğrudan ilişkili olan programlar iş gücü piyasasının etkinleştirilmesi, kayıt dışı ekonominin azaltılması, istatistiki bilgi altyapısının geliştirilmesini, temel ve mesleki becerilerin geliştirilmesini, nitelikli insan gücü için çekim merkezi olmayı, yerelde kurumsal kapasitenin güçlendirilmesini içermektedir.

Tablo 2: İKG konusunda temel ulusal hedeflerin özeti

Eğitim	İstihdam	Sosyal politikalar ve içerme
Okul öncesi eğitimde (4–5 yaş) brüt okullaşma oranı: 2018 itibariyle %70 (10. KP) Yükseköğretimde brüt okullaşma oranı (toplam): 2018 itibariyle %94 (10. KP) Hayat boyu öğrenmeye katılım oranı: 2023 itibariyle %15 (UİS) Öğretim üyesi başına öğrenci sayısı: 2018 itibariyle 36 (10. KP) İlköğretimde derslik başına	İşgücü katılım oranı: 2018 itibariyle %53.8 (10. KP) Kadın işgücü katılım oranı: 2018 itibariyle %41 (10. KP) Kadın işgücü katılım oranı: 2023 itibariyle %41 (NES) İstihdam oranı: 2023 itibariyle %55 (NES) İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin işe yerleştirme oranı: 2018 itibariyle %50 (10. KP) Kayıt dışı istihdam oranı: 2018	Kişi Başı günlük 4,30 Doların altındaki nüfus oranı (mutlak yoksulluk): 2018 itibariyle %1'den az (10. KP) Eşdeğer hane halkı kullanılabilir geliri medyan değer % 60'ından az olan nüfusun oranı (görelî yoksulluk): 2018 itibariyle %19 (10. KP) Gini katsayısı: 2018 itibariyle %36 (10. KP) Yoksulluk (gıda ve gıda

¹ Bilgi ve iletişim; enerji ve doğal kaynaklar; sağlık ve ilaç; savunma, havacılık ve uzay endüstrisi; tarım ve gıda; imalat ve malzeme; ulaşım ve turizm; kimyasallar ve tekstil; inşaat ve altyapı.

² Fatih Projesi (Fırsatları Artırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi) en son teknolojiyi Türk kamu eğitim sistemine entegre etmeyi amaçlayan bir proje olup Kasım 2010'da başlatılmıştır.

öğrenci sayısı 30 ve altı olan il sayısı: 2018 itibariyle 76 (10. KP) Ortaöğretimde derslik başına öğrenci sayısı 30 ve altı olan il sayısı: 2018 itibariyle 66 (10. KP) İnşaat sektöründe mesleki yeterlilik belgesine sahip işçilerin oranı: 2023 itibariyle %30 (UİS)	itibariyle %30 (10. KP) İşsizlik oranı: 2023 itibariyle %5 (UİS) Uzun vadeli işsizlik oranı: 2012'de %24.9'dan 2023'te %15'e düşmesi (UİS) Genç işsizlik oranı: 2018 itibariyle %13 (10. KP) Tarım dışı sektörde kayıt dışı istihdam oranı: 2023 itibariyle %15'in altına düşmesi (UİS) Tarım sektöründe kayıt dışı istihdam oranı: 2023 itibariyle %50'ye düşmesi (UİS) Çalışan yoksul oranı: 2023 itibariyle %5'e düşmesi (UİS) Çocuk işçinin en kötü şartları: Ağır ve tehlikeli işlerde, sokak işlerinde ve göçmen / geçici mevsimlik iş alanlarında 2023 itibariyle tamamen sona ermesi (UİS) Çocuk işçi: Diğer alanlarda 2023 itibariyle %2'nin altına düşmesi (UİS)	harici): 2023 itibariyle kalıcı bir şekilde %10'un altına düşmesi (ASPB Stratejik Planı)
---	---	---

Tüm bu hedefler, Türkiye'nin AB hedefleriyle uyumlu spesifik ulusal hedefler belirleyerek politika yapımında güçlü ve kanıta dayalı bir yaklaşım sergilediğini ortaya koymaktadır. Türkiye'nin spesifik ihtiyaç ve önceliklerinin çeşitliliği göz önünde bulundurulduğunda, Vizyon 2023'te de açıklandığı gibi, ülkeye özel göstergeler belirli politika önceliklerini yansıtmaktadır.

Onuncu Kalkınma Planı (2014–2018)

Onuncu Kalkınma Planı (2014–2018) yatırım yapılmasını hedeflenen biz dizi alan tanımlamıştır. Bu alanlar eğitim ve sağlık; araştırma ve geliştirme (Ar-Ge) ve yenilikçi üretim; istihdamla da ilişkili olarak istikrarlı yüksek büyüme; finansal piyasalar; bilim, teknoloji ve inovasyon; sanayi sektörünün dönüşümü, girişimcilik ve KOBİ'ler; fikri mülkiyet hakları; bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT); tarım ve gıda; enerji; madencilik; lojistik ve ulaşım; ticari hizmetler; turizm ve inşaat, enerji ve danışmanlığı kapsamaktadır. (Çağlar ve Azar, 2013).

Plan, okullaşma oranında ilave artış (2018 itibariyle okullaşma oranının okul öncesi eğitimde %70 ve yükseköğretimde %94'e çıkarılması), derslik başına öğrenci sayısının azaltılması ve uluslararası öğrenci sayısının artırılması gibi hedefler ile eğitim sisteminin niteliksel değişimi üzerinde özellikle durmaktadır. Kalkınma Planı, eğitim sisteminin kalitesini genel olarak yükselten hedef ve politikalara geniş yer ayırmaktadır. Önerilen politikalar öğretmenlerin eğitiminin iyileştirilmesi, eğitim sisteminin mevcuttaki merkezi yapısının kırılması, orta öğretimde teknoloji kullanımının yaygınlaştırılması, yüksek eğitim kurumları arasında rekabetin teşvik edilmesi, mesleki eğitimde uygulamaya yönelik kurslara odaklanması ve eğitim müfredatının iş dünyasının taleplerine uyumlaştırılmasını kapsamaktadır.

Onuncu Kalkınma Planı'nın güncel bir değerlendirmesi, planın tasarımı ve etkin şekilde uygulanmasıyla ilişkili olarak aşağıda sıralanan gerekliliklerin altını çizmektedir.

- (i) Planın hedeflerini gerçekleştirebilmek için uzun vadeli politikalara yeterli derecede odaklanarak politik destek ve isteğin güçlendirilmesi;

- (ii) Diğer karar verme süreçleriyle ilişkinin güçlendirilmesi;
- (iii) İzleme ve değerlendirme yönünün ele alınması;
- (iv) Farklı stratejiler ve planlar arasında koordinasyonun artırılması;
- (v) Nicelikselden çok niteliksek hedeflere öncelik verilerek gerçekçi olmasının sağlanması.

Türkiye'nin seviye atlayabilmesi için, yüksek kaliteli eğitim sisteminde yüksek kaliteli işgücüne yatırım yapması gerekmektedir. Eğitim tarafında nicelikselden ziyade niteliksel gelişmelere öncelik verilmelidir. Okullaşma oranı ve fiziksel kapasitedeki artışa rağmen, Uluslararası Öğrenci Başarılarını Ölçme Programı (PISA) testlerindeki sonuçlara göre ortalama eğitim kazanımları oranında halen istenilen seviyeye ulaşamamıştır. Üniversite sayısındaki artış üniversitelerin sıralamasında önemli bir yükselmeyi beraberinde getirmemiştir. "Türkiye'deki öğrencilerin okullarda aldığı eğitimin gelişmişliği ve kalitesi okulda geçirdikleri yıl sayısından çok daha önemlidir...Eğitim reform gündemi, bütçe kısıtları kadar niteliksel kalite artışına duyulan ihtiyaç da göz önünde bulundurularak geliştirilmeli ve uygulanmalıdır." (OECD Türkiye-Ülke Notları-PISA 2012 Sonuçları)

Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynağı Stratejisi ve Eylem Planı (2011–2016)

2004'te teknoloji öngörü programının tamamlanmasından sonra, Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu (BTYK), Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu'nu (TÜBİTAK) Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynağı Stratejisi ve Eylem Planı'nın (2011–2016) hazırlanmasını koordine etmekle görevlendirmiştir. TÜBİTAK tarafından hazırlanan strateji, BTYK tarafından 2010'da kabul edilmiştir. Stratejinin Ar-Ge personel sayısının artırılması ve sektörel ve mesleki dağılımının geliştirilmesi olmak üzere iki temel amacı bulunmaktadır. Strateji dokümanının hazırlanması sırasında 12 çalıştay düzenlenmiştir. Bu çalıştaylara farklı kurumlardan yerli ve yabancı akademisyenler, özel sektör Ar-Ge yöneticileri ve kamu sektörü laboratuvar yöneticileri de dahil olmak üzere 500'den fazla araştırmacı katılmıştır. Pratik ve düzenleyici programlar doğrultusunda, araştırmacılar için Ar-Ge ortamını iyileştirmeye yönelik olarak kamu ve kamu dışındaki çok çeşitli paydaşları kapsayan geçici komiteler kurulmuştur.

Milli Eğitim Bakanlığı Stratejik Planı (2010–2014)

Milli Eğitim Bakanlığı Stratejik Planı (2010–2014), ticaret odası, mesleki dernekler ve işveren ve işçi birliklerini daha fazla iş başı eğitim ve firmalarda eğitim birimlerinin kurulması konusunda teşvik etmektedir. Özel sektör, basitleştirilmiş bürokratik prosedürler ve eğitim sonunda geçerliliği olan sertifikaların verilmesi ile işgücünü, işgücü piyasasının talebi doğrultusunda eğitmek üzere teşvik edilmektedir. Firmalarla imzalanan işbirliği sözleşmeleri de ayrıca artmalıdır. Plan bu hedeflere ulaşılması için gerekli teşvikleri henüz sunmamaktadır. Bölgesel Kalkınma Planları, programların finansmanında %90'lık bölümün özel sektörden karşılanacağı varsayılarak hazırlanmıştır.

Firmaların aktif bir rol oynamasını teşvik etmek için bir dizi önlem alınmıştır. Mesleki Eğitim Kanunu'na göre 20'den fazla çalışanı olan işletmeler işgüçlerinin %5 ile 10'u arasında stajyer (öğrenci veya çırak) almak zorundadırlar. Çoğu çırak 14-20 yaş grubu arasındadır. Daha önce çırak olarak çalışanların sadece %10'u işsiz olup %90'ı kendi işini kurmuştur. Türk Eğitim Sistemi'ndeki yüksek sayıdaki öğrenci göz önünde bulundurulduğunda çıraklık sisteminin yeterli etkiyi uyandıramadığı görülmektedir. Ayrıca çıraklık eğitiminden sonra yükseköğretim yollarının sınırlı olmasının çıraklık eğitiminin kalitesi ve kapsamını olumsuz yönde etkilemesi de olasıdır.

Ulusal Mesleki Eğitim ve Öğretim Stratejisi (2014–2018)

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Türkiye'deki mesleki eğitim ve öğretimin (MEÖ) kalitesini artırmak için 2014-2018 yıllarını kapsayan bir strateji belgesi ve eylem planı hazırlamıştır. Strateji, Kalkınma Bakanlığı (KB), ÇSGB, iş dünyasını temsil eden STK'lar ile işbirliği halinde hazırlanmış olup Türkiye'de MEÖ'nün kalitesini artırmak için öncelikleri belirlemektedir. Ulusal Mesleki Eğitim ve

Öğretim Stratejisi ve Eylem Planı (2014-2018), kalkınma planları, hükümet programları, Mesleki ve Teknik Eğitim Eylem Planı (2008-2012), ulusal eğitim konseyleri, AB eğitim müktesebatı, Vizyon 2023 projesi, Milli Eğitim Bakanlığı Stratejik Planı (2010-2014), Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi (2009–2013 ve 2014–2018), Sanayi Strateji Belgesi (2010–2014), Ulusal Gençlik İstihdamı Eylem Planı ve Bilgi Toplumu Eylem Planı dikkate alınarak hazırlanmıştır. Stratejide temel öncelik mesleki ve teknik eğitimi (MTE) yerel, ulusal ve uluslararası iş piyasasının beklentileri doğrultusunda yapılandırarak gençleri gerekli bilgi, beceri ve yetkinlikle donatmaktır. Mesleki ve Teknik Eğitim Stratejisi ve Eylem Planı (2014-2018) erişim, kapasite geliştirme ve istihdamın artırılması olmak üzere Türkiye’de MTE’yi geliştirmeyi amaçlayan üç temel politika ekseninde tasarlanmıştır.

- *MTE’ye erişim* MTE ve erişimin önemi hakkında farkındalık; farklı tip ve seviyedeki MTE kurumları arasında yatay ve dikey geçiş esnekliği; spesifik politikalara ihtiyaç duyan grupların erişiminin artırılması ve Ar-Ge faaliyetlerinde işbirliğinin geliştirilmesini kapsamaktadır.
- *MTE’de kapasite* MTE yeterlilik sisteminin kurulması; yeterliliklere paralel olarak ulusal mesleki standartlar ve eğitim programları; eğitim ortamı; mesleki rehberlik ve kariyer sistemi; idare ve finansal yönetim ve kalite geliştirme sistemlerini kapsamaktadır.
- *MTE ile istihdam* spesifik politikalara ihtiyaç duyan gruplar da dahil olmak üzere MTE öğrencileri, stajyerleri ve mezunlarına temel yetkinliklerin verilmesini; işyerindeki eğitimleri; yaratıcılık, inovatiflik ve girişimcilik için fırsatları; mesleki sağlık ve güvenliği ve ulusal ve uluslararası hareketliliği kapsamaktadır.

Bu dokümanda adı geçen tüm paydaşların katılımını gerektiren MTEÖ politika ve stratejilerinin uygulanmasında işbirliği ve etkin diyalog büyük önem taşımaktadır. Yüksek Planlama Kurulu’nun 2014/5 numaralı ve 06/05/2014 tarihli kararı ile yürürlüğe giren Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Dokümanı ve Eylem Planı (2014-2018), MEB koordinasyonundaki Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü vasıtasıyla ve diğer ilgili taraflarla işbirliği halinde uygulanacak, izlenecek ve değerlendirilecektir.

Türkiye Yükseköğretim Stratejisi (2007–2025)

Türkiye Yükseköğretim Stratejisi (2007’de başlatılmış), Yükseköğretim Kurulu tarafından geliştirilmiş olup küresel bilgi ekonomisinde yükseköğretim için beklentileri yükseltmeye odaklanmıştır.

Yükseköğretim için temel stratejik yönelimler aşağıda sıralanmıştır:

- Yükseköğretime erişimin ve katılımın artırılması;
- Yeterli kaynakları sağlamak ve stratejik hedefleri gerçekleştirmek için uygun finansman stratejisinin geliştirilmesi;
- Kurumlara daha fazla özerklik ve farklı koşullara adapte olabilme becerisinin sağlanabilmesi için eğitim sisteminin esnek ve açık şekilde çeşitlendirilmesi;
- Mezunların istihdam edilebilirliğinin artırılması ve bölgesel ve ekonomik kalkınmaya katkı sağlanması;
- Yükseköğretim kurumlarının ve öğrencilerinin kalitesinin artırılması ve sürdürülmesi;
- Mezunların ve üniversite araştırmalarının sayısının artırılması.

Dokuzuncu Kalkınma Planı’nda yüksek öğretim stratejisi ayrıntılı şekilde ele alınmıştır.

Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi (2014–2018)

MEB tarafından hazırlanan Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi, Avrupa 2020 hedeflerine paralel

olarak 15-64 yaş arasındaki bireylerin HBÖ'ye katılımını 2020 itibariyle %15 oranında artırmayı amaçlamaktadır. Strateji bu hedeflere ulaşmanın önünde 11 engel tespit etmiştir: HBÖ konusundaki yetersiz veri, HBÖ'nün bazı formları ile bazı tip bilgi ve becerilerin sağlanmasındaki boşluklar, belgelendirme sistemine duyulan güvensizlikler, HBÖ'nün esnek bir şekilde sağlanamaması, önceki öğrenmelerin tanınması (ÖÖT) hizmetlerinin yetersizliği, kişisel ve kariyer gelişiminde HBÖ'nün önemi hakkındaki farkındalığın yetersizliği, HBÖ programlarına katılımın düşük seviyede olması, kariyer yönlendirmesi ve rehberliğinin eksikliği, dezavantajlı grupların dahil edilmemesi. Eylem planı toplumda HBÖ kültür ve farkındalığının oluşturulması, HBÖ fırsatları ve sunumunun artırılması, HBÖ fırsatlarına erişimin artırılması, HBÖ rehberlik ve danışmanlık sisteminin geliştirilmesi, ÖÖT sisteminin geliştirilmesi ve HBÖ izleme ve değerlendirme sisteminin geliştirilmesi olmak üzere 29 tedbiri kapsayan altı öncelik belirlemiştir.

İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı (İMEİGEP)

MEB tarafından hazırlanan İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı (İMEİGEP), Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi'ni (UYÇ) geliştirme ve uygulama, eğitim programlarını ulusal meslek standartlarına (UMS) uyumlu hale getirecek şekilde revize etme, mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ile iş gücü eğitim kursları sunma ve MEÖ kurumlarının akreditasyonunu sağlamayı amaçlamaktadır.

Ulusal İstihdam Stratejisi (2014–2023)

Avrupa 2020 hedefleri doğrultusunda hazırlık çalışmaları birkaç yıla yayılan Ulusal İstihdam Stratejisi (UIS) ve Eylem Planı'nda öncelikler eğitim ve istihdam arasındaki ilişkiyi güçlendirmek, işgücü piyasasında güvenlik ve esnekliği sağlamak, dezavantajlı grupların istihdamını artırmak ve istihdam ile sosyal koruma arasındaki ilişkiyi güçlendirmek olarak belirlenmiştir.

Son yıllardaki yüksek işsizlik oranları ve istihdam için kalkınmanın gerekliliği, ayrıntılı analizler ve kapsamlı bir çalışma ile uygulanabilir, etkin ve tutarlı bir ulusal istihdam stratejisinin hazırlanmasına ön ayak olmuştur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı "Ulusal İstihdam Stratejisi" için hazırlık çalışmalarını Ekim 2009'da başlatmıştır. Bütünsel yaklaşım, fırsat eşitliği, sadece işi değil işçiye de koruma, işverene ilave yük getirmeme, sosyal diyalog ve teşvik yaklaşımına odaklanma prensipleri doğrultusunda hazırlanan "Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planı" Yüksek Planlama Kurulu tarafından 6 Mayıs 2014'te Kabul edilmiş ve 29015 sayılı ve 30 Mayıs 2014 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Ulusal İstihdam Stratejisi işgücü piyasasının yapısal problemlerini çözmeyi ve büyümenin istihdama katkısını artırarak işsizlik sorununa kalıcı çözümler getirmeyi amaçlamaktadır. Belirlenmiş hedeflere paralel olarak Stratejinin temel politika ayakları eğitim ve istihdam arasındaki ilişkiyi güçlendirmek, işgücü piyasasında güvenlik ve esnekliği sağlamak, dezavantajlı grupların istihdamını artırmak ve istihdam ile sosyal koruma arasındaki ilişkiyi güçlendirmek olarak belirlenmiştir.

Politika yapımının sektör spesifik belirlenmesinin öneminden hareketle, istihdam politikaları tekstil, konfeksiyon ve tarım gibi emek yoğun ve istihdam kapasitesi yüksek sektörler ve turizm, inşaat, finans, bilişim ve sağlık gibi büyüme potansiyeli veya büyümenin istihdam esnekliği yüksek veya gelecekte yüksek olması muhtemel sektörler için tasarlanmıştır. Bu sırada gelişmiş ekonomilerde hizmet sektörünün istihdam içindeki payının büyüme eğilimi ve tarım ve tekstil sektöründeki gerilemenin işgücü piyasasına olabilecek etkileri de göz önünde bulundurulmuştur.

Stratejinin 2023 itibariyle temel hedefleri işsizlik seviyesinin %5'in altına düşürülmesi, istihdam oranının %55'in üzerine çıkarılması ve tarım dışı sektörlerdeki kayıt dışı istihdam oranının %15'in altına düşürülmesi olarak belirlenmiştir.

Strateji iki yıllık kapsayan ve her sene İzleme ve Değerlendirme Komitesi tarafından güncellenen eylem planları vasıtasıyla uygulanacaktır. Başkanlığını ÇSGB'nin yürüttüğü komite, Stratejinin izleme sürecini izlemek için yılda iki defa toplanacaktır.

Gençlik İstihdam Eylem Planı (2011–2015)

Türkiye 2011 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile birlikte 2015 yılına kadar uygulanacak eylemlere dair Gençlik İstihdam Eylem Planı'nı hazırlamıştır. Strateji, genç istihdamının teşvik edilmesinde kurumsal kapasitenin artırılması ve eğitim, öğretim ve istihdam arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi gibi AB öncelikleriyle paraleldir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2008–2013)

Mevcutta güncellenmekte olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2008–2013), konu hakkındaki diğer stratejik belgedir. Belgede öncelikler, MEÖ ve işgücü programları ile kadınların istihdam edilebilirliğinin artırılması, hasta, engelli ve yaşlılar için bakım hizmetleri ile çocuk bakımının yaygınlaştırılması, kadınların ekonomik ve sosyal yaşama katılımını kısıtlayan faktörler hakkında özellikle erkekler arasında sosyal farkındalığın artırılması ve girişimciliğin teşvik edilmesi olarak belirlenmiştir. Tüm bunlar da konuyla ilgili eylemlerde artışa katkı sağlamaktadır.

İstihdam ve Sosyal Koruma İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı (2011–2015)

İstihdam ve Sosyal Koruma İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı, çalışabilir durumda olan ve sosyal yardıma başvurup almakta olan kişilerin kamu istihdam hizmetlerinden (KİP) de yararlanmasını amaçlamaktadır. Planın uygulanması sınırlı kalmakla birlikte, ilgili BM Sözleşmesi'nin bir gerekliliği olarak ulusal izleme mekanizması 2013 yılında başlatılmıştır.

Kayıt dışı ekonomiyle mücadele kapsamında kurumsal denetleme kapasitesini artırmak, iş akışları güncellemek ve konuyla ilgili kurumlar arası işbirliğini ve farkındalığı artırmak için Türkiye'nin İşgücü Piyasasında Kayıt dışı Eylem Planı'nı güncellemesi beklenmektedir. Spesifik politikalar için ilgili hedef gruplara yönelik spesifik strateji belgelerine ihtiyaç duyulmaktadır. Örneğin, Roman halkının ihtiyaçlarını ele almak için Roman Vatandaşları Stratejisi taslak olarak oluşturulmuştur. Konuyla ilgili kamu kurumları, kurumsal ve yönetsel kapasitelerini geliştirmek için AB'den önemli düzeyde yardım almaktadır. Bunun sonucunda işgücü piyasası kuruluşlarında, eğitim ve öğretim kurumlarında ve politika yapımında kayda değer gelişmeler gözlenmiştir.

1.3.2 Vizyon 2023'ün uygulanması için sektörel stratejiler

İhracat Stratejisi 2023

Türkiye, Vizyon 2023'ün gerçekleştirilmesine katkı sağlamaya yönelik olarak 2009'da İhracat Stratejisi 2023'ü hazırlamıştır. Stratejinin 2023 itibarıyla spesifik hedefleri ihracatta yıllık %12'lik büyümenin sağlanması, dünya ticaretinde %1,5'in üzerinde paya sahip olunması, ihracatın yıllık 500 milyar Dolar'ın üzerine çıkması ve ihracatın ithalata oranının %80'e ulaşması olarak belirlenmiştir. Bu hedefler, gerek ulaştırma, lojistik ve yönetim alanlarında teknik seviyede, gerekse de önemli hedef pazarlardaki ortaklarla iletişim için dil ve sosyal beceri seviyesindeki yeni beceri profilleri için bir talep yaratacaktır. Her bir lojistik ve ihracat merkezinin konumu ve hedef pazarları hakkındaki stratejik kararlar, eğitim, öğretim ve HBÖ politikalarında etkili olmalıdır.

Turizm Stratejisi 2023

Türkiye Turizm Stratejisi de Vizyon 2023'ün gerçekleştirilmesine katkı sağlamaktadır. Strateji'nin 2023 için hedefleri arasında her yabancı turist için 1.350 Dolar ortalama gelir beklentisi ile yılda 63 milyon üzerinde turist çekmek yer almaktadır. Stratejide bölgesel boyut kültürel miras ve çevre, dinlence imkanları ve belirli turizm bölgelerinin eko-turizm ve turizm şehirleri adı altında ve turizm "koridorları" ile bağlantılı olarak geliştirilmesi olarak öne çıkmaktadır. Eğitim bölümü, ölçülebilen çıktılar üretecek;

üniversiteler ve profesyonel kuruluşlar ile akademik ve mesleki eğitim programları geliştirecek turizm eğitim programını tanıtmaktadır.

Tarım Stratejisi ve Stratejik Plan (2010–2014)

Türkiye’de tarım sektörünün bütünsel ve rasyonel büyümesi 2006’daki strateji belgesi ile başlamış ve 2010-2013 Stratejik Planı ile devam etmiştir. Stratejik Plan tarımsal üretim, arz ve gıda güvenliği, bilgi ve hayvan sağlığı, kırsal kalkınma ve kurumsal kapasiteye değinmekte olup altı stratejik amaç ve 38 stratejik hedefi kapsamaktadır. Bu amaçlar kırsal alanlarda insan kaynakları ve organizasyonel yapılanmanın geliştirilmesi ve verimli ve kaliteli hizmet sunabilmek için yönetsel ve kurumsal kapasitenin geliştirilmesiyle ilgilidir. Eylem planının tüm yönleri eğitim, öğretim ve HBÖ girişimlerini, sosyal yardım ve danışmanlık hizmetleri şeklinde kapsamaktadır.

Vizyon 2023’ün Uygulanması için Bölgesel Kalkınma Planları

Türkiye NUTS 1, 2 ve 3’e göre sırasıyla 12 bölge, 26 alt bölge ve 81 ilden oluşmaktadır. İstikrarlı ekonomik büyüme ve sosyal kalkınmanın sağlanması için bölgelere özel önem verilmektedir. Türkiye’de Bölgesel Planların (veya Bölgesel Kalkınma Planları) hazırlanması Kalkınma Bakanlığı’nın sorumluluğundadır. Bölgesel planlar “sosyo-ekonomik gelişme eğilimlerini, yerleşmelerin gelişme potansiyelini, sektörel hedefleri, faaliyetlerin ve alt yapıların dağılımını bölge düzeyinde belirleyen planlar” olarak tanımlanmaktadır.

Bölgesel Kalkınma Programları ve Projeleri, ülkenin bütünsel kalkınmasına yardımcı olmak için bölgesel ve yerel kalkınmayı hızlandırarak ekonomik büyüme hedeflerine katkı sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Programlar ve planlar aynı zamanda bölgeler arasındaki farklılıkları azaltmayı ve sürdürülebilir ve dengeli büyümeyi de amaçlamaktadır. 2006 yılında 26 Bölgesel Kalkınma Ajansı’nın (BKA) kurulmasını onaylayan yasa yayınlanmıştır. BKA’lar esas olarak kamu kurumları, yerel yetkililer, özel sektör, STK’lar ve üniversiteler arasında yapılandırılmış ortaklıkları teşvik etmek amacıyla koordinatör/kolaylaştırıcı rolünü üstlenmektedir. Bölgesel kapasitenin geliştirilmesi ve böylelikle daha alt seviyedeki yönetimlere daha fazla sorumluluk verilerek merkezi kararların hakimiyetinin azaltılması açısından BKA’ların rolleri büyük önem taşımaktadır. Bölgesel Kalkınma Planları ve Programları’nın hazırlanmasında tüm sorumluluğun BKA’lara verilmesini de alternatif bir çözüm olarak düşünmek mümkündür.

1.3.3 Türkiye-AB ortaklık dokümanları

IPA – İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı

IPA l’in uygulanmasının değerlendirmesi doğrultusunda IPA II: 2014–2020 – İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı, Türkiye’nin Avrupa sosyal modeli doğrultusunda ilerlemesini ve istihdam, eğitim, sosyal politika alanında AB müktesebatına uyumunu teşvik eden programlara odaklanmaktadır. Bu programlar iş, istihdam edilebilirlik ve kapasite gelişimi teşvik etmekte; HBÖ’yü, tüm seviyelerdeki eğitime ulaşımın, uyumun ve eğitim kalitesinin geliştirilmesini; sosyal hizmetlerin kapasitesinin ve bunlara erişimin iyileştirilmesini ve işgücü piyasasıyla daha güçlü bağlar kurulması ile sosyal içermeyi artırmayı hedeflemektedir.

İstihdam ve Sosyal Reform Programı (2014–2020)

İstihdam ve Sosyal Reform Programı (2014 sonu itibarıyla tamamlanması hedeflenmektedir) istihdam, sosyal içermeyi ve sosyal koruma alanında AB ve Türkiye’nin ortak önceliklerini tanımlamaktadır. Bu kapsamda AB seviyesindeki açık koordinasyon mekanizmalarına katılımı teşvik edilebilir.

Yukarıdakiyle ilişkili olarak, Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması konulu Başbakanlık genelgesi, kadınlar için sosyo ekonomik koşulları güçlendirmeye, sosyal hayatta kadınlar ve erkekler arasındaki eşitliği sağlamaya, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınmaya

yönelik koordineli eylemler başlatmayı amaçlamaktadır. Finanse edilebilir eylemler, temel çalışmalar ve göstergelerle tamamlanmalıdır.

2. Öngörü yaklaşımı ve süreci

2.1 Öngörü yaklaşımı ve gerekçesi

Öngörü, liderlere ve değişimden sorumlu kişilere, aşağıdaki konularda yardımcı olan bir değişim yönetimi aracıdır:

- Karşılaştıkları zorlukları tanımlamak
- Ne yapılabileceği konusunda umut vadeden bir vizyon çizmek
- Gerekli eylemleri önceliklendirmek
- Başarılı olmak için gerekli olan işbirliklerini anlamak

Öngörü, değişime tepki göstermek yerine onu önceden görür; tek bir gelecek tahmin etmek yerine alternatif gelecek senaryoları araştırır. Karmaşıklık ve hızlı değişim ortamında ufuk tarama, trend kırıncıları ve engelleyicileri tanımlama, aksama ve normal işleme senaryolarını araştırma ve vizyon belirleme gibi yararlı teknikleri kullanmaktadır. Öngörü, trendleri görselleştirme, anlama ve analiz etmeye yardımcı olduğu gibi trendler ve tetikleyicilerin analizi, alternatif geleceklerin anlatılması için hikaye anlatma ve öyküleme gibi daha kalitatif teknikleri de kullanmaktadır. Öngörünün ayırt edici özelliği katılımcı yaklaşımıdır: daha sağlam bir gelecek oluşturmak için sezgi, bakış açısı ve disiplinleri bir araya getirir. Ayrıca, ana aktörler arasında uyum sağlamak için, faaliyetlerinin birbirine bağımlılığı, koordinasyon ihtiyacı ve karşılıklı takviye ve destekle ilgili fırsatlar konusunda farkındalık yaratır.

Şekil 1: ETF FRAME öngörü sorusu ve ilişkili hususlar



Bu projeksiyonun oluşturulması sırasında, daha geniş kapsamlı politika çerçeveleri içindeki eğitim ve öğretim stratejilerindeki temel göstergeler doğrultusunda, politika yapımında beceri geliştirme ön sırada yer almıştır.

Öngörü, çok farklı konu ve trendleri göz önünde bulundurduğu gibi kararları doğrulamak için mevcut kanıtları da kullanmaktadır. Beceri politikalarına dahil olan paydaş sayısının yüksekliği ve verilerin varlığı göz önünde bulundurulduğunda, vizyon geliştirme faaliyetini başlatmak için en doğru yaklaşımın kalitatif olduğu düşünülmektedir. Öngörü çalışmalarının temel amacı, ana paydaşları (kamu ve özel) dahil ederek ve eğitim, öğretim, beceri gelişimi, istihdam ve ekonomik kalkınmayla ilgili mevcut farklı ülke stratejilerini gelecek için becerilerle ilgili sağlam bir vizyon altında bir araya getirerek beceri politikalarına daha gelecek odaklı bir yaklaşımı desteklemektir. Ayrıca süreç, sektördeki ana oyuncuların bir araya getirerek ve beceri geliştirmeyle ilgili mevcut stratejiler arasındaki ortak noktaları tanımlayarak, beceri geliştirmeden sorumlu bakanlıklar arasındaki engellerin aşılmasını ve beceri gelişimi için daha birleşik politika yaklaşımlarını amaçlamaktadır.

Proje için tasarlanan metodoloji, aşağıdaki temel soruları ele almayı hedeflemektedir:

- 2020'ye doğru hangi becerileri geliştirmeliyiz (ülke olarak); eğitim ve öğretim sistemiyle bu beceriler nasıl oluşturulabilir?
- Kaynaklar ve kapasiteler temel alınınca (mevcut ve gelecekte üretilecek olanlar), uygulanabilir ve tercih edilen seçenekler nelerdir?

Vizyon 2023'ün³ detaylandırılmasında öngörünün kullanılması, paydaşlarda bağlılık oluşturma ve B&T politikalarının planlama ve uygulamasındaki parçalı yapıyı azaltmada etkin bir yaklaşım olarak TÜBİTAK (çalışmanın yürütücüsü) tarafından önerilmiştir. Vizyon 2023 öngörüsünde kritik başarı faktörü hükümetin desteklenmesinin sağlanması ve sonuç olarak da politika teklifleri ve önerilerinin ciddiye alınmasıdır. Program, çıktıların başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için paydaşların geniş ölçekte katılımı ve sahiplenmesini amaçlamakta ve garanti altına almaktadır.

Vizyon 2023 tüm ulusu hedeflemekle birlikte, 2023'e kadarki B&T vizyon ve politikalarını tasarlayarak, Ar-Ge için stratejik teknolojiler ve öncelik alanlarını belirleyerek, sosyoekonomik kalkınma için B&T'nin önemi konusunda farkındalık yaratarak ve geniş bir yelpazedeki paydaş kitlesini sürece dahil ederek, B&T temelli büyüme konusuna spesifik olarak odaklanmaktadır. Çalışma, önceliklendirme için bir dizi kriter oluşturmaya odaklanmıştır: Türkiye'nin bugün sahip olduğu ve gelecek 20 yılda sahip olması beklenen sektörlerin rekabet avantajları ve teknoloji ve politika için geçerli sektörler. Bir sektörün başarısı B&T politikalarına değil diğer politikalara (örn. finansal politikalar) bağlı olduğu durumda listeye dahil edilmemiştir. Öngörü çalışması, ülkenin rekabetçiliğini ve ekonomik kalkınmasını tetiklemek için politikayla ilişkili dokuz teknoloji sektörü; eğitim ve insan kaynakları ile çevre ve sürdürülebilir kalkınma olmak üzere bu dokuz sektörü kesen iki tematik alan belirlemiştir. Dokümandaki öneriler, teknolojinin stratejik alanları, Ar-Ge harcamasını ve bunları geliştirmek için gerekli işgücünü belirleyerek güçlü bir Ar-Ge odağını yansıtmaktadır.

Vizyon 2023, gelecekteki büyümenin motoru olarak teknoloji fikrinden yola çıkan ulusal vizyonu yansıtmaktadır. Vizyon 2023 hedeflerini gerçekleştirmek için yol haritası çizen Onuncu Kalkınma Planı (2014–2018), çok geniş bir yelpazede politika alanına değinmektedir. Vizyon 2023, tüm ilgili stratejiler ve eylem planlarını bir araya getiren, kaynak ve çabaların bölünmesini ve tekrarını azaltan ve daha sağlam politika altyapısına izin veren bir şemsiye veya referans noktası görevi üstlenmeyi amaçlamaktadır. İKG ve beceriler alanında bu amacın nasıl ele alındığı önemli bir sorudur. Vizyon

³ http://forlearn.jrc.ec.europa.eu/guide/6_examples/turkey2023.htm

2023'ün başarılmasında becerilerle ilişkili temel zorluklar nelerdir? Türkiye'nin 2023'e kadar karşı karşıya olduğu İKG ve becerilerle ilişkili ilave zorluklar nelerdir? Vizyon 2023'ün oluşturulmasından sonra ulusal ve uluslararası çevrede meydana gelen değişimler ve 2023'e kadar yaşanabilecek ilave değişimler de göz önünde bulundurulduğunda bu değişimler nasıl ele alınabilir?

Kentleşme ve çeşitlendirilmiş sanayileşme süreci ve tarım da dahil olmak üzere geleneksel sektörlerdeki düşüş ile birlikte, mevcut ve 2023'e kadarki yeni aşamada Türkiye büyümeye (ekonomik, demografik) hazır durumdadır. Tarım sektöründeki düşüş büyüme ve üretkenlik anlamında Türkiye'nin genel stratejik yaklaşımları için zorluk teşkil edecek niteliktedir. Tarımdaki düşük teknolojik becerilere sahip kişiler ve sektörden ayrılan veya sektörde kalan kişilere hayat boyu öğrenim perspektifinde yeniden beceri kazandırılması bir öncelik olarak ele alınmalıdır.

Vizyon 2023, hizmet sektörlerinin temel ekonomik itici güç olduğu bilgi temelli ekonomiye geçişine odaklanmaktadır. Vizyon 2023, gerekli teknoloji ve yetkinliklere sürekli yatırım yapılarak Türkiye'nin enerji, ulaştırma, savunma ve uzay araştırmalarında öne çıkmasını sağlayan yolu inşa etmektedir. Bu bağlamda Vizyon 2023 ve uygulama programları, global standartlarla uyumlu ileri dereceler ve B&T mükemmeliyeti sunan kesime yatırım yapılarak yüksek teknoloji ve kabiliyete sahip bir ülke amaçlamaktadır. Yüksek teknolojik amaçların tüm Türk toplumuna büyük faydalar getireceği konusunda bir şüphe bulunmamaktadır. Ancak bu tip amaçlar ayrıca süreci destekleyen teknisyenler gibi düşük teknoloji seviyesindeki işgücüne de dayanmaktadır.

Sonuç olarak Türkiye'de FRAME girişimi, Vizyon 2023'ün yeniden değerlendirilip, yeni iş alanları açılmasını ve bölgelerin dengeli büyümesini tetikleyen, özellikle gençler, kadınlar ve toplumun dezavantajlı kesimindekiler için olmak üzere farklı sosyal gruplara ait bireylerin beceri ve yeteneklerini ekonomi ve toplum yararına kullanan "düşük teknoloji, yüksek kabiliyet"e sahip ülke üzerine tamamlayıcı bir senaryo tasarlanmasına odaklanmaktadır. Düşük teknoloji, yüksek kabiliyete sahip Türkiye odağı, daha avantajlı grupların potansiyeli ve onların becerilerinin mevcut ve yeni gelişmekte olan iş fırsatlarıyla eşleştirilmesi üzerine kurulu, tepeden aşağıya değil daha çok aşağıdan yukarıya bir yaklaşımdır. Kadınların işgücüne katılımındaki artış 2023 hedeflerini yakalamaya katkı sağlayacaktır.

Geçiş halindeki bilgi temelli ekonomilerin taleplerini karşılayacak, yüksek kaliteli ve uyarlanabilir beceri ve yetkinlikleri öngörüp sağlayabilen eğitim ve öğretim merkezinin kurulması bir zorluk teşkil etmektedir. Teknoloji ve inovasyonun üretim, hizmetler ve tarım gibi ekonominin farklı sektörleri üzerindeki değişen etkisi göz önünde bulundurulduğunda bu zorluğun büyüklüğü ortaya çıkmaktadır. "Makinelerin yeni çağı"nı müjdeleyen spesifik trendler, "üçüncü sanayi devrimi" olarak nitelendirilen üretimdeki güncel trendler ve inovasyonun doğasındaki değişimler, işlerin yapısında, üretimin ekonomik modellerinde ve işçilerin üretken olabilmesi için gerekli becerilerde değişikliğe yol açmaktadır. İlave zorluklar, hayattaki eski alışkanlıkları kırmak ve işgücüne kadınların katılımını artırmakla ilişkilidir. Bu bağlamda, Vizyon 2023'teki kadın işgücü katılım oranının %38'e ulaşması hedefi, Vizyon 2023'teki 25.000 Dolar kişi başı GSMH hedefine ulaşmak için mütevazı ve yetersiz olarak değerlendirilebilir. (Aşık, 2013)

İş dünyasının eğitim ve öğretim yatırımlarını artırması için daha inovatif çözümler, kapsayıcı büyüme için istihdamdaki artış üzerinde sahip olduğu doğrudan etki ile eğitim kazanımlarını ve becerileri artırma açısından kritik öneme sahiptir.

2.2 FRAME öngörü süreci

Yukarıda açıklanan öngörü mantığının bir sonucu olarak, FRAME öngörü süreci Türkiye'de Güneydoğu Avrupa Ülkelerinde izlenen bölgesel yaklaşımdan farklı bir yaklaşım izlemesi için tekrar tasarlanmıştır. Özellikle Vizyon 2023'ün becerilerle ilişkili zorluklarına odaklanan yoğunlaştırılmış ve gömülü öngörü faaliyeti geliştirilmesi için Türkiye'deki FRAME öngörü süreci, Vizyon 2023'te

tanımlanan stratejik yönelmeler ve teknolojik alanlar ile buradan doğan içgörü ve tecrübe üzerine kurulmuştur. Amaç İKG OP 2014-2020'ye girdi sağlamak üzere sonuçları kullanmaktır. Sonuç olarak becerilerle ilişkili zorluklara ve konulara odaklanan temel faaliyetlere katılma ve katkı sağlama yaklaşımı benimsenmiştir.

Türkiye'deki öngörü süreci aşağıda yer alan temel aşamaları beraberinde getirmiştir.

Aşama	Detaylar	Tarihler
Başlangıç aşaması	Becerilerle ilişkili zorluklar ve konulardan oluşan bir ön liste hazırlayabilmek için, becerilerle ilişkili stratejiler ve ilgili raporlar dahil olmak üzere konuyla ilgili dokümanların analiz edilmesiyle işe başlanmıştır.	Eylül 2013
İstisare aşaması	Eğitim ve öğretim, istihdam ve işgücü piyasası, sosyal politika ve içerme (İKG) konularında ulusal politika yapımında öncü role sahip bakanlıkların koordinasyonundan sorumlu olan ÇSGB ile Eylül 2013'te gerçekleştirilen istisareler ile birlikte süreç başlamıştır. Çalışma, ÇSGB tarafından Şubat 2014'te organize edilen, IPA II için İKG programlaması üzerine üç tematik çalıştay ile devam etmiştir. Paydaşların tartışmaları, İKG'nin sektör analizleri ile eğitim ve öğretim, istihdam ve sosyal içerme konularındaki üç analitik rapor üzerine şekillenmiştir. Diğer bir çalıştay, Türkiye'de Hayat Boyu Öğrenmenin Geliştirilmesi: HBÖ Stratejisinin Eyleme Dökülmesi 2014–2018, 12–13 Mart 2014'te Antalya'da gerçekleştirilmiştir. Çalıştay ETF'nin desteği ve AB Türkiye Delegasyonu işbirliği ile MEB tarafından organize edilmiştir. Çalıştay, Türkiye'de HBÖ'nün yaygınlaştırılması ve geliştirilmesini amaçlayan orta ve uzun vadeli politika reformları ve programlarının kararlaştırılmasında Türk hükümetinin uzun zamandır devam eden çalışmalarının bir parçasını oluşturmaktadır. İKG'de Bütünleşik Yaklaşımların ve Türkiye'de İstihdam Politikalarının Geliştirilmesi konulu seminer ÇSGB ile işbirliği halinde ETF tarafından 5-6 Mayıs 2014'te düzenlenmiştir. Seminerin amacı iş piyasası uygulayıcılarının bilgisini artırıp onlara pratik fikirler vermek; Türkiye'de İKG'ye yönelik farklı ulusal ve AB politika ve süreçlerinin birlikte pekiştirilmesi yönündeki sinerji ve potansiyeli araştıran bütünleşik yaklaşımı geliştirmek olarak belirlenmiştir. Seminer boyunca, İKG konusunda AB tarafından fonlanan faaliyetlerin çıktı ve sonuçları, HBÖ'yü teşvik etmek ve KİH'lerin kalitesini artırmak amacıyla tartışılmış; tartışmalar FRAME öngörü sürecinin uygun şekilde incelenmesine olanak vermiştir.	Eylül 2013 – Haziran 2014
Vizyon geliştirme aşaması	23 Eylül 2014'te Ankara'da, bu yaklaşımın daha detaylandırılmasına odaklanan, mevcut stratejik çerçeve üzerine inşa edilen ve orta ve uzun vadeli perspektifte becerilerin geliştirilmesi için önemli zorluk alanlarını gözden geçiren çapraz bir çalıştay gerçekleştirilmiştir.	Eylül 2014
İzleme	- Politika yapıcılar için sonuçların resmi olarak açıklanması - Daha geniş bir kitleye sonuçların bildirilmesi - FRAME'in geliştirilmesi ve ileri seviye planın uygulanması	Eylül–Kasım 2014

ETF ekibi Türk hükümeti tarafından Şubat 2014'te organize edilen üç çalışmaya katkı sağlamış ve final IPA II İKG belgesinin hazırlanmasına girdi sağlamıştır. Bunlar ve Türkiye'deki daha birçok etkinlik ÇSGB'nin AB Koordinasyon Birimi tarafından koordine edilmektedir. Ayrıntıları aşağıda sunulmaktadır.

Konferans: Türkiye'de Hayat Boyu Öğrenmenin Geliştirilmesi: Hayat Boyu Öğrenme Stratejisinin Eyleme Dökülmesi 2014–2018 – Antalya, 12–13 Mart 2014

Amaç	MEB ile işbirliği halinde ETF tarafından düzenlenen etkinlik, Türkiye'de HBÖ'nün yaygınlaştırılması ve geliştirilmesini amaçlayan orta ve uzun vadeli politika reformları ve programlarının kararlaştırılmasında Türk hükümetinin uzun zamandır devam eden çalışmalarının bir parçasını oluşturmaktadır.
Hedefler	• Paydaşların Ulusal Hayat Boyu Öğrenim Stratejisinin sonuçları hakkında bilgilendirilmesi • Paydaşların farklı öncelikleri sahiplenmesinin güçlendirilmesi • Önceliklerin, il eylem planlarının hazırlanmasında kullanılabilecek eylemelere dönüştürülmesi • AB ve ETF'nin destek programları da dahil olmak üzere sonraki adımların tanımlanması
Katılımcılar	Politika ve teknik seviyedeki 135 katılımcı aşağıdaki kurumları temsil etmiştir: • Bakanlıklar: Eğitim (merkez ve il seviyesinde); Çalışma ve Sosyal Güvenlik; Aile ve Sosyal Politikalar; Sağlık; Kültür ve turizm; Bilim, Sanayi ve Teknoloji; Kalkınma; Maliye; Çevre ve Şehircilik; Gençlik ve Spor; Ulaştırma; Ormanlık • Mesleki yeterlilik, yükseköğretim, KİH'ler, bilimsel araştırma, KOBİ'lerin geliştirilmesi, uluslararası işbirliğinden sorumlu yetkili kurumlar; medya temsilcileri, işveren dernekleri, ticaret odaları, eğitim ve öğretim sağlayıcılar, belediye birlikleri ve STK'lar, AB İKG amaçlarıyla daha geniş bir bakış açısından HBÖ konusunda Türkiye'deki meslektaşlarıyla birlikte uzmanlıklarını sunan Ankara'daki AB delegasyonu ve ETF temsilcileri
FRAME odağı	Öngörü ve beceriler hakkındaki hususlar katılımcılara sunulmuştur.
Web sitesi	http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/EV_2014_Promoting_Lifelong_Learning_in_Turkey_putting_the_LLL_Strategy_in_practice?opendocument

Seminer: İKG’de Bütünleşik Yaklaşımların ve Türkiye’de İstihdam Politikalarının Geliştirilmesi – Torino, 5–6 Mayıs 2014

Amaç	Seminer, İKG odaklı politika reformları ve bunların ekonomik ve istihdam büyümesi ve sosyal içermeye katkısı konusunda ETF ve Türkiye’nin uzun süredir devam eden işbirliğinin bir parçası olarak ÇSGB ile işbirliği halinde ETF tarafından düzenlenmiştir. Seminer Türk yetkililerinin taleplerine aşağıdaki yönlerden cevap vermiştir. • İş piyasası uygulayıcılarının bilgisini artırıp onlara pratik fikirler vermek • Türkiye’de İKG’ye yönelik farklı ulusal ve AB politika ve süreçlerinin birlikte pekiştirilmesi yönündeki sinerji ve potansiyeli araştıran bütünleşik yaklaşımı geliştirmek
Hedefler	1. İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlarının rolü ve hizmetlerin genişletilmesi ve kalitenin artırılması vasıtasıyla işgücü piyasasının içinde iyileştirilmiş geçiş için hayat boyu rehberlik potansiyelinin araştırılması 2. Paydaşların, uluslararası, Avrupa ve ulusal (Türkiye) aktif işgücü piyasası politikalarının (AİPP) etki analizinin en güncel sonuçları hakkında bilgilendirilmesi ve politika değerlendirme sonuçlarının Türkiye’de AİPP tasarımı ve uygulamasını nasıl şekillendirebileceğinin tartışılması 3. Farklı İKG önceliklerinin paydaşlar arasında sahipliğinin güçlendirilmesi; ulusal ve Avrupa çapında politika gelişiminin uzun vadeli planlama, izleme ve değerlendirilmesinin pekiştirilmesi için sinerji ve potansiyelin optimize edilmesi (IPA II-İKG OP 2014–2020; İstihdam ve Sosyal Reform Programı; Brúj ve Torino Süreçleri; ve bölgesel politika diyalog girişimleri, örn. FRAME projesi) 4. AB ve ETF tarafından sağlanan destek programları da dahil olmak üzere sonraki adımların belirlenmesi
Katılımcılar	Katılımcılar, ÇSGB, MEB, İŞKUR, işveren dernekleri, ticaret odaları, STK’lardan politika ve teknik seviyede temsilciler ve akademik uzmanlardan oluşmaktadır. AB Türkiye Delegasyonu ve Avrupa Komisyonu etkinliğe aktif olarak katkı sağlamıştır.
Temel çıktılar	İKG (KİH’lerin kalitesinin artırılması, HBÖ’nün teşvik edilmesi, vb.) alanında AB kaynaklı eylemlerin çıktıları ve sonuçları tartışılmıştır.
FRAME odağı	İKG hedeflerine yönelik olarak ilerlemenin izlenmesi ve değerlendirilmesinde bütünleşik bir yaklaşımın izlenmesi
Web sitesi	http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/EV_2014_Seminar_on_Enhancing_integrated_approaches_in_human_resources_development_and_employment_policies_in_Turkey?opendocument

Konferans: Gelecek için Becerilere Yönelik Uzun Vadeli Vizyon Belirleme, Planlama ve Bu Becerilerin Kazandırılması - Ankara, 23 Eylül 2014

Amaç	Etkinlik, Türkiye’de İKG için farklı politika öncelik alanlarının beceri geliştirme boyutunun ve ulusal ve bölgesel aktörlerin ile gelecekteki AB finansmanının, politikaların daha iyi uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesine nasıl katkı sağlayabileceğinin derinlemesine araştırılması için ÇSGB ile işbirliği halinde ETF tarafından organize edilmiştir.
Hedefler	Merkezi ve bölgesel seviyede ekonomik rekabetçiliği ve kapsayıcı büyümeyi desteklemek amacıyla, beceri boşlukları ve uyumsuzluklarının merkezi ve bölgesel boyutuyla mücadele etmek için gerekli eylemler konusunda Türkiye’deki ana paydaşlarla istişare etmektir. Tartışma ve değerlendirmeler aşağıdaki alanlarda gerçekleştirilmiştir: 1. İKG için ana stratejik hedeflerin ve bunların ekonomik rekabetçilik, bölgesel kalkınma, sektörel büyüme, bilim, teknoloji, inovasyon ve kapsayıcı büyüme ile nasıl bağlantı kurduğunun değerlendirilmesi 2. Beceri geliştirme politikalarının daha iyi planlanması, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesine ulusal ve bölgesel yetkililer ve diğer paydaşların katkısı 3. Daha iyi yönlendirme sistemleri, yerel aktörlerle işbirliği, sosyal risk taşıyan grup ve kişilerin hedef alınması, ileriye bakışın iyileştirilmesi (örn. öngörü), beceri tahmin çalışmalarının sağlam eşleştirme girişimleri ile ilişkilendirilmesi (değerlendirilmiş mesleki ve yeterlilik standartları, öğretmen ve eğitmen eğitimleri, iyileştirilmiş kariyer rehberliği, mevcut ve gelecekteki ihtiyaçlara yönelik olarak eğitim programlarının adapte edilmesi) ile bölgesel kalkınma, kapsayıcı politikalar ve beceri arz ve talebinin eşleştirilmesine spesifik olarak odaklanılması
Katılımcılar	Etkinliğe yaklaşık 130 kişi katılmıştır: farklı bakanlıklardan temsilciler, bölgesel kalkınma ajansları, üniversiteler, mesleki eğitim ve yeterliliklerden sorumlu kurumlar, eğitim ve öğretim sağlayıcılar, işveren hizmetleri, işveren dernekleri, birlikler, araştırma merkezleri, belediyeler, STK’lar, Avrupa Komisyonu, AB Türkiye Delegasyonu ve ETF.
Temel çıktılar	İKG alanında AB fonlu eylemlerin çıktı ve sonuçları tartışılmıştır.
FRAME odağı	İKG hedeflerine yönelik olarak ilerlemenin izlenmesi ve değerlendirilmesinde bütünsel bir yaklaşımın ve becerilerin geliştirilmesi için sektörel ve bölgesel bir yaklaşımın takip edilmesi
Web sitesi	http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/EV_2014_Long-term_vision_planning_and_delivery_of_Skills_for_the_future?opendocument

Bu etkinlikler sırasında gerçekleştirilen tartışmalar FRAME girişiminin Vizyon 2023’ü desteklemek ve tamamlamak için nasıl etkin şekilde kullanılabileceği konusuna açıklık getirmiştir. Bundan sonra önerilen yaklaşım, FRAME altında şimdiye kadar yapılanları kadınların etkinleştirilmesi ve düşük teknoloji, yüksek beceriye sahip ülke geliştirilmesi odağında toplamaktır. Vizyon 2023’ün hayata geçirilmesinden sonraki 10 yıl için meydana gelen gelişim ve değişimler dikkate alındığında, bu yaklaşım Vizyon 2023’ü tamamlayacak ve ona uyum sağlayacaktır. Bu yaklaşım aynı zamanda, Vizyon 2023’ü uygulamak için gerekli olan yüksek seviyedeki becerileri destekleyecek bölgesel ve sektörel bazdaki daha düşük seviyedeki yetenek ihtiyaçlarına inebilmeyi sağlayacaktır. Burada amaç Türkiye’deki bölgelerde iş alanları açılmasını ve dengeli büyümeyi sağlamaktır.

Sonuç olarak, Türkiye için Beceriler Vizyonu 2020, ülkenin Vizyon 2023’te belirtilen hedeflere ulaşmasına yardımcı olacak becerilerle ilişkili ulusal öngörü sistemi için bir vizyon tasarlamakta olup aşağıdaki özelliklere sahiptir:

- TÜBİTAK'ın Vizyon 2023 için gerçekleştirdiği orijinal çalışmayı güncellemek için teknoloji öngörü girişimleri
- Yeni teknolojinin, işin doğasını ve yeni becerilere duyulan ihtiyacı nasıl değiştirdiğine ve HBÖ üzerindeki etkisine odaklanan beceriler öngörüsü girişi
- HBÖ sistemini Türkiye'nin farklı bölgeleri seviyesinde optimize edebilmek için bu faaliyetlerin sonuçlarını ele alan ve yerleştiren bölgesel öngörü girişimleri
- Sistemin istihdamla ilişkili belirli zorluklarına tam olarak çözüm bulmak için spesifik gruplara, örneğin kadınlara, yönelik öngörü girişimleri

2.3 Ortaklar ve katılımcılar

Beceri geliştirme politikalarını tartışmak için FRAME girişimi altında düzenlenen etkinliklere çok farklı gruplardan ÇSGB, MEB, KB, ASPB, Avrupa Birliği Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, TÜBİTAK, TOBB, İŞKUR, TÜİK, MYK, Bölgesel Kalkınma Ajansları, üniversiteler, mesleki eğitim ve mesleki yeterliliklerden sorumlu kurumlar, eğitim ve öğretim sağlayıcılar, işveren dernekleri, birlikler, araştırma merkezleri, belediyeler, STK'lar, AB Türkiye Delegasyonu, AB uzmanları ve Türkiye'deki uluslararası kuruluşlardan (British Council, UNICEF, ILO, vb.) (bu listeye dahil edilmemiş kurumlar olabilir) 120'den fazla üst düzey temsilci katılmıştır.

2.4 Belirlenen temel konular ve zorluklar

Yukarıda sıralanan paylaşımlı etkinlikler, Türkiye'nin 2023'e kadar karşı karşıya olduğu becerilerle ilişkili temel konular ve zorlukların daha iyi ifade edilmesine ve anlaşılmasına imkan sağlamıştır. Bunlar, gelecek için ihtiyaç duyulan değişiklikler konusunda tartışmaların temelini oluşturmuştur. HBÖ sistemine duyulan taleple ilişkili olarak iki konu ön plana çıkmaktadır. Bunlar, genç istihdamı ve kadın işgücünün etkinleştirilmesidir. Bu konular sadece istihdamla değil yoksulluk sınırının altına düşme riski taşıyan nüfusun sosyal uyumuyla da ilişkilidir.

Toplumsal faktörlerle ilişkili zorluklar

Genç nüfus patlaması

Türkiye'de yaş ortalaması 30,4 olup genç bir nüfus bulunmaktadır. Gelecek 20 yılda gençlerin toplam nüfus içindeki payı artacak, azalan doğurganlık oranları ve ortalama yaşam süresinin artması sonucunda da 20 yıldan sonra azalmaya başlayacaktır. 2013'te, toplam nüfusun dörtte biri (%24,5) 0-14 yaş aralığında, %67,8'i çalışma yaşında (15-64), %7,7'si de 65 yaş ve üzerindedir. Genç nüfus patlamasının olumlu yanı "tek sefere mahsus, demografik zenginlik"tir⁴. Ancak burada soru bu gerçeğin fırsat mı tehdit mi oluşturduğudur. Büyük bir genç nüfus ancak eğitilmiş ve/veya iş sahibi olabilir nitelikte ise bir fırsat olarak değerlendirilebilir. Eğitilmiş fakat işsiz bir genç nüfus öncelikle aldığı eğitim daha sonra da işsizlik yardımı göz önünde bulundurularak bir maliyet teşkil etmektedir. Dolayısıyla gençler için eğitim ile iş fırsatları arasında en uygun eşleşmenin sağlanması önem taşımaktadır. Ülkenin bunu nasıl sağlayabileceği ve ülkedeki büyüme ve artan vergi gelirlerinin, yüksek yaşam standardını korumaya yetip yetmeyeceği cevaplanması gereken en önemli sorudur.

Gençlik zenginliği/işsizlik

"Genç zenginliğini"nin faydalarından yararlanabilmek için iş alanları yaratılması, işgücü piyasa sistemi ve eğitim, öğretim ve öğrenme sistemi arasındaki etkin iletişimin kurulması dahil olmak üzere bir dizi önkoşulun sağlanması gerekmektedir. Nispeten başarılı AB ekonomilerindeki güncel tecrübeler, uyarı

⁴ IPA II programlama çalışması (2014)

niteliğinde dersler vermektedir. Örneğin Birleşik Krallık'ta⁵ toplam işsizlik oranlarındaki iyileşmelere rağmen, büyümenin genç istihdamı üzerindeki etkisi yavaş seyretnmektedir. Bu durum daha önce gençler için potansiyeli olan işlerin, işlerin yapısındaki temel değişimler sonucunda artık mevcut olmamasından kaynaklanmaktadır. Hükümetin bu tip değişikliklere yönelik müdahaleleri farklı sonuçlar doğurmuştur. İngiltere'de genç işsizlik oranı %20 dolayındadır. Bu oran İspanya ve İtalya'da daha yüksek olup %50'nin üzerinde seyretnmektedir. Bu durumun sonucunda gençler iş aramayı bırakmakta ve pasifleşmektedir. Ekonomik üretkenlikteki kayıptan ziyade, uzun dönemli işsizliğin sağlık harcamaları ve toplumsal huzursuzluk üzerindeki etkisi gibi ileriye dönük maliyetler de ortaya çıkmaktadır. Bu soruna yönelik olarak, gençlik patlamasını doğru olarak kullanan veya gençlik zenginliğini hayata geçiren öngörü eyleminin pilot olarak uygulanması önerilmektedir.

Yoksulluk ve sosyal dışlanma

Yoksulluk veya yoksul olma tehdidi Türkiye'deki en önemli toplumsal problemlerden biri olup neredeyse dört haneden biri bu risk ile karşı karşıyadır. Göreli yoksulluk oranı 2007'den bu yana neredeyse aynı seviyededir (2007'de %22,8, 2012'de %22,6). Ayrıca bu gösterge kişi başına düşen GSMH ile ilişkili olduğu halde (Türkiye'nin kişi başı GSMH'si 10.000 Dolar seviyesinde olup-AB27 ortalaması 2011'de 34.750 Dolar- yoksulluk oranı AB27 ortalamasından⁶ çok daha yüksektir), Türkiye 2007'den bu yana net yoksulluğunu ve günde 4.3 Dolardan az bir tutarla geçiren nüfus oranını %6'dan fazla düşürmeyi (2007'de %8,4, 2012'de %2,3) başarmıştır. Yarım milyondan fazla bir nüfus, gelirlerini yoksulluk riski sınırının üzerine çıkarmayı başarmıştır.

Türkiye'nin yoksulluk ve sosyal dışlanma konusunda AB ortalamalarını yakalaması için öngörülen yıl sayıları oldukça endişe verici olup (Tablo 3), durumun aciliyetinin ve yeni düşünme biçimleri de dahil olmak üzere büyük çaba gerektirdiğinin altını çizmektedir.

Tablo 3: Temel göstergeler ve AB ile uyum için gerekli yıl sayısı

Gösterge	AB ile uyum için gerekli yıl sayısı
Yoksulluk riski altındaki nüfus (60%)	18
Gelir dağılımı S80/S20	15
İstihdam	36
Doğumda beklenen yaşam süresi	15
İş piyasasına katılım	90
Gini katsayısı	27

Kaynak: Balaban (2014)

Doğumda beklenen yaşam süresi gibi bazı göstergelerde Türkiye'nin 15 yıl içinde AB ortalamasını yakalaması beklenmektedir. İstihdam gibi diğer alanlarda, Türkiye'nin AB ortalamasını yakalaması uzun yıllar alacaktır. Bu veriler, sistemin mevcut haliyle devam etmesi durumunda AB ortalamasına yaklaşmanın çok uzun zaman alacağını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla mevcut iş yapış yöntemlerinin iyileştirilmesine odaklanılması, büyüme ve istihdam oranlarının artması gibi konularda sorunları çözmeyeceği için, yeterli olmayacaktır.

⁵ Güncel bir makale Birleşik Krallık'ta durumun nasıl ilerlediğini açıklamaktadır. (Economist Intelligence Unit, 2014).

⁶ Dünya Bankası, <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD>, erişim tarihi 12 Nisan 2013.

İşsizlik

Uzun dönemli işsizlik oranlarındaki yeni trendler Türkiye'deki işgücü piyasası için farklı resimler ortaya koymaktadır. Uzun dönemli işsizlik oranları AB27 ülkelerinden çok daha düşük olup 2004'ten bu yana sürekli olarak düşmektedir. Aynı trend nominal değerlere de etki etmektedir. Bu durum, gittikçe aktifleşen işgücü piyasasına ve ilgili politikaların potansiyel olumlu çıktılarına işaret etmektedir. Türkiye son sekiz yıl içinde işsizlik oranını düşürmeyi başarabilmiş 12 üye ve aday ülkeden biridir. Bu durum Türkiye'yi AB ortalamalarına yaklaştırmaktadır (2012 itibarıyla oran AB27'de %10,5, Türkiye'de %8,1). Almanya ve Polonya gibi benzer nüfus sayılarına sahip ülkeler işsizlik oranlarını düşürmede son yıllarda daha başarılı olmuştur. Bu gözlemler, devamlı büyüyen ve gençlerden oluşan çalışma çağındaki bir nüfus için büyük bir başarı duygusuna veya yeni iş yaratmanın zorluğunu küçümsemeye neden olmamalıdır.

İşgücüne kadın katılımının düşüklüğü

İşgücündeki kadın katılımının düşük olmasının nedeni büyük ölçüde kadınların aktif olarak iş aramamasına bağlıdır. Erkeklerde uzun ve kısa süreli işsizlik oranları düşerken, kadınlarda kısa süreli işsizlik nominal olarak artmakta; uzun dönemli işsizlikte de nominal değerlerde kayda değer bir değişim gözlenmemektedir.

Tablo 4: İşgücü katılımı ve istihdam oranları (%)

	İşgücü katılımı (%)				İstihdam(%)			
	2007		2013		2007		2013	
AB28	70.3	E: 77.6	71.9	E: 78.0	65.3	E: 72.4	64.1	E: 69.4
		K: 63.1		K: 65.9		K: 58.1		K: 58.7
Türkiye	49.1	E: 73.4	54.4	E: 75.6	44.6	E: 66.8	49.5	E: 69.5
		K: 25.2		K: 33.2		K: 22.8		K: 29.6

Kaynak: Eurostat; E: Erkekler, K: Kadınlar

Çoğu politika ve planlama belgesinde göze çarpan önemli bir husus kadın işgücünü aktifleştirme gerekliliğidir. Burada zorluk işsiz bir kadını iş sahibi yapmak değil, iş aramayan bir kadını aktif olarak iş arar hale getirmektir. Kadınlar için var olan iş fırsatları ve onların gerçekleştirebileceği işlerin yapısı düşünüldüğünde bu zorluk dikkat çekmektedir. Başarı için yaşam şekli, kültür ve pratiğe dayalı düşünceler gibi bir dizi birbirine yakın ancak eğitim, öğretim ve öğrenme gibi politikaların kapsamının dışında kalan konularda tedbirlerin uygulanması gerekmektedir. Çocuk bakımı, kreşlere ve anaokuluna ulaşım, yaşlı bakımı, ev işi, işe ve kadınların ailedeki rollerine yaklaşım, işyerinde, okulda ve evde sindirme ve istihdam için fiili seçenekler gibi konular bu tedbirlerden bazılarıdır. Daha fazla kadının çalışması aynı zamanda daha fazla çocuğun okula gitmesi, daha yüksek hane geliri ve dolayısıyla daha istikrarlı aileler ve daha aydınlık bir gelecek anlamına gelmektedir.

Düşük eğitim düzeyi

Türkiye, her yaş grubunda AB27'ye göre daha düşük eğitim düzeyi oranlarına sahiptir. Okul çağındaki üzerindeki nüfusta 2,5 kattan fazla fark bulunmaktadır. 35-44 yaş grubu için oran ortalamadan yüksek olup bu yaş grubunda fark daha fazladır. 2013 yılında Türkiye'de yükseköğretim mezunu nüfusun oranı %19,2 iken, AB ortalaması %35,5, Avrupa 2020 hedefi de %40'tır. Belçika, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, İrlanda, Lüksemburg, Hollanda, İspanya, İsveç ve Birleşik Krallık, AB tarafından konulan %40'lık eşiği aşmaktadır. 2006'dan bu yana özellikle 25-34'te olmak üzere her yaş grubunda ilerleme kaydedilmiştir. Ancak son yıllardaki ilerlemelere rağmen AB'nin genel performansı yakalanamamıştır.

Yapısal ve sistemli değişimin gerekliliği

İki temel grubun (gençler ve kadınlar) istihdam potansiyelinin bir kısmının gerçekleştirilmesi için dahi, toplum ve ekonominin yapısında geniş çaplı bir değişime ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum eğitim, istihdam ve sosyal hizmetler konusunda sistemde değişiklikler talep etmekte olup hükümet, kamu sektörü ve özel sektörden çok sayıda aktörün işbirliğini içeren eksiksiz bir çözüm gerektirmektedir. Bu ölçekte sistemli bir değişim, yeni bir düşünce biçimi ve hızlı hareket etmeyi gerektirdiği için bir zorluk teşkil etmektedir. Bu alanda uygulanabilecek başka bir örnek de bulunmamaktadır. Öngörüyü teknolojinin ötesinde pilot olarak uygulamak için Türkiye'deki mevcut öngörü yeteneklerinin kullanılması ve yeni işlerin nerelerden geleceği ve bunları gerçekleştirmek için hangi becerilere ihtiyaç duyulacağını sorgulanması önerilmektedir.

Düşük teknolojiye karşı yüksek teknoloji

Gözlemlerimize göre Vizyon 2023, teknoloji temelli bazı sektörlerdeki hızlı büyümenin, çok iyi üniversitelere ve ulusal araştırma merkezlerine sahip kentlerde yaşayan sınırlı sayıda bir nüfus için iş imkanı yaratabileceği varsayımı üzerine kurulmuştur. Bu durum zamanla ülkenin diğer bölgelerinde ve ekonominin diğer sektörlerinde daha geniş bir çalışan profili için de gelişme dalgalarını tetikleyebilecek niteliktedir. Bununla birlikte, AB, Japonya ve ABD'nin son dönemdeki ekonomik durgunluğa yönelik aldıkları önlemler, iş imkanları yaratarak büyümeden kalıcı şekilde uzaklaşarak istihdam yaratmaksızın büyümeye doğru gidildiğini hissettirmektedir. Dolayısıyla bu durum, bireylerin işten çıkarılması ile mevcut iş imkanları için başka tasarrufların yapıldığı basit duraklama dönemleri olarak algılanmamalıdır. Bu konudaki tartışmalar uluslararası seviyede büyümektedir. Bu durumun ülkenin gelecekte iş imkanı yaratma potansiyelini olumsuz etkileyebilmesi nedeniyle Türkiye ekonomisi üzerinde önemli bir tesiri olabileceği düşünülmektedir.

Bu gözlemler, Türkiye'nin gelecekteki büyümesinde yüksek teknolojiye sahip sanayinin etkisini sorgulamakta ve bölgeler arasında eşit ve dengeli büyüme için iş yaratımını vurgulayan ilave büyüme mekanizmalarına ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Bölgeler arasındaki büyük farklılık, ekonomik kalkınma ve istihdam oluşturmada farklı bir yaklaşım gerektirmektedir. AB ve uluslararası söylemler, teknolojinin ana işlevinin işin yapısını ve dolayısıyla da çalışanların üretken olması için gerekli becerileri değiştirmek olduğu konusunda tartışma konuları ve çelişkiler ortaya atmıştır. Bu durum literatürde bazıları tarafından "makinelerin yeni çağı" olarak müjdelenen robot bilimindeki spesifik eğilimler, üretimde "üçüncü sanayi devrimi" olarak tanımlanan son gelişmeler ve inovasyonun yapısındaki değişimlerde daha somut hale gelmektedir. Bu tip gözlemler teknolojinin işin doğasını nasıl değiştirebileceği, üretimin ekonomik modelleri ve çalışanların üretken olması için gerekli beceriler üzerine stratejik tartışmalar için başlangıç noktası teşkil etmektedir. Tartışmalar ayrıca orta ve uzun vadede gerekli beceriler için eğitim ve öğretime odaklanarak, arz ve talebin daha iyi eşleşmesi için geri besleme sağlamalıdır.

Sivil toplum kuruluşları da dahil olmak üzere kamu ve özel sektör arasında yapılandırılmış diyalog

Tüm paydaşların tartışmalarında, STK'lar da dahil olmak üzere özel sektör temsilcileri, becerilerin geliştirilmesi için özel sektör ile eğitim ve kamu kurumları arasında yakın işbirliğinin gerekliliğini ön plana çıkarmaktadır. Devlet ile özel sektör arasındaki ara yüzün, yönetim mekanizması ve müzakere sürecinin yönetimi açısından geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. En son istihdam anketinin sonuçlarına göre, her üç işverenden biri, istedikleri becerilere sahip aday bulamadıkları ve boş kadrolarını dolduramadıkları için işgücü piyasasıyla ilgili olumsuz tecrübeler edinmiştir. İŞKUR saha çalışanlarının bu sorunun nasıl ele alınması gerektiği konusunda görüş bildirmesi önerilmektedir. En temel sorun, geleneksel işgücü ve pazar uyumsuzluğudur. Bu sorunun sadece mevcut bilginin pazar aktörleri arasında yeterince yayılamamasından mı yoksa ders içerikleri ve pedagojik hedeflerin çok

hızlı değişen ekonomiyi geriden takip etmesinden mi kaynaklandığına odaklanılmalıdır. Zayıflık eğitimler tarafındaki mi, firmalar tarafındaki mi yoksa her ikisindeki eksik halkadan mı kaynaklanmaktadır? Bu durum sadece üniversiteler ve MEÖ mezunları için mi bir problem teşkil etmektedir? İşin yapısını değiştiren teknolojilerin bu problemi daha da büyütmüş olması mümkündür. İstihdam ve kalkınma için becerilerin geliştirilmesi için gerekli yolların açılmasında STK'ların rolü daha da ön plana çıkmaktadır. Bu durum sadece politika tasarımı değil politikaların izlenmesi ve değerlendirilmesi için paydaşlarda kapasite geliştirmeyi gerekli kılmaktadır.

Gelecekteki işgücü ihtiyaçlarının tahmini

Gelecek yıllarda işlerin nereden doğacağı cevaplanması gereken bir sorudur. Gelecekte eğitim, öğretim ve öğrenme sistemleriyle ilgili tartışmaları, sadece üretim değil turizm ve tarım gibi alanlarda yeni iş yaratma potansiyeline sahip sektörlerin kapsayıcı ve inovatif büyüme modelleriyle ilişkilendirmek faydalı olacaktır. Yerel ekonomilerin çok büyük çaplı dönüşüm programları üzerine inşa edilmesi sonucunda mevcut sistem, sanayinin ihtiyaç ve taleplerine cevap vermek üzerine kurulmuştur. Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) sonucunda Güneydoğu Anadolu'da baraj yapımının, Orta Karadeniz Bölgesi'nde ulaşım ve lojistik altyapısının ve İstanbul'da uluslararası finans sektörünün gelişmesi örneklerden bazılarıdır. Türkiye'nin bu çabalarının karşılığını fazlasıyla alacağı düşünülmektedir. Kalkınma için yapıcı bir yaklaşım izlemek, gelecekteki işgücü piyasasının ihtiyaçlarını tespit etmeyi kolaylaştırmaktadır. Ancak bu kazanımlar elde edildikçe serbest piyasa sisteminin yönetimi devralması sonucu yeni zorluklar ortaya çıkacaktır. Ekonomi geliştikçe, başta belirlenen eğitim ihtiyaçları da farklılaşacak ve yeni ihtiyaçları tespit etmek oldukça önem kazanacaktır.

İşgücü piyasası ihtiyaçlarının tahmin edilmesinde bölgesel boyut

Bölgeler arasında dengesiz büyüme eğiliminin gelecek dönemde daha da ilerleyeceği; sermayenin ülkenin batı bölgelerinde yoğunlaşması ile Türkiye'nin derin bölgesel ve sosyal farklılıklarla mücadelede devam edeceği düşünülmektedir. Yakın dönemde, nüfusun büyük bölümü büyük şehir ve kent merkezlerinde toplanacak; bunun sonucunda daha ileri beceriler ve sosyal bütünlük konusundaki zorlukları beraberinde getiren kentleşme süreci, geleneksel tarımdan hizmet ve sanayi sektörüne geçişle birlikte yaşanacaktır. Takip eden nüfus patlaması ve nüfusun daha da gençleşmesi, belirli becerilerin, destek olanakları ve hizmetlerin gençlere ve dezavantajlı gruplara daha dinamik ve iddialı işgücü piyasasına girmelerine yardımcı olmak için gelişmesini gerekli kılacaktır.

Bölgesel ekonomikleri şekillendiren ve bölgeler ile önemli şehir merkezleri arasındaki farklılığı tetikleyen süreçleri anlamaya ve bu farklılıkları gidermek için politika ve program geliştirmeye yönelik girişimlerde bulunulmuştur. Bu çalışmalar, bölgesel ve ulusal seviyede iyi tasarlanan ve koordine edilen, iyi uygulamalar ve alınan dersler neticesinde zaman içinde revize edilen İKG, eğitim, istihdam ve sosyal bütünlük politika ve programlarını gerektirmektedir. Bilgi temelli ekonomiye geçişin kalkınmanın yönetilmesi ve yeni gelişen iş fırsatlarına yönelik becerilerin yükseltilmesiyle ilgili kendi zorluklarını beraberinde getirmesi sonucu, bu çalışmaların yürütülmesinde önemli zorluklarla karşılaşılacağı düşünülmektedir. HBÖ'nün ön planda olduğu, herkesin erişimine açık ve yüksek kaliteye sahip bir eğitim ve öğretim sistemine ihtiyaç duyulmaktadır. Kapasite ve kalite ihtiyacını karşılayan HBÖ yapıları kurmayı ve istihdamda hedeflenen artışı sağlamayı içeren HBÖ 2023 hedefinin başarılması için, merkezi olduğu kadar bölgesel politika ve uygulamaların da aktif katkısı gerekmektedir.

Bölgelerde kamu destekli yatırımların yarattığı heyecan azalınca, bölgeler çoğu ekonominin bugün karşı karşıya kaldığı aşağıda sıralana kritik tehditlerle karşı karşıya kalabilir:

- İstihdam daha dengesiz ve daha az kalıcıdır.
- Sanayi, gelecekteki beceri ihtiyaçları konusunda kararsızdır.

- Piyasalar çok hızlı değişir. Ekonomik fırsat ve tüketici büyümesi geçmiştekinden farklı olmakta veya Avrupa'nın dışında yaşanmaktadır. Türkiye piyasalarını çeşitlendirmiştir: Irak Almanya'dan sonra ikinci büyük pazarı olmuş, Afrika ve Orta Doğu'ya satışlarını artırmıştır.
- Büyüme ile istihdam arasındaki ilişki geçmiştekinden daha zayıftır. Son krizleri, işsizlikle geçen iyileşme dönemleri izlemiştir.
- Teknoloji, iş yapış şekillerini eskiye göre daha hızlı ve radikal biçimde değiştirmektedir. Çoğu meslek kullanılmaz hale gelme riskiyle karşı karşıyadır.
- Gelecekte ne büyüme ne de istihdam aynı kaynaktan gelecek ve aynı şekilde gerçekleşecektir.
- Değişken bir hedefi tahmin etme ve yakalamanın zorluğu sisteme daha fazla baskı uygulayacaktır.

Büyüme modellerinden yola çıkıp geriye giderek bunun için gerekli iş ve beceri modellerini tespit eden tahmine dayalı yaklaşımın avantajları bulunmaktadır. Her ne kadar kırsal kesimden kentlere taşınma trendi tahminlemede kolaylık sağlasa da, küçük şehirlerde tahminleme İstanbul, Ankara ve İzmir gibi büyük şehirlerden daha zor olacaktır. Örneğin Orta Karadeniz Bölgesi, endüstriyel faaliyetlerde çalışan insan gücünde genel bir düşüş yaşamıştır. Yeni işler çoğunlukla perakende ve sosyal hizmetler alanında oluşmuştur. Bu durum sürdürülebilir bir nitelik taşımamaktadır. İş kayıpları yaşanmasının temel sebebini ve kaybolan işlerin yerine nelerin geleceğini yerel sanayi ve yatırım ajansları ile yerel seviyede tespit etmek, merkezi hükümet seviyesinden çok daha kolaydır. Bunun sebebi politik değil pratik gerekçelere dayanmaktadır: Merkezi hükümet perspektifinden bakılınca ele alınması gereken çok fazla bölge, il, semt, şehir ve belde vardır. Bölgesel Kalkınma Planları bunu göz önünde bulundurmuş ve uygulamayı ilerletebilmek için daha ileri düzeyde planlama faaliyetini gerekli görmüştür.

Toplumdaki tüm sektörleri kapsayan ekonomik dönüşümü başarmak için aynı şeyleri daha iyi yapmak fayda sağlasa da yeterli olmayacaktır. Sadece talebe cevap vermekten ötesini yapan daha yeni ve iyi bir sisteme ihtiyaç duyulmaktadır. Yeni sistem sadece hükümet tarafından geliştirilen dönüşüm programlarından kaynaklı büyümeyi takip etmemeli, uluslararası eğilimler ve yerel girişimciler ve yatırımcıların ihtiyaçlarını tahmin ederek büyümeyi tetiklemelidir.

Bununla ilgili kritik sorular şunlardır:

- Büyüme ve istihdam aynı anda nasıl sağlanır?
- Türkiye'nin yüksek teknoloji projelerinden farklı bölgelere ne kadar refah yayılacaktır?
- Büyümenin ne kadarı kamu satın alımı veya pazarından kaynaklanacaktır?
- İhracat veya diğer alanlardan kaynaklı büyüme bunu finanse edebilecek midir?
- Büyümenin ne kadarı iç kaynaklı olacaktır?

Gençlik zenginliğini iyi şekilde kullanmak bu yaklaşımın önemli bir parçasıdır. Çözüm geleneksek politika yaklaşımlarında uygulanmayan unsurların birleştirilmesini gerektirebilecektir. Örneğin, okulu erken bırakma ve yüksek okuldan ayrılma oranlarını; eğitimin önemi hakkında farkındalığı; gençlerin çıraklığa bakış açısını; mesleki seviyede ikinci-şans eğitimi için fırsatları; mesleki eğitim veya iş tecrübesinden yükseköğretime geçişi; kalite konularını ve altyapıyı ele alan faaliyetlerin koordine edilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Esas zorluk, bu ihtiyaçların anlaşılması değil fakat yerel seviyede nasıl ele alınacağını belirlenmesidir. Bunun için doğru unsurlara, doğru zamanda, doğru iletişim ve destek stratejileri ile yaklaşmak gerekir. Bu da yerel seviyede yetkilileri bir araya getirmeyi, soyut

problemleri yerel somut zorluklar şeklinde ifade etmelerinde ve yerel çözümlerin uygulanmasında onlara yardımcı olmayı gerektirir.

3. Vizyon, öncelikler ve yol haritası

3.1 Vizyon ifadesi ve açıklamalar

Önceki bölümler doğrultusunda, Türkiye'nin İKG için uzun vadeli vizyonu, Türk politika ve program belgelerinde ifade edildiği şekliyle şu şekilde özetlenmektedir: *2020 itibarıyla Türkiye, bölgesel eşitsizlikleri azalmış, gençlerin ve kadınların tam olarak dahil olduğu proaktif, girişimci, yüksek ve düşük teknoloji ve beceri gerektiren işleri yönlendiren işgücü ile sosyal olarak bütünlüğünü sağlamış ve bilgi temelli bir ekonomidir. Koordineli ve birbiriyle uyumlu istihdam, eğitim ve sosyal bütünlük politikaları, iş talebini tahmin ederek ve yüksek niteliklere sahip gerekli insan kaynağını sağlayarak, ulusal ve bölgesel seviyede sektörel becerilerle ilişkili öncelikleri tamamlamaktadır.*

3.2 Öncelikler ve tedbirler

Bu vizyona ulaşmak için eğitim, öğretim, istihdam ve sosyal içerme alanındaki temel öncelikler şu şekildedir:

1. Sosyal ve ekonomik kalkınmayı destekleyen; kişileri istihdama hazırlayan; toplumun tüm kesimlerinin kendi ihtiyaçları doğrultusunda öğrenme fırsatına sahip olduğu esnek, şeffaf, inovatif ve kalite bazlı eğitim sisteminin kurulması;
2. Temel ve kesintisiz eğitim ve öğretimde hayat boyu ve kapsayıcı bakış açısıyla kişilere ve kurumlara yatırım yaparak eğitim kazanımlarının ve beceri seviyelerinin iyileştirilmesi;
3. Bölgesel farklılıkların azalmasına yardımcı olan; özellikle kadınlar, gençlere ve dezavantajlı gruplar için daha iyi istihdam oranları yaratan; kaliteli ve düzgün işleri teşvik eden kapsayıcı ve daha etkin bir iş piyasası yaratılması;
4. Dezavantajlı ve hassas gruplara odaklanarak ve istihdam ile sosyal koruma arasındaki ilişkiyi güçlendirerek etkin sosyal politikalar ve iyileştirilmiş sosyal koruma mekanizmaları ile kapsayıcı bir toplum inşa edilmesi.

Öncelik 1: İstihdamın artırılması

Türkiye'de istihdam ile ilgili ana kaygılar, kadınlar, gençler ve dezavantajlı gruplar için düşük istihdam oranları, yüksek düzeyde kayıt dışı istihdam, çocuk işçilik ve iyi işlerin eksikliği olarak sıralanabilir. İşgücü piyasasının mevcutta karşı karşıya olduğu temel sorunlar, sistemindeki bir dizi zayıflıkla ilişkili olarak İKG OP IPA II'de tanımlanmıştır. Bu sorunlar ikili ve üçlü sosyal diyalog eksikliği; toplu pazarlık faaliyetlerinin düşük seviyede kalması; kamu kurumları, sosyal paydaşlar, sivil toplum örgütleri ve akademik camia arasında koordinasyon eksikliği; farkındalık, hukuki altyapı, uygulama ve izleme mekanizmalarının yetersizliği; özellikle bazı sektörlerde ve mesleklerde uygun sağlık ve güvenlik koşullarının eksikliği; çalışma şartları üzerine güncel verilerinin bulunmamasıdır. Faaliyete geçilmesi gereken alanlar şunlardır: Eğitim sistemi ve işgücü piyasası arasında etkin bir bağlantı sağlanması, iyileştirilmiş kariyer rehberlik hizmetleri, daha fazla staj/çıraklık fırsatları ve girişimcilik desteği de dahil olmak üzere daha fazla program ve hizmet sunulması. İşgücü piyasasının mekânsal ve toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığına ve mevcut sorunlarla kesişen AİPP'lerin çeşitlendirilmesine özellikle dikkat etmek gerekmektedir.

Politika ve yönetim seviyesinde, araştırma, etki değerlendirmesi, veri ve/veya istatistikler, işgücü piyasası politikalarında eğitilmiş personel, istihdam politikalarının uygulanmasını desteklemek için yetersiz izleme ve değerlendirme mekanizmaları dahil olmak üzere özellikle kapasitedeki zayıflıklara ve boşluklara yönelik olarak harekete geçilmesi gerekmektedir. İŞKUR, özellikle politika tasarımı ve uygulanması konusunda sosyal ortakları ile sürekli olarak işbirliği halindedir. Uygulama açısından, farklı grup ve bireylerin ihtiyaçlarına göre özel istihdam hizmetlerinin geliştirilmesi, potansiyel hizmet sağlayıcıların (STK'lar, belediyeler, özel istihdam büroları, vb.) kapasitesinin artırılması ve bu

kurumlarla koordinasyonun sağlanması öncelikler arasında yer almaktadır. Kapasite geliştirme faaliyetlerinin gelecekteki olası odak noktasının, politikaların izleme ve değerlendirmesine sosyal ortaklar ve diğer paydaşların tam olarak katılımı olabileceği düşünülmektedir.

Ana hedefler:

- İşgücüne katılım oranı: 2018 itibarıyla %53,8 (10. KP). Türkiye, katılım oranını 2007 yılında % 49,1'den 2013 yılında %54,4 seviyesine yükseltmiştir. Dolayısıyla, bu hedef zaten başarılmış durumdadır ve AB oranının % 71,9 seviyesinde olduğu düşünülürse revize edilmesi gerekmektedir.
- Kadın işgücüne katılım oranı: 2018 itibarıyla %41 (10. KP ve UİS). Kadın işgücüne katılım oranı 2007 yılında %25,2'den 2013 yılında %33,2'ye yükselmiştir. Bu nedenle %41 hedefine ulaşmak mümkün olmakla birlikte yoğun bir çaba gerektirecektir.
- İstihdam oranı: 2023 itibarıyla %55 (UİS). Türkiye istihdam oranını 2007 yılında %44,6'dan 2013 yılında %49,5'e yükseltmiştir. Bu nedenle hedefe odaklanıldığı takdirde % 55 hedefi ulaşılabilir seviyededir.
- İşsizlik oranı: 2023 itibarıyla %5 (UİS). 20-64 yaş arası nüfus için istihdam oranı % 3,0 yükselirken, yıllık işsizlik oranı 2011 yılında % 8,8'den 2013 yılında % 8,2'ye düşmüştür. Bu hedefe de ulaşılması mümkün olmakla birlikte işgücünün istihdamdan daha hızlı büyüdüğü durumlarda bu oranda dalgalanma olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.⁷
- Gençlerde işsizlik oranı: 2018 itibarıyla %13. Bu oran 2005 yılında %17,1 iken 2014 yılında %15,8'e düşmüştür. Bu nedenle bu hedef ulaşılabilir kabul edilmektedir.
- Kayıt dışı istihdam oranı: 2018 itibarıyla %30 (10. KP). Türkiye'de mevcuttaki 25,96 milyon işçinin yaklaşık %40'ı sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olmamakla birlikte 2012'den 2013 yılına bu değer %2,5 gerilemiştir. Bu hedefin başarılmaması mümkün olmakla birlikte bu oranın düşürülmesi için gösterilecek güçlü bir çabanın, istihdamın genel durumuna yardımcı olacağı düşünülmektedir.
- Uzun süreli işsizlik oranı: 2023 itibarıyla %15 (UİS). Bu oran 2004 yılında %38 iken 2012 yılında % 24,9 olup önemli ölçüde azalmıştır. Bu nedenle belirlenen hedef ulaşılabilir olarak kabul edilmektedir.

Öncelikle ilgili olarak aşağıdaki üç temel faaliyetin gerçekleştirilmesi öngörülmektedir:

Faaliyet 1.1: Düzgün İşin Teşvik Edilmesi

Bu eylem, Ulusal İstihdam Stratejisi'nde (UİS) tanımlanan farklı sektörlerdeki yeni iş fırsatları ve kadınların evden çalışmasına imkan sağlayan uzaktan çalışma da dahil olmak üzere, kadınlar ve gençler için uygun istihdam imkanlarının geliştirilmesi ihtiyacına odaklanmaktadır.

Faaliyet 1.2: Gençlik ve kadın istihdamına erişimi kolaylaştırılması ve istihdamın artırılması

Faaliyet 1.3: İşgücü piyasası politikaları ve hizmetlerinin iyileştirilmesi

Bu başlık altında, kayıt dışı istihdamın nasıl azaltılacağına ve işgücü piyasasında esneklik ve hareketliliğin nasıl artırılacağına önem verilmesi gerekmektedir.

⁷ İstihdam ve işsizlik hedeflerini karşılamaya yönelik çalışmalarda, işgücüne katılım artışında belirleyici ana faktörün nüfus artışı olduğu unutulmamalıdır. Bu durum, istihdamı artırmak ve işsizlik oranını azaltmak için ek eylem ve kaynakları gerektirebilir.

Öncelik 2: Esnek, şeffaf, inovatif ve kalite bazlı eğitim sisteminin kurulması ve eğitim kazanımlarının ve beceri seviyelerinin iyileştirilmesi

Türkiye daha gelişmiş ve bilgi temelli bir ekonomiye başarılı bir şekilde geçecekse, mevcut ve 2023'e kadar ihtiyaç duyulacak becerilere sahip yüksek kaliteli bir işgücü oluşturulması için güçlü bir hamle yapmak zorundadır. Bu ihtiyaçları tahmin edip karşılayabilmek için, özellikle üretim ve istihdam olmak üzere ve enerji ve sürdürülebilir kalkınmayı da içerecek şekilde ekonominin odak noktasındaki ve teşvik edilen sektörlerine öncelik verilmelidir. Eğitim kazanımları ve beceri seviyeleri, düşükten yüksek teknolojiye kadar Vizyon 2023'te değinilen teknoloji alanlarını kapsayacak şekilde iyileştirilmelidir. Sanayinin belirli ihtiyaçları; bölgelerin, kadınlar ve gençler olmak üzere farklı sosyal grupların özgünlükleri, eğitim, öğretim ve işle ilgili sunulan fırsatlardan yararlanabilmelerini sağlamak için özel ilgi gerektirmektedir. Fiziksel kapasite ve tesislere yatırım yaparak niceliksel özelliklerin ön plana çıkarılması önem taşısa da eğitimin niteliksel yönlerine öncelik verilmelidir. Müfredatın modernleştirilmesi, öğretmen ve öğrencilere eğitimin inovatif şekilde verilmesi, temel eğitimde kitapların ücretsiz olarak sunulması, ortaöğretim ve mesleki eğitimde reformlar yapılması, yükseköğretimde Bolonya Sürecinin uygulanması, niteliksel girişimciler arasındadır. Ayrıca, yatırımların ve kurumsal kapasitenin yetersizliğine yönelik girişimlerde bulunulması ve etkin veri toplama sistemi ve performans değerlendirme mekanizmasının uygulanması da kritik önem taşımaktadır. Eğitim çıktılarının temel göstergelerinden olan matematik performansında ve "eğitim denklik seviyelerinde-levels of equity in education" PISA'ya göre ilerleme sağlamıştır. (PISA 2012) Ne var ki, Türkiye verileri halen matematik, okuma ve bilim alanlarında Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ortalamalarının altında yer almaktadır.

Ana hedefler:

Okul öncesi eğitimde (4–5 yaş) brüt okullaşma oranı: 2018 itibariyle %70 (10. KP). Bu oran 2006/07'de %24 ve 2012/13'de %44 olarak gerçekleşmiştir. Belirlenen hedef iddialı olmakla beraber, geçmiş yıllardaki ilerlemeler göz önünde bulundurulduğunda odaklı çalışmalar ile ulaşılabilir olarak düşünülmektedir.

Yükseköğretimde brüt okullaşma oranı (toplam): 2018 itibariyle %94 (10. KP). Bu oranın 2009'da 46%'dan 2012'de keskin bir şekilde %69'a yükselmesi, 2023 için hedefin makul belirlendiğinin göstergesidir.

Öğretim üyesi başına öğrenci sayısı: 2018 itibariyle 36 (10. KP). Bu durum 2012'deki 43 sayısından bir azalma gerektirme olup ulaşılabilir olarak değerlendirilmektedir.

Faaliyetlerde hem niteliksel hem de niceliksel gelişmeye vurgu yapılmalıdır.

Bu durum genel olarak izleme ve değerlendirme sistemlerinin güçlendirilmesini ve daha stratejik bir role sahip olmasını; tüm paydaşların bir araya getirilip politikadaki yeni öncelikler konusunda veriler doğrultusunda bilgilendirilmesini gerektirmektedir. Eğitim verilme şekli ve kalitesinde inovatif modellerin uygulanmasına öncelik verilmeli ve yaygınlaşmasını sağlamak için teşvik edilmelidir. Eğitimin bölgesel, sektörel ve sosyal bütünlüğüne daha fazla öncelik verilmelidir.

Önerilen faaliyetler aşağıda üç ana kategori altında toplanmıştır:

Faaliyet 2.1: Eğitim hizmetlerinin, MEÖ ve HBÖ sistemlerinin kapsamının ve kalitesinin iyileştirilmesi

Faaliyet 2.2: Okul öncesi eğitim de dahil olmak üzere her seviyedeki eğitime erişimin ve katılımın artırılması için faaliyetlerin desteklenmesi

Yurtdışında daha gelişmiş bölgelerdeki tecrübelerin değerlendirilmesi de dahil olmak üzere inovatif

yöntem ve modellerin teşvik edilmesi gerekmektedir. Burada amaç maliyet ve kaynakları azaltırken kalite ve miktarı yukarıya çekmektir.

Faaliyet 2.3: Gelişmiş stratejilerin uygulanması, Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ) ve Türkiye'nin AB gençlik programlarına (özellikle Erasmus Plus) katılımı ile HBÖ'nün teşvik edilmesi

Hedef, 25-64 yaş arasındaki yetişkinlerin HBÖ'de yer alma oranını mevcut %3,2'den 2018'de %8'e⁸ ve 2023'te %15'e⁹ çıkarmaktır.

2005'ten bu yana katılım oranının sınırlı artışından yola çıkarak, hedeflenen değerler oldukça iddialıdır. 2018'de %8 hedefini tutturmak, en gelişmiş, erişilebilir, cazip, ekonomik, belgelenmiş ve farklı paydaşların ihtiyaçlarına adapte edilmiş programların uygulanmasını ve çok yoğun bir çalışmayı gerektirmektedir. HBÖ sistemindeki altı öncelik HBÖ Strateji Belgesi'nde de tanımlanmış olup her birinde hızlı şekilde eyleme geçilmelidir. Zorluğun derecesi, artan nüfus, ekonomi ve işgücü piyasasındaki dinamik değişiklikler karşısında HBÖ'ye daha fazla ve en kısa sürede ihtiyaç duyulması göz önünde bulundurularak, eğitimde inovatif modeller, elektronik öğretime ve belgelendirilmiş hizmet sağlayıcılara yatırım yapılması önem taşımaktadır. Diğer ülkelerdeki iyi uygulamaları örnek almak ve bu örnekleri kullanmak, daha iyi eğitim verilmesi ve yeni piyasa ihtiyaçları doğrultusunda ders içeriklerinin iyileştirilmesi için bir çözüm olabilir.

Öncelik 3: Kapsayıcı bir toplum için sosyal politikaların geliştirilmesi

Nüfusun bir bölümünü yoksulluk ve sosyal dışlanmaya karşı savunmasız bırakan dengesiz gelir dağılımı, Türkiye için çok önemli bir toplumsal sorundur. Bu sorun acil müdahale gerektirmekte olup, 2023 yılına kadar daha da kötüye gidebilme ve diğer politika alanları ve ilgili kaynakları olumsuz yönde etkileyebilme potansiyeli taşımaktadır. Kapsayıcı bir toplum inşa edebilmek, dezavantajlı bireyleri desteklemek amacıyla özelleştirilmiş sosyal koruma politikaları ve hizmetlerinin geliştirilmesini ve dolayısıyla da hizmetlerin etkin şekilde tanıtılması ve sunulması için kapasite geliştirmeye yatırım yapılmasını gerektirmektedir. Bu da kalite ve kapsamı geliştirmek için eğitim, istihdam ve sağlık politikası ve hizmetleriyle koordinasyonu ve hizmetler, politikalar ve uygulamalar arasındaki koordinasyonu zorunlu kılmaktadır. Bu politika ve hizmetlerin, elde edilen sonuçlara ve değişen koşullara göre, yasama ve politika çerçevesinde eksiklik veya zayıflıkları, kurumsal kapasite, çeşitlilik ve hizmetlerin kapsamı ve olması gereken müdahalelerin koordinasyonu göz önünde bulundurularak zaman içinde güncellenmesi gerekmektedir.

Ana hedefler

- Kişi başı günlük 4,30 Doların altındaki nüfus oranı (mutlak yoksulluk): 2018 itibarıyla %1'den az (10. KP). Bu değer 2007'de %8,41 iken 2012'de %2,3'e gerilemiştir. Dolayısıyla belirlenen hedef ulaşılabilir niteliktedir.
- Eşdeğer hane halkı kullanılabilir geliri medyan değerinin % 60'ından az olan nüfusun oranı (görelî yoksulluk): 2018 itibarıyla %19 (10. KP).
- Gıda ve gıda dışı yoksulluk oranı: 2023 itibarıyla %10. Bu oran 2002'de %26,96 olup, 2004'te %25,6'ya, 2006'da %25'e ve 2012'de %22,6'ya gerilemiştir (Balaban, 2014). Zaman içindeki kademeli iyileşmeler göz önünde bulundurulduğunda, 2023 için belirlenen hedefin iddialı olduğu görülmektedir. Ancak daha bölgesel tedbirler alabilmek için bu değerleri bölgeler bazında da tanımlamak önem taşımaktadır.

⁸ Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi (2014–2018)

⁹ Ulusal İstihdam Stratejisi (2014–2023)

- Gini katsayısı: 2018 itibarıyla %36 (10. KP). Oran 2006'da %42,8'den 2011'de %40,4'e düşmüştür. Belirlenen hedef makul olmakla birlikte bu alanda Türkiye'nin AB'yi yakalaması için 23 yıl gerektiği tahmin edilmektedir. Dolayısıyla gelir dağılımı eşitsizliğini azaltmak için yoğun çalışmaların gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Önerilen tedbirlerden ayrı olarak, ulusal ve bölgesel seviyedeki ana paydaşları (kamu ve STK'lar), belirli dezavantajlı grupların profillerine uyarlanmış uygun destekleri tasarlayabilmeleri için bir araya getirmeyi içeren daha stratejik bir yaklaşım önerilmektedir. Paydaşları bir araya getirmek, açık iletişim için ortam yaratmak ve dezavantajlı bireyleri güçlendirmek için öngörüü kullanılabilir. Yöntemleri gerekli şekilde revize etmek ve belirlenen hedefleri takip edebilmek için programların ve sonuçların izlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik yapılar kurulmalıdır.

Faaliyet 3.1: Kapasite geliştirme ile kapsayıcı bir toplum oluşturulması

Faaliyet 3.2: Dezavantajlı kişilerin sosyal koruma hizmetleri ve iş piyasasına erişiminin kolaylaştırılması

BİT ve inovasyon tabanlı destek hizmetlerine yatırım yapılması, kamunun üzerindeki yükün azaltılmasına ve büyük gruplar için faaliyetlerin daha hızlı şekilde yürütülmesine yardımcı olabilir. Bu konudaki önlemler şunlardır:

- Sosyal inovasyon ve sosyal girişimcilik konusundaki faaliyetlerin desteklenmesi: Dezavantajlı bireylerin kendileri için bölgesel destek programları geliştirmelerini sağlayabilme potansiyeline sahip olmasından dolayı bu önlem oldukça önem taşımaktadır.
- Savunmasız bireyler için mikro kredi ve diğer finansal tedbirlere ilişkin destekleyici faaliyetler;
- Eğitim, istihdam ve yoksulluk arasındaki ilişkiyi güçlendirmek için gelir desteği sağlanması;
- STK'lar ve yerel aktörler aracılığıyla hizmet sunumuna ilişkin destekleyici faaliyetler;
- Rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin kalitesinin ve bunlara erişimin iyileştirilmesi;
- Farkındalık oluşturma, görünürlük ve hizmet kullanıcıları için yaygınlaştırmayla ilgili destekleyici faaliyetler;
- Engelliler için fiziksel erişilebilirliğini artırmaya yönelik destekleyici faaliyetler;
- Kent yoksulları, Roman vatandaşlar, şiddete maruz kalan kadınlar, üstün yetenekli çocuklar, sokak çocukları, tek ebeveynli haneler, mevsimlik işçiler, lezbiyen, gey, biseksüel ve transseksüel bireyler (LGBT), uyuşturucu bağımlıları, suça itilen çocuklar, suçun çocuk mağdurları, hiçbir sosyal koruma kapsamında olmayan dullar, engelliler, hükümlü ve eski hükümlüler, tutuklular gibi dezavantajlı grupların sosyal olarak kapsanması için destekleyici faaliyetler
- Çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve engelli bakımıyla ilgili faaliyetlerin desteklenmesi

3.3 Yol haritası ve eylemler

Bu vizyon ve öncelikleri başarmaya yönelik yol haritası, hedefler de dahil olmak üzere nitel ve nicel göstergeleri içeren bir dizi tedbir gerektirmektedir.

Öncelik ve faaliyetlerin özeti	
Öncelik 1: İstihdam	Faaliyet 1.1 Düzgün İşin Teşvik Edilmesi Faaliyet 1.2 İstihdam ve İstihdam Edilebilirliğin Teşvik Edilmesi

	Faaliyet 1.3 İstihdam Politikası Geliştirilmesi ve Uygulamasının Desteklenmesi
Öncelik 2: Eğitim ve Öğretim	Faaliyet 2.1 Eğitim ve Öğretim Kalitesinin İyileştirilmesi Faaliyet 2.2 Herkese Erişim Sağlayarak EğitimSEL Kazanımların ve Beceri Seviyelerinin Artırılması Faaliyet 2.3 Ulusal Yeterlilikler Sisteminin Güçlendirilmesi ve HBÖ & Uyum Yeteneğinin Teşvik Edilmesi
Öncelik 3: Sosyal Politika ve İçerme	Faaliyet 3.1 Sosyal İçerme için Kapasite Geliştirme Faaliyet 3.2 Dezavantajlı Kişilerin Sosyal Koruma Hizmetleri ve İş Piyasasına Erişiminin Kolaylaştırılması

Yol haritası ve göstergeler

Öncelik	Spesifik hedefler ve eylemler	Sonuçlar	Aktörler	Gösterge niteliğindeki hedefler ve istihdam için önemli nicel ve nitel göstergeler
Öncelik 1: İstihdam	Bölgesel farklılıkları azaltmaya; özellikle kadınlar, gençler ve dezavantajlı gruplar için istihdam oranlarını artırmaya; kaliteli ve düzgün işi teşvik etmeye yardımcı olan daha etkin ve kapsayıcı bir işgücü piyasası Faaliyet 1.1 Düzgün İşin Teşvik Edilmesi Geçerli eylemler: - Kadınlar ve gençler için uygun istihdam fırsatlarının oluşturulması; bu kadınların evden çalışmasına imkan veren uzaktan çalışmayı ve UİS'te tanımlanan çeşitli sektörlerdeki yeni iş fırsatlarını içermektedir. 'Düzgün iş' konusundaki yasal metinler ve kurumsal çerçevelerin küresel ve AB perspektiflerine uyum sağlayabilmesi için kapsamlı olarak revize edilmesi - Düzgün işin bütün boyutlarıyla (iş sağlığı ve güvenliği, kayıtlı istihdam, iş hukuku, denetim kapasitesi, sosyal diyalog, toplu haklar, vb.) hukuki ve kurumsal altyapısının geliştirilmesi - İlgili kamu kurumlarındaki politika yapıcılar ve uygulayıcıları hedefleyen eğitim ve bilinçlendirme faaliyetlerinin uygulanması - Özellikle işverenler ve kadın ve genç çalışanlar olmak üzere tüm nüfusu hedefleyen bilinçlendirme, mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri - Türkiye için bir Düzgün İş Ülke Programının hazırlığının başlatılması ve koordine edilmesi - İlgili kamu/kamu dışı kurumlar ve diğer ilgili taraflar arasında kapasite geliştirme ve koordinasyon sağlanması - Türk işgücü piyasasında iyi bir çalışma kültürünün oluşturulması ve ilgili çabaların sürdürülebilirliğinin desteklenmesi	Artan istihdam oranları, istihdam hizmetlerinin gelişmiş kapasitesi, gelişmiş sosyal diyalog ve daha iyi çalışma standartları (düzgün iş)	İŞKUR, ILO, SGK, ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, sosyal ortaklar, KOSGEB	2023 itibarıyla temel ulusal hedefler: - İşgücüne katılma oranı: 2018 itibarıyla %53,8 (10. KP) - Kadın işgücüne katılma oranı: 2018 itibarıyla %41 (10. KP ve UİS) - İstihdam oranı: 2023 itibarıyla %55 (UİS) - İşsizlik oranı: 2023 itibarıyla %5 (UİS) - Gençlerde işsizlik oranı: 2018 itibarıyla %13 (10. KP) - Kayıt dışı istihdam oranı: 2018 itibarıyla %30 (10. KP) - İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin işe yerleştirilme oranı: 2018 itibarıyla %50 (10. KP) - Uzun süreli işsizlik oranı: 2012'de %24,9'dan 2023'te %15'e düşmesi (UİS) - Tarım dışı sektörde kayıt dışı istihdam oranı: 2023 itibarıyla %15'in altına düşmesi (UİS) - Tarım sektöründe kayıt dışı istihdam oranı: 2023 itibarıyla %50'ye düşmesi (UİS) - Çalışan yoksul oranı: 2023 itibarıyla %5'e düşmesi (UİS) - Çocuk işçinin en kötü şartları: Ağır ve tehlikeli işlerde, sokak işlerinde ve göçmen/geçici mevsimlik iş alanlarında

Öncelik	Spesifik hedefler ve eylemler	Sonuçlar	Aktörler	Gösterge niteliğindeki hedefler ve istihdam için önemli nicel ve nitel göstergeler
	- Sosyal ortaklar ve kamu, özel ve sivil toplum kuruluşlarının çarpan/yayılma etkisi yaratmaya yönelik faaliyetlerinin koordinasyonunun desteklenmesi - Kamu kurumları, STK'lar, üniversiteler ve sosyal ortakların gönüllü katılımı temelinde çok taraflı ve katılımcı izleme mekanizmalarının başlatılması ve desteklenmesi - Uluslararası deneyim ve uzmanlıktan yararlanmak amacıyla başta ILO olmak üzere uluslararası kuruluşlarla işbirliğinin desteklenmesi - Kapasite geliştirme, farkındalık yaratma, yerel ortaklıklar ve takip mekanizmaları ile ilgili olarak bölgesel ve yerel eylemlerin desteklenmesi ve bu alanda çalışan bireyleri desteklemek için hibe verilmesi Faaliyet 1.2 İstihdam ve İstihdam Edilebilirliğin Teşvik Edilmesi Geçerli eylemler: - Eğitim, mesleki eğitim, danışmanlık ve rehberlik, ve kadınlar, gençler ve dezavantajlı grupların ihtiyaçlarına göre uyarlanmış girişimcilik programları da dahil olmak üzere, AİPP'lerin geliştirilmesi - Farkındalık yaratma ve iletişim kampanyalarının düzenlenmesi - İlgili aktörler için kurumsal kapasite oluşturulmasının desteklenmesi Faaliyet 1.3 İstihdam Politikası Geliştirilmesi ve Uygulamasının Desteklenmesi Geçerli eylemler: - Kayıt dışı istihdamın azaltılması - İşgücü piyasasında esneklik ve hareketliliğin iyileştirilmesi - İlgili aktörlerin politika yapma ve uygulama kapasitelerinin			2023 itibarıyla tamamen sona ermesi (UİS) - Çocuk işçi: Diğer alanlarda 2023 itibarıyla %2'nin altına düşmesi (UİS) 2020 itibarıyla İKG OP göstergeleri ve hedefleri: - İyi işle ilgili faaliyetlere katılan veya İŞKUR veya SGK'ya kayıtlı katılımcıların oranı - SOP altında erişilen KOBİ'lerde iş kazalarının oranı - Tespit edilen çocuk işçilerin sayısı - Kurulan ve işleyen düzgün işleri izlemek ve takip etmek için mekanizma - Sektörel Operasyonel Programı (SOP) müdahalesinin ardından işgücüne katılan/istihdam edilen bireylerin sayısı - İstihdam için desteklenen kadınların, gençlerin ve dezavantajlı gruplardan gelenlerin sayısı - SOP altında iş yaratılması/girişimcilik desteğinden sonra istihdam edilen bireylerin oranı - Geliştirilen yeni AİPP'lerin ve/veya diğer özel hizmetlerin sayısı - Geliştirilen yeni AİPP'ler ve/veya diğer özel hizmetlerdeki son faydalanıcıların sayısı - SOP müdahalesinden sonra istihdam hizmetlerine katılan/faydalanan kişi

Öncelik	Spesifik hedefler ve eylemler	Sonuçlar	Aktörler	Gösterge niteliğindeki hedefler ve istihdam için önemli nicel ve nitel göstergeler
	eğitim, danışmanlık ve en iyi uygulamalar hakkında bilgi sağlamak aracılığıyla desteklenmesi - Akademik çevre ile bağlantıların yanısıra ilgili tarafların kurumsal kapasitelerinin ve katılımının iyileştirilmesi - Eğitim ve profesyonel/uzman desteği ile insan kaynaklarının güçlendirilmesi - Politika yapıcılar ve akademik çevre arasındaki bağlantının geliştirilmesi; araştırma ve çalışmalar yoluyla politika yapıcılara veri sağlanması - Mevcut politikaların etki değerlendirmesinin gerçekleştirilmesi - Kapsamlı bir istihdam politikasının uygulanmasını desteklemek için izleme ve değerlendirme mekanizmalarının iyileştirilmesi - Politika yapım sürecinde sosyal ortakların kurumsal kapasitelerinin güçlendirilmesi ve katılım düzeylerinin desteklenmesi - İŞKUR ve diğer potansiyel hizmet sağlayıcıların, farklı grupların ve bireylerin ihtiyaçlarına göre hizmetlerini çeşitlendirmeleri için desteklenmesi - İlgili kurumların kurumsal kapasitelerinin artırılması - İstihdam hizmetlerinin sağlanması alanında yeni ve ilave aktörlerin (sivil toplum kuruluşları, belediyeler, özel istihdam büroları, vs.) ortaya çıkmasının desteklenmesi			sayısı
Öncelik 2: Eğitim ve öğretim	İnsanlara ve kurumlara yatırım yaparak, eğitim kazanımları ve beceri düzeylerinin geliştirilmesi Faaliyet 2.1 Eğitim ve Öğretim Kalitesinin İyileştirilmesi Geçerli eylemler: MEÖ'de Avrupa Kalite Güvencesi (EQAVET) ilkelerine göre özellikle mesleki eğitimde olmak üzere tüm eğitim düzeyleri için kalite geliştirme sistemleri ve mekanizmalarının desteklenmesi	Artan eğitim düzeyleri, daha yüksek eğitim kalitesi ve gelişmiş HBÖ mekanizmaları ve katılım	MEB TOBB	2023 itibariyle temel ulusal hedefler: - Hayat boyu öğrenmeye katılım oranı: 2013'te %3,2'den 2023'te %15'e yükselmesi (UIS) - Okul öncesi eğitimde (4–5 yaş) brüt okullaşma oranı: 2018 itibariyle %70 (10. KP) - Yükseköğretimde brüt okullaşma oranı

Öncelik	Spesifik hedefler ve eylemler	Sonuçlar	Aktörler	Gösterge niteliğindeki hedefler ve istihdam için önemli nicel ve nitel göstergeler
	- Özellikle eğitim politikaları, öğrenci ve öğretmen performanslarının vb. uygulanması konusunda, bütün eğitim aktörleri için izleme ve değerlendirme sistemlerinin güçlendirilmesi - Eğitim sisteminin kalitesini artırmaya yönelik olarak inovatif modellerin uygulanması için destek sağlanması - Açık öğrenme, spor, sanatsal ve entelektüel beceriler ve yabancı dil olmak üzere, öğrencilerin, akademik bilginin yanında, sosyal becerilerini de geliştirmek için modeller geliştirilmesi - Bölgeler ve okul türleri arasındaki başarı oranlarındaki eşitsizlikleri azaltmak için destek sağlanması - Örgün ve yaygın eğitim programlarının kalitesinin artırılması - Öğretmenlerin mesleki gelişimi için yeni bir sistem kurulması - Hizmet öncesi öğretmen eğitimini desteklemek için öğretmen yetiştiren kurumlar ve tüm eğitim aktörleri arasında işbirliğinin geliştirilmesi - E-öğrenme, uzaktan öğrenme ve mobil öğrenme hizmetleri dahil BT tabanlı hizmetlerin desteklenmesi - Bütün eğitim düzeylerinde rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin güçlendirilmesi - Eğitimden işgücü piyasasına daha iyi bir geçiş elde etmek için mezunların desteklenmesi - Daha etkin ve verimli işyeri tabanlı eğitim sağlanması Faaliyet 2.2 Herkese Erişim Sağlayarak Eğitimsel Kazanımların ve Beceri Seviyelerinin Artırılması Geçerli eylemler: - Devamsızlık ve okulu erken bırakma riski olan öğrencileri belirlemek ve ileri müdahale modelleri ile korumak - Aile-okul işbirliğini artırmak			(toplam): 2018 itibarıyla %94 (10. KP) - Öğretim üyesi başına öğrenci sayısı: 2018 itibarıyla 36 (10. KP) - İlköğretimde derslik başına öğrenci sayısı 30 ve altı olan il sayısı: 2018 itibarıyla 76 (10. KP) - Ortaöğretimde derslik başına öğrenci sayısı 30 ve altı olan il sayısı: 2018 itibarıyla 66 (10. KP) - İnşaat sektöründe mesleki yeterlilik belgesine sahip işçilerin oranı: 2023 itibarıyla %30 (UİS) 2020 itibarıyla İKG OP göstergeleri ve hedefleri: - Kayıtlı/yararlanan minimum 100.000 öğrenci (rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinden) - Eğitim ve öğretimin her kademesi için kurulmuş ve faaliyete geçmiş kalite güvence sistemi - Mesleki Eğitim ve Öğretimde Avrupa Kredi Sistemi (ECVET) ve Avrupa Kredi Transfer ve Biriktirme Sistemi'ne (AKTS) göre modüler sistem ve uygun belgelendirme - Kredilendirilmiş MEÖ modüllerinin %50'sinin uygulanması - İKG Operasyonel Programı'ndan sonra eğitim, öğretim ve istihdama katılan çalışmayan, eğitim ve öğrenim görmeyenlerin (NEET) sayısı

Öncelik	Spesifik hedefler ve eylemler	Sonuçlar	Aktörler	Gösterge niteliğindeki hedefler ve istihdam için önemli nicel ve nitel göstergeler
	• Öğrenciler için derse katılım ve performans izleme sistemlerinin desteklenmesi • İkinci şans faaliyetlerinin desteklenmesi • İlgili eğitim kurumlarının kurumsal ve personel kapasitesinin iyileştirilmesi • Eğitime katılımı teşvik etmek için farkındalık oluşturma faaliyetlerinin desteklenmesi • Okulların eğitim ortamının iyileştirilmesi • Özel ilgi gerektiren gruplar için daha iyi erişim olanaklarının geliştirilmesi • Psikolojik rehberlik ve danışmanlığa erişimin ve kalitesinin artırılması • İnovatif yöntemlerle okul öncesi eğitim ve kreş hizmetlerinin kalitesinin artırılması ve hizmet sunumunun iyileştirilmesi • Üniversiteler, STK'lar, yerel yönetimler ve Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu'na (UNECE) göre diğer ilgili kurumların katılımını artırma; Bu eylemi daha planlı yürütmek aşağıdaki faaliyetler uygulanabilir: ○ Programların ve materyallerin gözden geçirilmesi ve ECE için yeni malzemeler geliştirilmesi ○ ECE öğretmenleri, yöneticileri ve diğer personelinin kapasitelerinin artırılması ○ Geçerli izleme ve değerlendirme sistemleriyle ECE kurumlarının standartlarının geliştirilmesi ○ ECE'nin önemi ve gerekliliği konusunda farkındalığın artırılması Faaliyet 2.3 Ulusal Yeterlilikler Sisteminin Güçlendirilmesi ve HBÖ & Uyum Yeteneğinin Teşvik Edilmesi Geçerli eylemler: • AB'nin HBÖ, temel yetkinlikler ve becerilere bakış açısıyla			• SOP müdahalesinden sonra eğitim veya öğretim dönen bireylerin oranı • Desteklenen öğrenci sayısı • SOP müdahalesi ile kurulan/destekli ECE tesisi sayısı • ÖÖT'nin kurulması ve işlemesi için sistem • HBÖ'nün kurulması ve faaliyete geçmesi için rehberlik ve danışmanlık sistemi • HBÖ'nün kurulması ve faaliyete geçmesi için veri toplama ve yönetim bilgi sistemi (YBS) • HBÖ ve adaptasyon kapsamında desteklenen kişi sayısı • Adaptasyon çerçevesinde desteklenen KOBİ'lerin sayısı

Öncelik	Spesifik hedefler ve eylemler	Sonuçlar	Aktörler	Gösterge niteliğindeki hedefler ve istihdam için önemli nicel ve nitel göstergeler
	ilişkili yeni inovatif yöntemler doğrultusunda HBÖ programlarının revize edilmesi ve geliştirilmesi - HBÖ fırsatlarına erişimini kolaylaştırmak için inovatif modellerin geliştirilmesi ve uygulanması - Özellikle eğitim kurumları, işgücü piyasası ve paydaşlar olmak üzere tüm taraflar arasında bağlantı ve işbirliğini güçlendirmek için öngörünün kullanılması; HBÖ derslerinin tasarımı paydaşları (firmalar, sanayiye temsil eden kurumlar, gençler, kadınlar, dezavantajlı gruplardan gelen bireyler) dahil etmek önemlidir - HBÖ'nün bölgesel ve sektörel boyutlarının daha fazla keşfedilmesi ve bunların akıllı uzmanlaşma bağlantılı yerel öncelikler ve fırsatlara odaklanmış özel öngörü eylemleri yoluyla ele alınması			
Öncelik 3: Sosyal politika ve içerme	Etkili sosyal politikalar ve gelişmiş sosyal koruma mekanizmaları yoluyla savunmasız ve dezavantajlı gruplara odaklanarak kapsayıcı bir toplum inşa edilmesi; istihdam ve sosyal koruma arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi Faaliyet 3.1 Sosyal İçerme için Kapasite Geliştirme Geçerli eylemler: - Merkezi ve yerel düzeyde politika yapımı ve değerlendirmesi için yardım sağlanması - Servis sağlayıcılar arasındaki politika uygulaması ve koordinasyonunun geliştirilmesi - Servis sağlayıcılar için idari kayıt sisteminin, BT altyapısının ve yazılım geliştirmenin iyileştirilmesi - Servis sağlayıcılar ve hizmet alıcılar arasında aracılık mekanizmalarının kurulması - Sosyal politikalar konusunda araştırma, anketler, çalışmalar ve etki değerlendirme analizinin teşvik edilmesi	Sosyal / kamu hizmetlerinden yararlanan kişi sayısında artış; ekonomide (istihdamda) ya da sosyal yaşamda dezavantajlı kişi sayısında artış; politika yapımı ve uygulamasında kapasite artışı	ASPB, yerel yönetimler ve belediyeler	2023 itibariyle temel ulusal hedefler: - Kişi başı günlük 4,30 Doların altında gelire sahip nüfus oranı (mutlak yoksulluk): 2018 itibariyle %1'den az (10. KP) - Eşdeğer hane halkı kullanılabilir geliri medyan değeri %60'ından az olan nüfusun oranı (görelî yoksulluk): 2018 itibariyle %19 (10. KP) - Gini katsayısı: 2018 itibariyle %36 (10. KP) - Yoksulluk (gıda ve gıda harici): 2023 itibariyle kalıcı bir şekilde %10'un altına düşmesi (ASPB Stratejik Planı) - Çocuk işçinin en kötü şartları: Ağır ve tehlikeli işlerde, sokak işlerinde ve göçmen/geçici mevsimlik iş alanlarında 2023 itibariyle tamamen sona ermesi

Öncelik	Spesifik hedefler ve eylemler	Sonuçlar	Aktörler	Gösterge niteliğindeki hedefler ve istihdam için önemli nicel ve nitel göstergeler
	- Sosyal politikalar için bir yönetim modeli oluşturulması - STK'lar ve yerel aktörlerin kapasitelerinin güçlendirilmesi - Servis sağlayıcılara eğitim (iş başı eğitimi dahil), çalışma ziyaretleri ve staj hizmeti sağlanması - Sosyal hizmetlerin bilinirliğini ve görünürlüğünü artırmaya yönelik faaliyetlerin desteklenmesi - İşsizleri güçlendirmek için öngörü faaliyetlerinin uygulanması - Diğer ülkelerden örnekler kullanarak, gelir eşitsizliklerini azaltmak için yenilikçi politikalar/önlemlerin geliştirilmesi - İzleme ve değerlendirme tedbirlerinin kullanılması Faaliyet 3.2 Dezavantajlı Kişilerin Sosyal Koruma Hizmetleri ve İş Piyasasına Erişiminin Kolaylaştırılması Geçerli eylemler: - BİT ve inovasyon bazlı destek hizmetlerine yatırım yapılması - Sosyal inovasyon ve sosyal girişimcilik üzerine faaliyetlerin desteklenmesi; dezavantajlı bireylerin kendileri için bölgesel destek programları geliştirmelerini sağlayabilme potansiyeline sahip olmasından dolayı bu önlem oldukça önem taşımaktadır. - Savunmasız kişiler için mikro kredi veya diğer mali araçlarla ilgili faaliyetlerin desteklenmesi - Eğitim, istihdam ve yoksulluk arasındaki ilişkiyi güçlendirmek için gelir desteği sağlanması; - STK'lar ve yerel aktörler aracılığıyla hizmet sunumuna ilişkin destekleyici faaliyetler; - Rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin kalitesinin ve bunlara erişiminin iyileştirilmesi; - Farkındalık oluşturma, görünürlük ve hizmet kullanıcıları için yaygınlaştırmayla ilgili destekleyici faaliyetler;			(UİS) - Çocuk işçi: Diğer alanlarda 2023 itibarıyla %2'nin altına düşmesi (UİS) 2020 itibarıyla İKG OP göstergeleri ve hedefleri: - İlgili veri tabanlarına kayıtlı dört milyonun üzerinde dezavantajlı birey - İlgili hizmetlerden yararlanan bir milyonun üzerinde dezavantajlı birey - Temel aile yardımı sistemi kurulması - Risk temelli yönetim sistemi kurulması - ASPB Eylem Planının revize/kabul edilmesi - Sosyal koruma hizmeti programının revize edilmesi

Öncelik	Spesifik hedefler ve eylemler	Sonuçlar	Aktörler	Gösterge niteliğindeki hedefler ve istihdam için önemli nicel ve nitel göstergeler
	- Engelliler için fiziksel erişilebilirliği artırmaya yönelik destekleyici faaliyetler; - Kent yoksulları, Roman vatandaşlar, şiddete maruz kalan kadınlar, üstün yetenekli çocuklar, sokak çocukları, tek ebeveynli haneler, mevsimlik işçiler, lezbiyen, gey, biseksüel ve transseksüel bireyler (LGBT), uyuşturucu bağımlıları, suça itilen çocuklar, suçun çocuk mağdurları, hiçbir sosyal koruma kapsamı olmayan dullar, engelliler, hükümlü ve eski hükümlüler, tutuklular gibi dezavantajlı grupların sosyal olarak kapsanması için destekleyici faaliyetler - Çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve engelli bakımıyla ilgili faaliyetlerin desteklenmesi			

BÖLÜM II – Kurumsal Düzenlemelerin Değerlendirilmesi: Beceriler Vizyonu 2020’yi uygulayabilmek için kapasite geliştirme planı

1. RIA yaklaşımı ve süreci

Kurumsal düzenlemelerin değerlendirilmesi (RIA), özellikle IPA II planlamasında, daha iyi kurumsal performansa yönelik kapasitenin güçlendirilmesi için, birçok paydaş açısından önemli bir role sahiptir. Bir yandan, ulusal kurumlar (aday ülkelerde bakanlıklar ve Ulusal IPA Koordinatörleri (NIPACs)) bu kapsamda değerlendirmeye tabidir. Kurumlar, IPA programlama özümseme oranları, uzun vadede de IPA tarafından finanse edilen eylemlerin genel kalitesi, etkisi ve sürdürülebilirliği açısından değerlendirilir. Diğer taraftan Avrupa Komisyonu hizmetleri ve Delegasyonu, en azından bir danışman rolüyle, sürece dahil olmalıdır. Çünkü değerlendirme ve kapasite geliştirme eylemleri, yararlanıcıların IPA fonlarına başvurma ve etkin şekilde yararlanma yetenekleri üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olacaktır. Ayrıca, IPA fonlarını, gözden geçirme süreciyle belirlenen kapasite boşluklarının ele alınmasında da kullanmak mümkündür.

RIA bileşeni, İKG sektöründeki kurumsal düzenlemeleri gözden geçirerek öngörü unsurunu tamamlamaktadır. RIA bileşeni için temel değerlendirme sorusu şudur:

Kurumların Beceriler Vizyonu 2020’yi uygulamasını sağlayabilmek için kapasite ihtiyaçları nelerdir?

Bu soru, planlama, uygulama ve izleme dahil politika döngüsünün yönetilmesi için gerekli kurumsal kapasiteyi ve ileriye yönelik politika yapım yaklaşımı olarak öngörü kullanma becerisini kapsamaktadır. Değerlendirme ayrıca, kurumların orta vadeli harcama çerçevesi (OVHÇ) içinde çalışabilme kapasitesi; daha spesifik olarak da İKG alanında doğru politikaların üretilmesi ve katkı sağlanması için kurumsal düzenlemelerin etkinliği ve verimliliğiyle ilişkili “bütçe planlaması ve yönetim kapasiteleri” konusunda bir bölümü de içermektedir.

Değerlendirme ayrıca, kabul edilen beceriler vizyonu ve yol haritasını 2020’ye kadar hayata geçirebilmek için gerekli kurumsal düzenlemeleri de tanımlamayı amaçlamaktadır.

2. Türkiye’deki İKG sektörüne genel bakış: önemli paydaşlar

Becerilerin geliştirilmesi açısından bakıldığında MEB eğitim ve öğretimin planlanması ve verilmesi açısından Türkiye’deki en önemli kurumlardan biridir. Kurumsal ve örgütsel perspektiften bakıldığında MEB şu alanları kapsamaktadır: temel eğitim, ortaöğretim, MEÖ, din eğitimi, özel eğitim ve danışmanlık hizmetleri, HBÖ, özel eğitim kurumları, inovasyon ve eğitim teknolojileri, öğretmen eğitimi ve gelişimi, AB ve dış ilişkiler, rehberlik ve kontrol, iç denetim birimi, strateji geliştirme, destek hizmetleri ve Bilgi Teknolojileri, İnşaat ve Emlak grup başkanlığı.

Türk milli eğitim sisteminin karmaşık yapısına bağlı olarak MEB çalışmalarını, sistemin işleyişinde role sahip, aşağıda sunulan bir dizi önemli yapı vasıtasıyla yürütmektedir:

- Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (özellikle MEÖ’de) (TESK);
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB);
- Çalışan ve işveren dernekleri (özellikle TİSK, HAK-İŞ, TÜRK-İŞ);
- Okullar, işletmeler ve STK’lar arasında işbirliği;

- MEÖ'nin kalitesini artırmak için 2006 yılında kurulan MYK ile ulusal yeterlilikler sistemi belgelendirmesi;
- Genel eğitimde TÜBİTAK.

ÇSGB istihdam, eğitim ve öğretim ve sosyal politikalardaki AB yatırımları açısından İKG sektörünü koordine etmektedir. Bakanlık, IPA İKG OP bileşenlerinden sorumlu ulusal otorite olarak atanmıştır. Bakanlığın AB Koordinasyon Dairesi, özel bir AB İşleri birimi üzerinden IPA ve AB İşleri yönetiminden sorumludur. IPA İKG OP'yi daha etkili ve entegre bir yaklaşımla uygulayabilmek için, İzleme ve Değerlendirme Birimi, Program Yönetim Birimi ile 2012 yılında birleştirilmiş ve Programı Yönetimi, İzleme ve Değerlendirme Birimi adını almıştır. 2014 yılında bir Hibe Birimi de kurulmuştur. Daire IPA yönetim görevleri ile ilgili birlikte aşağıdaki işleri de yerine getirmektedir:

- Program yönetimi
- Tedarik
- Proje yönetimi
- Finansal yönetim
- Kalite güvencesi ve kontrol
- Bilgi, tanıtım ve teknik yardım
- İzleme ve değerlendirme

Her bir birimin görevleri, bakanlık web sitesinde mevcuttur¹⁰.

ÇSGB'nin IPA yönetim dairesi İKG OP çerçevesinde İŞKUR ile birlikte çalışmaktadır. 2007 yılından bu yana, İŞKUR detaylı ve iyi yapılandırılmış yıllık işgücü piyasası analiz raporları yayınlamaktadır. Bu raporlar sadece Türkçe olup 2007-2011 dönemini kapsayanları İŞKUR web sitesinden edinilebilir.¹¹

IPA, AB İşleri Bakanlığı'ndaki Ulusal IPA Koordinatörü tarafından koordine edilmektedir. Görevleri bu farklı IPA bileşenlerinin programlama, izleme ve değerlendirmesi ile tamamının koordinasyonudur.

İKG'nin (IPA II'nin beş finansman önceliklerinden biri) öncelikli sektörleri aşağıdaki alt-alanlar ile birlikte eğitim, istihdam ve sosyal politika kümesidir.

- Eğitim ve İKG;
- İstihdam ve işgücü piyasası;
- Sosyal politikalar ve içerme.

Bu FRAME Projesinin hedef sektörü ile yakından bağlantılı olup sorumlu bakanlıklar ÇSGB, MB ve ASPB'dir.

Türkiye İKG Sisteminin yönetişiminden, MEB, YÖK, İŞKUR, MYK ve belediyeler olmak üzere beş ana kurum sorumlu olup, MEB bunların içinde en büyük role sahiptir. İKG yönetişimi, İKG sisteminin tümündeki konseyleri, kurulları ve komitelere aktif olarak katkıda bulunmuş SGK, ASPB, belediyeler, işverenler, sendikalar ve odalar tarafından güçlü şekilde desteklenmektedir.

¹⁰ <http://ikg.gov.tr/en-us/aboutus/eucoordinationdepartment.aspx>

¹¹ <http://iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>

3. Kurumsal düzenlemelerin değerlendirilmesi: temel bulgular

3.1 İnceleme odağının özet açıklaması

Masa başı çalışma Türkiye'de İKG için kurumsal düzenlemeler üzerinde çeşitli kaynaklardan alınan deneyimleri toplama ve yorumlama üzerine odaklanmıştır. Çalışmada dört ana alan vardır:

- Bakanlıklar arası koordinasyon ve paydaş katılımı;
- Politika tasarımı;
- Politika uygulaması;
- Politika izleme ve değerlendirmesi.

Çalışmanın amacı vizyon ve yol haritasının en iyi şekilde gerçekleştirilmesini sağlamak için kurumsal düzenlemelerde hala mevcut olan boşlukları, engelleri ve zorlukları ortaya çıkarmaktır.

3.2 İnsan Kaynakları Geliştirme (İKG) kapasitesine ilişkin anahtar bulgular

3.2.1 Bakanlıklar arası koordinasyon ve paydaşlarla ilişkiler

Ana bulgular

Türk parlamenter sistemi, İnsan Kaynakları Geliştirme konusunda eskilere dayanan ve özellikle ulusal işverenlerden, tüccar ve el sanatlarıyla uğraşanlarla işçi sendikalarından paydaş katılım geleneğine sahiptir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Mesleki Yeterlilikler Kurumu ve diğer kurumların değişik sorumluluk alanlarında temsilci komiteler, çalışma grupları ve konseyler bulunmaktadır.

En güncel SIGMA raporuna (2012) göre, kamu kuruluşları geleneksel olarak, merkezi hükümette karar vericiliğe odaklanırken görev ve kaynakların bölgesel veya yerel otoritelere devredilmesi suretiyle, eğitim ve öğretimin stratejik planlanması ve yönetimine liderlik etmektedir. Bununla birlikte, bu görevler, her zaman net biçimde tanımlanmış durumda değildir. Ek olarak, eğitim ve öğretimin farklı boyutlarına ilişkin sorumluluklar, farklı bakanlık, birim ve ajanslara dağılmış durumdadır. Eğitimden sorumlu kamu kurumlarıyla istihdam, sosyal ve ekonomik kalkınmadan sorumlu kurumlar arasında eşgüdüm kısıtlıdır. Okullar genellikle merkezi otoritelere bağlı olup yine onlar tarafından işletilmekte veya yönetilmektedir. İnsan kaynakları geliştirme konusunda yerel topluluklar ile iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilmesi için çok-seviyeli yönetim yaklaşımlarına gereksinim vardır.

SIGMA raporu, modernize edilmiş bir insan kaynakları yönetimi sistemi geliştirilebilmesi için bakanlıklarda daha güçlü bir kapasite ve beceri seviyesine ulaşılmasına ve bunun uygun bir personel bilgi sistemi ile desteklenmesine olan ihtiyaca dikkat çekmektedir. Dokuzuncu Kalkınma Planı'nda altı çizilen anahtar yaklaşıma göre, örgün ve yaygın eğitim fırsatlarının artırılmasının desteklenmesi, farklı tip eğitimler arasındaki dikey ve yatay bağların güçlendirilmesi, çıraklık ve halk eğitimini yapılandırmak ve bu tür eğitimlere doğru yönelimin sağlanması ve özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının (STK) bu alana dahil olmalarının desteklenmesi için (bakanlıklar ve paydaşlar arası) koordinasyon mekanizmalarının geliştirilmesi gerekmektedir.

2009–2013 ve 2014–2018 Hayat Boyu Öğrenme (HBÖ) Stratejileri'nde altı çizilen temel güçlük, HBÖ sistemindeki çeşitlilikten ve bu nedenle sistemin parçalı ve zayıf koordineli olmasından kaynaklanmaktadır. Koordinasyonun geliştirilmesi konusunda bazı ilerlemeler sağlanmıştır. Bununla birlikte, Yaşam Boyu Öğrenme Koordinasyon Kanunu'nun (Politika Raporu, 2013) taslağının geliştirilmesi müzakereleri sırasında, paydaşlar HBÖ sisteminin hâlâ enstitüler-arası koordinasyondan

uzak olduğunu kabul etmişlerdir. Bu, bazı konularda çakışmalara, bazılarındaysa boşluklara yol açmakta; dolayısıyla verimsizliklere neden olmaktadır. Paydaşlar, Türkiye’de HBÖ sistemine dahil olan organizasyon ve kurumlar arasındaki koordinasyonun iyileştirilmesiyle HBÖ sisteminin kapasitesinin ve kalitesinin yükseltileceği konusunda hemfikirdir.

Türkiye’de HBÖ şu anda kamu, özel sektör ve bireylilerin katkılarıyla finanse edilmektedir. Bireyler, HBÖ’yü kendi eğitim ve öğretim masraflarını kendileri ödemek suretiyle direkt olarak; sendika üyelik aidatlarıyla, işsizlik ödeneği kesintileriyle ve hayır kuruluşlarına yaptıkları bağışlarla da endirekt olarak finanse etmektedirler. Sistemin finansmanı, yetişkin öğrenimindeki farklı yolları yansıtan biçimde farklı kuruluşlar üzerinden sağlanmaktadır. Örneğin, HBÖ konusundaki kamu finansmanı en az beş farklı bakanlık (Milli Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı ile Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı) ve bunlara ek olarak, belediyeler üzerinden sağlanmaktadır. Pek çok işveren, kendi çalışanlarının eğitim masraflarını karşılamakta ve TOBB ve TESK’e yapılan zorunlu ödemeler de dahil olmak üzere işveren örgütlerinin eğitim fonlarına katkıda bulunarak finansman sağlamaktadır. Bu nedenle, HBÖ’nün mevcut finansman sistemi pek çok kuruluşun dahil olmasıyla karmaşık bir yapıya sahiptir.

Dünya Bankası’nın ‘Gelişen Avrupa’da Performans Bazlı Bütçeleme ve Orta Vadeli Harcama Çerçevesi’ (2009) kamu yönetim kültürünün geliştirilebilmesi için zamana ve çabaya ihtiyaç duyduğu konusuna odaklanmaktadır. Bu kültürel değişim, Türkiye’de gelişim aşamasındadır. Bu reformların tüm kamu yönetimine yayılması ve sağlıklı biçimde yürütülebilmesi için insan kaynaklarının eğitim, çalıştay ve seminerler yoluyla geliştirilmesi gibi alanlarda Dünya Bankası raporuna uygun şekilde ilerleme sağlanması gerekmektedir. Başarılı uygulama için üst yönetimin desteği ve idari kapasitenin artırılması da kritik etkenlerdir.

Kamu yönetimi performans kültürünün gelişebilmesi için kamu hizmeti reformu gereklidir. Böyle bir reform, performans bazlı bütçelemeye (PBB) ve kişisel performansın değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesiyle yapılabilir. Türkiye, ömür boyu istihdam yerine, sabit vadeli ve sözleşme bazlı çalışma modeline geçiş yapmalıdır. Reform sürecinin sorunsuz devam edebilmesi için sendikalar, çalışan temsilcileri ve sivil toplum kuruluşları sürece dahil edilmelidir.

Kamu finans yönetimi reformlarının etkin biçimde uygulanabilmesi için daha yüksek kapasiteye ihtiyaç vardır. Deneyimler, Maliye Bakanlığı’nın, icracı bakanlıkların strateji ve bütçe taleplerinin değerlendirilmesi, program ve performans bazlı bütçeleme için bir metodoloji geliştirilmesi ve bütçe sürecinde performans bilgisinin etkin kullanılması için personel kapasitesinin geliştirilmesi konusuna yatırım yapması gerektiğini göstermektedir. Performans bilgisinin karar vermede ve bütçe tahsisinde kullanımı tavsiye edilmektedir.

İleriye dönük bakanlıklar-arası işbirliği ve paydaş katılımının (Dünya Bankası, 2013d) bir örneği, ana işlevi, istihdamın önündeki engellere (örneğin, bilgi ve beceri gibi) odaklanarak iş piyasasının iyileşme dönemlerinde ve sonrasında dönüşümünü kolaylaştırmak olan aktif iş piyasası politikasıdır (AİPP). Ekonomik krizleri takip eden dönemlerde AİPP’yi genişletmek ve geliştirmek için gösterilen çabalar, yeni iş alanlarının açılmasına katkı sağlamaktadır. AİPP’lerin kapsamı, özellikle mesleki eğitim alanında genişlemeye devam etmektedir. İŞKUR verilerine göre, eğitim kurslarına katılanların sayısı 2011’de 144.393’e ulaşmıştır.

Bu çabanın bir parçası olarak, 2010 yılında Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (UMEM) hayata geçirilmiştir. UMEM, mesleki ve teknik yüksek okullarda mesleki eğitimin yanında TOBB işletmelerinde stajyerlik imkanları sağlamak amacıyla İŞKUR, Milli Eğitim Bakanlığı ve TOBB ETÜ Üniversitesi işbirliği ile kurulmuş bir ortaklıktır. Mesleki ihtiyaçlar ile ilgili alanlardaki eğitim programları ve yeterliliği ilişkilendiren Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi’ni geliştirmeye devam edilmelidir.

Bakanlıklar-arası koordinasyondaki zorluklar

- İKG için talebe dayalı, müşteri ihtiyaçlarına göre oluşturulmuş ve sistemin kullanıcılarının direkt olarak yararlanabileceği uygun koordinasyon yapılarının oluşturulması;
- Bakanlıklar ve paydaşlar arası koordinasyon forumları için anlamlı ve motive edici çalışma yöntemlerinin oluşturulması ve bunun spesifik performans kriterlerinin sağlanmasına bağlı uygun ücretlendirme esasına dayandırılması;
- İKG için yerel forumların oluşturulması ve genişletilmesi.

3.2.2 Politika Tasarımı

Ana bulgular

Yönetim ve istatistiklere erişim, uzun vadeli planlama seçenekleri

İŞKUR kayıtları, kısa vadeli beceri ihtiyaçlarını tanımlamaya yarayan mesleki ve bölgesel boş kadro bilgisini içermektedir. İŞKUR, iş arayanlardan ve işverenlerden veri toplayıp organize etmektedir. Kayıtlar, 800.000 girdi kapsamakta olup, bu sayı ülkedeki işsiz sayısının üçte biridir. Eğitimsel kazanımlar ve beceriler listelenmektedir. Öngörü çalışmaları için gerekli verilerle ilgili kısıtlar şunlardır:

- İşsizlik ödentileri için maksimum süre bir yıldır;
- Türkiye’de işsizlik sigortası kriterleri katı olup, toplam işgücünün yaklaşık yarısı sisteme kayıtlıdır; bu da kayıt sisteminde işgücüne ilişkin yanlış bir örneklem olduğu anlamına gelmektedir;
- Üniversite mezunları genellikle İŞKUR’a kayıt yaptırmamaktadır; kayıtlılar genelde mavi yakalılar olup boş kadrolar da genelde bu kitleye uygundur.

Bununla birlikte, veri sürekli olarak güncellenmektedir ve erişilebilir durumdadır. Örneğin, 2013’te IPTA anketi 10’dan fazla çalışanı olan 112,000 işyerine uygulanmıştır.

İlk kez iş arayanlar İŞKUR web sitesinde¹² kendilerine ait verileri girdikçe, veri, eğilimleri tahmin etme konusunda çok daha güvenilir hale gelecektir. İŞKUR’un 1960 ve 1970’lerde Almanya’ya göçen işgücü yönetmek için kurulan bir kamu kurumundan evrildiğini ve halen düşük vasıflı işlere odaklandığına dair bir algıya sahip olduğunu belirtmek gerekmektedir. Üniversite mezunları, kariyer firmaları da dahil olmak üzere diğer ağları kullanmaktadır. İŞKUR’un bölgesel ofisleri, kayıt sistemlerinden tespit edilen yerel eğitim ihtiyaçlarına cevap vermektedir. Şu anki tek ulusal istihdam ve işgücü katılımı veri kaynağı olan TÜİK aylık işgücü anketi, işgücü verilerini düzenli olarak üretmektedir ve 2004’ten bu yana, aylık net geliri öğrenmeye yönelik bir soru da içermektedir. Yıllar bazında sürekli ve güncel verileri tutuyor olması; 24.000 haneyi kapsayan ulusal/bölgesel (NUTS 2) seviye temsil sağlaması ve tüm sektörleri kapsamı, TÜİK sisteminin güçlü yanlarını oluşturmaktadır. Merkezi hareketli ortalama raporlama sayesinde sonuçların üç ay geriden elde edilmesi mümkündür. Bununla birlikte, bu anket, genel bir anket olup, özel bir mesleki veya beceri odağı bulunmamaktadır.

Avrupa İstihdam Gözlemevi (AİG, 2008) raporuna göre, ulusal seviyede işgücü piyasasına tahminlerinde kullanılabilen iki araç bulunmaktadır: İŞKUR kayıtları ve TÜİK aylık işgücü anketleri. Her iki araç da amaca uygun değildir.

¹² [http:// www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr)

Konuya ilişkin zorluklar, aşağıdakilerle bağlantılı olarak istatistiklerin ve uzun vadeli planlama araçlarının yönetimi ve erişilebilirliğiyle ilişkilidir:

- Veri toplama
- 2020 için işgücü piyasası ve beceri gereksinimlerinin tahmini konusundaki verilerin güvenilirliği
- Mevcut verinin ulusal seviyede ne şekilde kullanılabileceği

Stratejik plan ve eylem planıyla ilişkilendirme mekanizmaları

Türkiye’de merkezi politikaların bölgesel ve yerel seviyede tasarlayan ve uygulayan pek çok bölgesel ve yerel kurum ve kurul vardır. Hükümetin Kalkınma Plan’ı, özel İstihdam Anlaşmaları’nı düzenlemekte ve 2006 başlarında yasal olarak kurulmuş olan Bölgesel Kalkınma Ajansları, bu anlaşmalara bağlı olarak, yerel ve bölgesel idareler, işveren örgütleri, sendikalar, politik gruplar, yerel örgütler ve STK’larla çalışmaları koordine etmektedir.

İKG sistemi, ekonomideki kısa ve uzun vadeli beceri ihtiyaçları ve eksikliklerine ile ilgili bilgilerin eksikliğinden olumsuz etkilenmektedir. Farklı bakanlıklar bir strateji geliştirmiş olsalar da SMART hedeflerin belirlenmesi, orta ve uzun vadeli sonuçların izlenmesi ve bunlardan dersler edinilmesi konularında zayıf durumdadırlar.

SIGMA raporu (2012) bulguları, kamu hizmetleri politikası tasarımı ve uygulanması konusunda merkezi kapasitenin geliştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bir ölçüde, yönetim kültürü resmi, hiyerarşik ve merkezi gözükmektedir. Yönetişimde verimsizlik risklerine neden olan parçalanmış gözüken yönetim anlayışı; Türkiye’de iş yapmanın önündeki en sorunlu ikinci konu olarak tanımlanmaktadır. Bu güçlükler, hızla gelişen dinamik Türk toplumunun yeni ihtiyaçlarına uyum konusunda bir engel olarak kabul edilmektedir. Onuncu Kalkınma Planı, farklı seviyelerde strateji setlerinin oluşturulmasıyla ülkenin büyümesine yönelik benimsenen yeni ve kapsamlı bir anlayışı yansıtmaktadır. Üç ana başlık altında (istikrarlı ekonomik büyüme, yüksek nitelikli insan sermayesi ve yaşanılabilir mekan), makroekonomik çerçeve, sektör politikaları (tarım, sanayi, ulaşım, enerji, turizm, eğitim, sağlık ve çevre), sosyal politikalar (gelir dağılımı, dezavantajlı gruplar), bölgesel kalkınma politikaları ve kamu yönetimi (kamu hizmetlerindeki verimlilik, yönetim ve stratejik yönetim) ile ilişkili alt başlıklar entegre edilmiştir.

Politika tasarımındaki güçlükler

Bahsi geçen iki veri sağlayıcı kurum – İŞKUR ve TÜİK – yerel seviyede dinamik İKG’ye ve iş piyasasının anlık isteklerine zamanında yanıt verebilecek şekilde donatılmamıştır. Yerel İKG ortaklıkları için daha basit örneklem içeren araçlar hazırlanmalı ve kullanılmalıdır.

Her ne kadar stratejik planlama yaygın ve yüksek kaliteli ise de, eylem planına bağlantı ve sonuçların izlenmesi genellikle eksik kalmaktadır. Ulusal İKG sisteminin kullanıcıları ve müşterileri ile daha yakın bir diyalog ile bunun üstesinden gelinebilir. Şu anki resmi, fazlasıyla hiyerarşik ve otoriter stratejik planlama süreci yerine talebin yönlendirdiği ve kalite güvencesi ile bağlantılı bir politika tasarım yaklaşımı bir çözüm olabilir.

3.2.3 Finansal planlama ve bütçeleme

Ana bulgular

Tasarlanmış politikaları destekleyen planlanma ve bütçelenme çerçevesi ve araçları

Ulusal HBÖ Stratejisi 2014-2018’e göre, Türkiye’de HBÖ şu anda kamu, özel sektör ve bireylerin katkılarıyla finanse edilmektedir. Bireyler, HBÖ’yü kendi eğitim ve öğretim masraflarını ödemek

yoluyla direkt olarak; sendika üyelik aidatlarıyla, işsizlik ödeneği kesintileriyle ve hayır kuruluşlarına yaptıkları bağışlarla da endirekt olarak finanse etmektedir. Sistemin finansmanı, yetişkin öğrenimindeki farklı yolları yansıtan biçimde farklı kuruluşlar üzerinden sağlanmaktadır. HBÖ konusundaki kamu finansmanı en az beş farklı bakanlık (Milli Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı ile Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı) ve bunlara ek olarak, belediyeler üzerinden sağlanmaktadır. Pek çok işveren, kendi çalışanlarının eğitim masraflarını karşılamakta ve TOBB ve TESK'e yapılan zorunlu ödemeler de dahil olmak üzere işveren örgütlerinin eğitim fonlarına katkıda bulunarak finansman sağlamaktadır.

Bu nedenle, birden fazla kuruluşun dahil olduğu mevcut HBÖ finansman sistemi karmaşık bir yapıdadır. HBÖ Politika Belgesi, ulusal HBÖ sisteminin farklı kaynaklardan fonlanması gerektiği sonucuna varmaktadır. Belge, yetişkin yaygın eğitim sistemindeki koordinasyon eksikliğini HBÖ için yapılan kurumsal düzenlemeler önündeki sıkıntılardan birisi olduğunu belirtmekte ve bu ihtiyacın izleme ve değerlendirme (HBÖ sistem performansına yönelik veri ve raporlamanın iyileştirilmesi dahil) kadar stratejik planlama ve finansman (sistemin verimliliği ve etkisini artırma amaçlı) için de gerekli olduğunun altını çizmektedir.

HBÖ Politika Belgesi üç tür finansman sistemi tanımlamaktadır:

- HBÖ sisteminin koordinasyonundan sorumlu olacak şekilde önerilen yeni yapıların kurulması ve işletilmesi için gerekli olan finans (personel giderleri, seyahat giderleri, su ve elektrik masrafları, vs)
- Yeni yapılar tarafından başlatılan veya desteklenen programlarının finansmanı (Önceki öğrenmelerin tanınması (ÖÖT) yönelik eğitimler ve izleme ve değerlendirme; eylem planı geliştirme, farkındalık kampanyaları, özel öğrenci gruplarına yönelik senet programları,¹³ vs.)
- Sistemi bir bütün halinde ulusal öncelikler doğrultusunda yönetecek ve HBÖ'yü teşvik edecek finansman mekanizmaları (vergi teşviği, eğitim için ayrılmış kamu sektörü bütçesi, kuruluşların eğitim için fon ayırmasını gerektirecek kanunlar vs. ile kamu, özel sektör ve bireyleri HBÖ'yü fonlamaya teşvik edecek mekanizmalar).

Her ne kadar MEB'in bu finansman türlerinden ilk ikisini fonlaması önerilmiş olsa da, eylem planının uygulanması konusu, çoklu finansman kaynaklarını içeren daha geniş bir perspektifte görülmektedir. Amaç, HBÖ konusunda iki bakanlık arasında rekabet yaratmaktan ziyade, İŞKUR tarafından kayıtlı işsizlere sağlanan hizmetlerin tamamlayıcılığını sağlamak olmalıdır. Bağış ve senetler, belirli hedef grupların dikkatini çekmede ve HBÖ'ye katılımlarını teşvik etmede önemli bir rol oynayabilir. HBÖ Politika Belgesi'nde de önerildiği şekilde, bu tür bağış ve senetler, MEB bütçesinden ve eğitilmesi hedeflenen grupların fonun amaçlarına uygun olduğu durumlarda diğer kamu kaynaklarından fonlanabilir. Ortak inisiyatiflerin bulunduğu durumlarda, senetler kamu sektörü ve sosyal ortaklar tarafından birlikte fonlanabilir. İleride bir eğitim fonu kurulması durumunda, senetler buradan fonlanabilir.

Kalkınma Bakanlığı'nca yürütülen Türkiye'nin Orta Vadeli Planı (2013-2015) eğitimin her seviyesinde alternatif finansman modellerinin geliştirilmesi ihtiyacını işaret etmekte ve özel sektördeki eğitim yatırımlarının kaliteye odaklanılarak özendirileceğini vurgulamaktadır. Bu, diğer ülkelerle birlikte Türkiye'nin de ele alındığı 'Gelişen Avrupa'da Performans Bazlı Bütçeleme ve Orta Vadeli Harcama

¹³ Ç.N. "Senet programlarında", eğitim için gereken finansman devlet tarafından eğitimi alana değil, doğrudan eğitim veren kuruma ödenir; bu amaçla da eğitimi alan, kendi adına düzenlenmiş "sened"i eğitim sağlayıcıya verir.

Çerçeveleri' raporunda (Dünya Bankası, 2009) detaylı olarak incelenmektedir. Bütçesel sorunlar ve izlemeye olan ilgi artıyor olsa da, sivil toplumun bütçe ile ilgili kararlarda küçük bir rol oynamaktadır. Çok karmaşık olduğu ve önemli miktarda sezgi gücüne ihtiyaç duyulduğu görüşü hakim olduğundan, bütçeleme sürecine kamu katılımı geleneği bulunmamaktadır. Bununla birlikte, STK'ların kamu finansal bütçelemesinde rol alma konusunda ilgileri giderek artmaktadır.

2003'te kabul edilen Kamu Finansal Yönetimi ve Kontrolü Kanunu, kamu mali yönetimine ve hesap verebilirliğine daha modern bir yaklaşım sağlamaya yeni bir çerçeve getirmiştir. Yeni kanunun amaçlarından biri, PBB'nin stratejik yönetimin bir parçası olarak tanıtılmasıyla şeffaflığın iyileştirilmesini sağlamaktır. Bu kapsamda kanun aşağıdakileri içermektedir:

- Plan ve politikaların bütçeyle ilişkilendirilmesi
- Kurumsal stratejik planların ve performans bütçelerinin başlatılması
- Bütçeleme sürecine orta vadeli mali çerçevenin dahil edilmesi

Kanun, kamu görevlilerin ve politikacıların sorumlulukları ile kamusal hesap verme sorumlulukları arasındaki bağları güçlendirmektedir. Aynı zamanda, kamu harcamaları ve mali yönetim süreçlerini uluslararası uygulamalar doğrultusunda iyileştirmektedir. Bu yeni yönetim kavramlarını desteklemek için bir dizi sistemik reform uygulanmıştır. Bunlar, Devlet Mali İstatistikleri'yle (GFS) uyumlu bütçe sınıflandırmasını, online bütçe yönetim bilgi sistemini, merkezi hükümet için bir online ağ muhasebe sistemini ve BT tabanlı vergi yönetim sistemini içermektedir. Bu alandaki reformlar, sürdürülebilir mali uyumun sağlanmasının yanı sıra daha bütçe şeffaflığının artırılmasını hedeflemektedir. Bu unsurların eksikliği, krizin temel nedeni olarak kabul edilmektedir. Kamu yönetiminde farkındalık eksikliği ve uygulama kararlılığının azlığı, reform yönetimini engellemiştir. Ancak reform sürecinde eğitim etkinlikleri, seminerler bilgilendirme toplantıları yoluyla, reformun getirdiği yeni yöntem ve yapılar yavaş yavaş benimsenmiştir.

Bütçe reformları, özellikle Maliye Bakanlığı, DPT ve Hazine'de uygulanmaya başlanmıştır. Harcama birimlerinin, genellikle mevzuat kabul edildikten sonra dikkate alınmış olması, bu birimlerde tecrit hissi yaratmış ve diğerleri için reformların içselleştirilmesini zorlaştırmıştır. Ama diğer birimlerin, yeni kurumsal düzenlemeleri iki ana nedenden dolayı benimsemek zorunda oldukları gözlenmiştir. Birincisi; pek çok reform alanı (stratejik planlama, çok yıllık bütçeleme, iç kontrol ve denetim) yasal olarak bağlayıcı hale getirilmiştir. İkincisi; birimler, stratejik planlama çalışmalarını kurumsal kimliklerini iyileştirmek ve/veya geliştirmek konusunda faydalı bulmuşlardır. Eğitim toplantıları ve seminerler, bu süreci kolaylaştırmıştır. Reformları tüm kamu idarelerine yaymak ve uygulanmasını sağlamak amacıyla eğitimler, çalıştaylar ve seminerler gibi yollarla insan kaynaklarının geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. İdari kapasiteyi artırmak ve üst yönetimin desteğini almak da başarılı bir uygulama için kritik öneme sahiptir. Kamu yönetimi performans kültürünü geliştirmek için kamu hizmeti reformu gereklidir. Kamu hizmeti reformu, özellikle bireysel performansı değerlendirilmesi ve ödüllendirici açısından, performans bazlı bütçeleme (PBB) ile birlikte ele alınmalıdır.

Finansal planlamadaki güçlükler

Bunlar şöyledir:

- verimliliği artırmak, kilit öncelikli alanların daha iyi hedeflenmesini sağlamak, stratejik planlama ve finansal planlama arasındaki ilişkiyi daha iyi kurmak üzere belli başlı İKG sağlayıcılarının birlikte çalışmalarına olan ihtiyaç;
- İKG'deki performans yönetimi ile finansal planlama arasındaki bağı kurma ihtiyacı;

- İKG'deki tüm finansman yöntemlerinin belirlenmesine ve İKG aktivitelerinin finansmanı için farklı yolların tanımlanmasına duyulan ihtiyaç.

3.2.4 Uygulama

Ana bulgular

Beceri ihtiyaçları doğrultusunda uygun politikanın yönetilmesi ve uygulanması

Türk hükümeti, bu konuda farklı kurumlar oluşturmuştur; ancak bu kurumların işgücü piyasasında istihdamı teşvik edecek tedbirleri desteklemek için bir arada nasıl çalışacağı belirsizdir. Kurumlar arasındaki koordinasyon ve ihtiyaç sahiplerini hedef alan kamu kaynaklarının etkin kullanımı, iyileştirme gereken alanlardır. Bu kurumların bazıları tamamen veya kısmen uluslararası donör projelere bağımlı gibi görünmekte olup, henüz pazardaki yerleri belirlenmemiştir. Ana kurum olan İŞKUR, çok sayıda personel istihdamı ile hizmet kapsamını genişletmiştir¹⁴. Hedeflerine ulaşmak ve hedef gruplar üzerinde etkisini artırmak için, yeni işe alınan personelin becerilerinin işgücü piyasasının sorunları ve ihtiyaçları doğrultusunda yükseltilmesi gerekmektedir.

Türk Kamu İstihdam Hizmetleri (KİH) hem mali ve insan kaynaklarının yetersizliği nedeniyle AB'deki benzer kuruluşlar ile karşılaştırıldığında yetersiz durumdadır. Güvenceli esneklik yaklaşımına göre KİH'lerin sağlaması gereken hizmet standartları, ileri işgücü piyasası bilgilerini toplama ve kullanma ve farklı ortaklar ve paydaşlarla olan ilişkileri yönetme becerilerine sahip yüksek nitelikli personele ihtiyaç olduğunu belirtmektedir. Mevcut personel sayısı ve kapasite düzeyi KİH'ler ve özellikle AİPP'ler için öngörülen farklı roller için çok düşüktür. Hedef grup belirleme çok temel bir konu olup, kadınların veya diğer kırılgan gruplardan istihdama katılımı için özel önlemler alınmamış durumdadır (engelli bireylerin veya eski suçlulara yönelik bazı girişimler ile kadınların istihdam edilebilirliklerini artırmak için yürütülen donör-finance edilmiş pilot projeler dışında). Son dönemde, işgücü piyasasında erişim ve eşitlik bilincini artırmak için AB tarafından finanse edilen girişimler hayata geçirilmiştir; ancak İŞKUR tarafından uygulanan tedbirlerin hepsi durumunu iyileştirmek için tasarlanmış değildir. İşverenlerle iletişim ve ilişkiler, resmi olarak KİH'lerin görev alanlarına giren bir konu olmasına rağmen, KİH faaliyetlerinin düşüklüğü ve kayıt dışı sektörlerin büyüklüğünden dolayı talep tarafındakilerle (işverenler) ilişkiler sınırlıdır.

İKG politikasını tasarlayan makamlar, uygulayıcı kurumlar ve sivil toplum kuruluşları arasındaki diyalog, Türkiye'de güçlü bir ulusal bir temele sahiptir ve bu yaklaşım, şu anda ülke genelinde bölgesel ve yerel düzeyde de kurulma sürecindedir. Türkiye, aralarında sosyal diyalog için çeşitli ikili ve üçlü mekanizmaların da bulunduğu, sosyal ortakların ve hükümetin ulusal düzeyde resmi temsili için bir dizi danışma ve istişare organlarına sahiptir. Bu mekanizmalar, Ekonomik ve Sosyal Konsey (2001 yılında kurulmuştur), Üçlü Danışma Kurulu (2003 yılında kurulmuştur), Çalışma Meclisi, Yüksek Hakem Kurulu, Asgari Ücret Tespit Kurulu, Çıraklık ve Mesleki Teknik Eğitim Konseyi, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, İşgücü Piyasası Bilgi ve Danışma Kurulu ile İŞKUR İşsizlik Sigortası Fonu, MYK ve SGK yönetim kurullarıdır. Bu kurumlar, sosyal ortaklar ile hükümet arasındaki diyalog ve tartışma için zemin sağlar, ancak bu diyalogun verimliliği ile etkin işbirliği sonuçlarının büyüklüğü tartışmaya açıktır.

İŞKUR İl İstihdam Kurulu ve MEB İl Mesleki Eğitim Kurulu, yerel düzeyde en önemli diyalog mekanizmalarını oluşturan 81 il müdürlükleri ile ulusal düzeyde organize olmuşlardır. 2008 yılında bu

¹⁴ 2012-2013 döneminde 4000 ilave iş ve meslek danışmanları istihdam edilmiştir. Bunların 3.840'ı aktiftir.

iki kuruluş, il düzeyinde mesleki eğitim ve istihdam ile ilgili etkinlik ve verimliliği artırmak amacıyla İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK) adı altında birleştirilmiştir.

Türkiye Ulusal Mesleki Eğitim ve Öğretim (MEÖ) ve HBÖ Stratejileri, İKG uygulaması açısından Türkiye'deki MEÖ'nün mevcut şartlarına ilişkin bir dizi zorluğu *ortaya koymaktadır*. Bu kapsamlı liste, İKG konusunda farkındalık ve İKG'ye erişim, derslerin kalite güvencesi, niteliklerin şeffaflığı ve HRD sistemi/TQF'nin farklı bölümleri arasında dikey ve yatay geçiş, artan talebe yanıt verme konusunda sistemdeki kapasite eksikliği, nitelikler arasındaki homojen standartların sağlanmasındaki zorluklar, etkin bir rehberlik ve kariyer danışmanlığı sisteminin olmaması, MEÖ'nün sağlanması konusunda STK'larla ve ilgili sektörler arasında işbirliği yetersizliği, MEÖ'den sorumlu kurumlar arasındaki yetersiz işbirliği gibi konular içermektedir. Uluslararası standartlarla karşılaştırıldığında, Türkiye'deki MEÖ, merkezi bir yapıya sahiptir ve bu nedenle pazarın ihtiyaçlarına, yerel gereksinimlere ve teknolojik değişime uyum yeteneği zayıftır. Diğer eksiklikler, okullarda ortak kararların tüm ortaklar tarafından alınabilmesine izin verecek bir yönetim modeli olmadığı gerçeği ile ilgilidir. Özel mesleki ve teknik okulların oranı çok düşüktür ve bu okullarda eğitim sistemini izlemek ve değerlendirmek için bir sistem bulunmamaktadır. MEÖ alanında Türkiye ve diğer ülkeler arasındaki bağlantılar sınırlı olduğundan, yeni projeler geliştirilememektedir. MEÖ'deki kalite eksikliği ve kariyer rehberliği imkanlarının olmaması, Türkiye'nin teknoloji ve ekonomideki rekabet gücünü azaltmaktadır.

Uygulama ile ilgili güçlükler

İKG politika uygulanmasına yönelik kurumsal düzenlemeler göz önüne alındığında pek çok zorluk bulunmaktadır –sayıları çok fazla olduğu için burada listelenememektedir. AB İKG politikasına uyum açısından bakıldığında, Türk İKG sisteminde aşağıdaki sorunlar mevcuttur.

- Eğitim ve öğretim, istihdam güvencesinin anahtarıdır, ancak nüfusun her kesimi, kaliteli eğitime eşit düzeyde erişim hakkına sahip değildir. Okuma yazma bilmeme, hâlâ nüfusun önemli bir kısmında –özellikle kadınlarda– yaygındır. Çalışan bireylerin büyük çoğunluğu sadece ilköğretim düzeyinde eğitime sahiptir ve bunların eğitimlerini ilerletme imkanı düşüktür.
- İKG'de sosyal ortakların katılımının uzun bir geçmişi olmasına rağmen, bu durum, sosyal ortakların politikaların uygulanmasında önemli bir etkiye sahip olmalarını sağlayacak şekle getirilmemiştir. Oluşturulan kurumlar, sosyal ortaklar ve hükümet arasındaki diyalog ve tartışma için zemin oluşturmaktadır; ancak bu diyalogun verimliliği ve etkin işbirliği sonuçlarının miktarı, sosyal ortakların uygulama kapasitesinin yetersizliği nedeniyle tartışmaya açıktır. Sonuç olarak, İKG sistemi yeterince uygun değildir ve işgücü piyasasının dinamik ihtiyaçlarına cevap verme yeteneği sınırlıdır. Sektör komiteleri, bölgesel konseyler ve yerel eğitim/öğretim kurulları gibi yapılar kurulmuştur; ancak kendi iş alanlarını tanımlamak için özel bir sorumluluğun veya dinamik bir sürecin olmaması nedeniyle bunlar, verimsiz ve isteksiz çalışma ve toplantı uygulamaları ile mücadele etmek durumundadır.
- Uygulayıcı kurumlar ile yerel ortaklar ve paydaşlar arasında bazı gayriresmi bağlantılar ve bağlar bulunabilmektedir; ancak ilişkinin daha da gelişmesi, güvenilir veri ile bilgi eksikliğinden ve yönetim organlarıyla olan bürokratik ve resmi bağlar nedeniyle engellenmektedir. İKG için girişimci ve yenilikçi bir boyut geliştirmek bu iklimde zordur.
- Öneriler, MEÖ uygulaması alanında yerel yönetimlere daha fazla özerklik verilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Okul müdürleri ve yerel meclislerin yetkilendirilmesi yoluyla okullara eğitim için

daha fazla sorumluluk verilmesi durumunda, çevrelerindeki sanayi ile işbirliği önemli ölçüde artacak ve gelişecektir.

3.2.5 İzleme ve değerlendirme (raporlama ve öğrenme dahil)

Ana bulgular

İzleme, değerlendirme ve raporlama ile ilgili mekanizmalar ve ana esaslar

Dünya Bankası'nın yakın tarihli 'İŞKUR'un mesleki eğitim programlarının etki değerlendirmesi' raporu (2013c), devlet tarafından yönetilen bir kurumun program uygulama etkisini ölçmek için bir metodoloji ortaya koymaktadır. Çalışma, belirli bir zamanda İŞKUR tarafından sağlanan genel mesleki eğitim kurslarını değerlendirmek için deneysel bir tasarım kullanmaktadır. Değerlendirme, Ekim-Aralık 2010 arasında gerçekleştirilen ve beklenenden daha fazla katılımcının kayıt yaptırdığı derslere odaklanmış ve Haziran 2011 tarihinde tamamlanmıştır. Değerlendirme, şu ana sorulara cevap sağlamak için tasarlanmıştır:

- Eğitimin istihdama ortalama etkisi nedir?
- Eğitimden hangi kursiyerler daha fazla yararlanmıştır?
- Eğitimin istihdamı etkilediği kanallar hangileridir?
- Hangi tip eğitimler istihdam üzerinde en büyük etkiye sahiptir?

Etki araştırma çalışmasının önemli sonuçlarından biri de, kamu kurumları tarafından düzenlenen kursların önemsiz bir etkiye sahipken, birbirleri ile rekabet içinde olan özel sektör eğitim sağlayıcıları tarafından organize edilen İŞKUR kurslarının istihdam üzerinde önemli bir etkiye sahip olmasıdır. Kurs sürelerinin medyan değeri 320 saat olup; bu, öğrenme sağlamak için yeterli bir süreye işaret etmektedir. Daha uzun kurslar (fark küçük olmasına rağmen) daha kısa kurslara göre istihdam üzerinde daha az etkiye sahiptir. Olası bir açıklama, bu durumun daha uzun eğitim kurslarına katılanların, iş aramak için daha az zamanları olduğundan, iş aramaya yeterli zaman ayıramamalarından kaynaklandığıdır. Eğitmenin daha deneyimli veya eğitilmiş olup olmadığı bir anlam ifade etmemektedir; bu durum, öğretmen eğitimi ve deneyiminin öğretmen etkinliğinde çok sınırlı gerçek değişime neden olduğunu göstermektedir. Hem özel eğitim sağlayıcılar, hem de rekabet daha yüksek etki yaratmaktadır.

İhtiyaçlara yanıt vermek amacıyla, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği İŞKUR tarafından Mart 2013'te kabul edilmiştir.

SIGMA raporu (2012) örgün eğitim sistemini içeren mevcut kamu hizmetleri sisteminde bir dizi zayıflık tespit etmiştir. Kamu hizmetleri, iç denetim ile teftiş fonksiyonlarına ait amaç, rol ve sorumluluklarda süreklilik arz eden karmaşıklıklara yatkın olup, bu durum, denetimlerin faydasını azaltmaktadır. Ayrıca, yönetsel hesap verebilirlik ve iç denetimin aktif olarak teşvik eden bir yapının ve mekanizmaların tasarımında da zorluklar vardır ve bu da yönetimin, organizasyonun denetimini taahhüt altına almadığı gerçeğini yansıtmaktadır.

Yönetimin, kamu programlarının tam olarak uygulanmasını sağlamaya yönelik kapasitesi kısıtlıdır ve devlet yönetimindeki yönetsel yeteneklerin eksikliği yetersiz sonuçlara neden olmaktadır. Son olarak, kamu personeli eğitim sisteminin geliştirilmesine yönelik yaklaşım etkisiz olduğundan, kurumsal düzenlemelerde değişime hazırlık zor hale gelmektedir.

Türkiye'nin Orta Vadeli Mali Planlama Belgesi 2011-2014, SIGMA raporunda da henüz ulaşılmadığı belirtilen bir dizi amaç ortaya koymaktadır.

2012-2014 döneminde idari kapasitenin geliştirilmesine yönelik faaliyetler; mali yönetim, kontrol ve iç denetim alanlarında kamu idarelerinin görevlerini ve sorumluluklarını 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi

ve Kontrol Kanunu'na uygun biçimde yerine getirebilmelerini sağlamayı amaçlamaktadır. Genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinde mali yönetim, iç kontrol ve iç denetimin etkin bir şekilde uygulanması için gerekli olan fonksiyonlar devam edecektir. Kamu yönetiminin, uluslararası standartlar doğrultusunda kamu iç kontrol ve kamu iç denetim standartlarına uyumunu hedefleyen fonksiyonlar da devam edecektir. Böylece, kamu iç kontrol ve kamu iç denetim standartları, kamu idarelerinin faaliyetlerinin temelini oluşturacaktır. Ayrıca, mali şeffaflık ve hesap verebilirliği artırmak ve kamu idarelerinin karar verme süreçlerini güçlendirmek amacıyla sürdürülen stratejik planlama ve PBB, daha yaygın kullanılacaktır. Stratejik planlar ve performans programları, kamu idarelerine kaynak tahsis sürecinin temelini oluşturacaktır.

HBÖ Stratejisi (2014-2018) izleme ve değerlendirmede (HBÖ sisteminde verilerin iyileştirilmesi ve performansın raporlanması dahil) daha fazla koordinasyon ihtiyacını vurgulayarak yaygın İKG alanında bu amaçları desteklemektedir. Bu bağlamda, oldukça yeni bir kurum olarak MYK (2006 yılında kurulmuştur), Mesleki Bilgi ve Becerilerin akreditasyonunda ve lisanslamada yetkin bir role sahiptir.

Test ve Belgelendirme Merkezleri (VOC TEST Merkezleri) izleme ve denetim fonksiyonlarını gerçekleştirmektedir. Kurulu denetim prosedürleri, standart hale getirilmiş bir yaklaşım sayesinde tüm merkezlerin düzenli olarak denetlenmesini; düzensizliklerin rapor edilmesini ve düzeltilmesini sağlamaktadır. Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) İKG kurumlarıyla ilişkili denetim fonksiyonları olan başka bir akreditasyon kuruluşudur. Yükseköğretim alanında, ayrı bir denetim ve kalite izleme sistemi kurulmuştur.

İzleme ve değerlendirme alanındaki güçlükler

- Belki de TYÇ diyalogunun bir parçası olarak, tüm HRD sisteminde uluslararası standartlara uygun ve standart hale getirilmiş bir izleme ve değerlendirme yaklaşımı geliştirmek ve uygulamak için yollar bulunmalıdır. Dünya Bankası etki değerlendirmesi yaklaşımı, standart hale getirilmiş bir yaklaşım için ilham verebilir.
- Son kullanıcıların izleme ve değerlendirmeye daha fazla dahil olması gerekmekte olup; böylelikle bunun akademik bir çalışma seviyesine indirgenmemiş olması, gerçek bir değere sahip olması ve çıktıları iyileştirmesi sağlanmalıdır. Sivil toplum ve üniversiteler, bağımsız sektörel izleme yapıları kurma konusunda daha fazla sorumluluk almalıdır.

3.3 Orta-Vadeli Bütçe Çerçevesi (OVBC) kapasitesine ve program bütçelemeye ilişkin temel bulgular (OVBC'ye özel anket)

3.3.1 İncelemenin odağı

Bu bölüm, iki fonksiyonda özetlenen bulguları ele almaktadır:

- Planlama ve bütçeleme;
- İzleme ve değerlendirme (planlama ve bütçeleme ile ilgili olarak).

Temel amaç, program bağlamında kapasite boşluklarını - veya girdi yerine sonuca dayalı bütçeleme- ya da faaliyet bazlı bütçeleme sistemini gözden geçirmektir. Program bazlı bütçeleme (PBB) faaliyet bazlı bütçelemeye göre bir ekonomide OVBC içindeki kalkınma hedeflerinin hız verilmesi için daha uygundur. Bu nedenle sonuçların hem nitel, hem de nicel açıdan ölçülmesi daha kolay olur.

3.3.2 Ana bulgular

OVBC uygulamasının Türkiye'deki durumu

Türkiye OVBC uygulamasında son aşamaya ulaşmıştır. Süreç, orta vadeli bütçe çerçevesinin (OVBC) kabul edildiği 2006 yılında çok-yıllı bütçe çalışmaları ile başlamıştır. OVBC, Aralık 2003'te kabul

edilen performans bütçe sürecinin bir parçası olarak başlatılmış ve Temmuz 2008'de yılında tümüyle faaliyete geçmiştir (Çatak ve Çilingir, 2010).

Ana karakteristikler

OVBC'nin iki bileşeni vardır: orta vadeli bir program (OVP) ve orta vadeli mali bir plan (OVMP). Kalkınma Bakanlığı tarafından yayınlanan OVP, (Maliye Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı tarafından ortaklaşa hazırlanan) çok-yıllı makro mali tahminleri göstermektedir. Böylece, tutarlı bir şekilde çeşitli alanlarda öncelikleri, hedefleri ve politikaları belirleyerek hem kamu hem de özel sektör harcamaların doğru şekilde öngörülebilirliğini sağlayan bir yol haritası niteliğindedir. Bu bağlamda, OVP, makroekonomik ve sektörel düzeyde kalkınmanın ana yönlerini belirler ve uzun vadeli sosyoekonomik kalkınma hedefleri ile uyumlu orta vadeli (üç yıl) öncelikleri tanımlar. Yıllık devreden bütçeler sayesinde, OVP, ülkenin kalkınma sistemine dinamik bir bileşen ilave eder (Çatak ve Çilingir, 2010).

Maliye Bakanlığı tarafından hazırlanan ve Yüksek Planlama Kurulu tarafından onaylanan OVMP, yıllık Bütçe Kanunu'nun taslağının hazırlanmasında baz teşkil eden, merkezi bütçe kurumları için çok-yıllı (cari ve sermaye) harcama tavanları içerir. OVP'de tanımlanan temel hedefler ve politikalar, OVMP'ye aktarılmıştır; böylelikle önceden belirlenmiş harcama tavanlarıyla tanımlanan mevcut kaynak kısıtları altında uygulanmayı mümkün hale getirmiştir. Bu nedenle, OVMP, bütçe kullanıcıları için önerilen ödenek tavanlarının yanı sıra hedeflenen açığı, borçlanma pozisyonlarını, üç yıllık uygulama dönemi için toplam gelir ve gider tahminlerini içerir.

OVBC, her biri kendi bütçesine sahip olan merkezi idare, sosyal güvenlik kurumları ve mahalli makamlar tarafından kullanılır. Merkezi yönetim bütçesi, genel bütçe, özel bütçe ve düzenleyici ve denetleyici kurum bütçesinden oluşmaktadır. Bütçe, üç yıllık bir süre için belirlenmiş olup, ilk yılın ödenekleri zorunludur; sonraki iki yılınkiler ise sadece göstergedir. Bütçe kullanıcıları, belirlenen kaynakların harcanmasında belirli bir esneklik derecesine sahiptirler; bir bütçe kaleminden başka bir kaleme % 20'ye kadar aktarım yapma yetkisi ve cari yıl içinde kullanılmayan ödenekleri bir sonraki yıla aktarma izni verilmiştir. Merkezi hükümet kurumları arasında da transfere, ancak bu konuya özel bir kanun çerçevesinde, izin verilmiştir. Bütçe Kanunu onaylandığında, genel bütçe kullanıcıları aylık düzeyde tasnif edilmiş harcama programlarını detaylandırır. Her çeyrekte Maliye Bakanlığı programları onaylar ve ilgili kaynakları tahsis eder.

Performans

OVBC bütçe performansının dört aracını baz alır:

- i. Hükümetin beş yıllık bir dönem için sosyoekonomik hedeflerini, bu hedeflere ulaşmak için gereken ana politikaları; bu politikalar için kaynak tahsisini ve kamu idarelerinin performans izleme göstergelerini içeren Stratejik Planlar;
- ii. Planlama dönemi için performans hedefleri ve göstergelerini, ilgili program faaliyetlerini ve bunlara karşılık gelen tahmini kaynakları baz alan yıllık Performans Programları;
- iii. Her yıl kullanılan kaynaklar, hedeflerden sapmalar ve performansla ilişkin finansal bilgiler açısından planlanan programların, projelerin ve faaliyetlerin uygulanma sonuçlarını ortaya koyan Hesap Verebilirlik (Faaliyet) Raporları,

iv. Bütçenin harcama tarafını hazırlamak için kullanılan Analitik Bütçe Sınıflandırması.¹⁵

Türkiye’de OVBÇ’nin hazırlanması, kabulü ve uygulanması süreci, ilgili aktörlerin çoğunun dahil olduğu katılımcı bir süreçtir. Sonuç olarak, OVBÇ ülkenin stratejik amaç ve hedefleri ile uyumlu kalkınma planları, programları ve faaliyetleri konusunda ilgili taraflarca fikir birliğine varılan bir çerçevenin yanı sıra gelecekle ilgili ortak vizyonlara dayanmaktadır. Süreçteki katılımcılar, performans açısından, Maliye Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı ve diğer ilgili kamu idareleri tarafından birlikte belirlenen izleme göstergelerini belirlemek için işbirliği yapmaktadırlar.

Kurumsal katılımcı yaklaşım, bütçe sürecinde ve genel kamu mali yönetim fonksiyonunda şeffaflık ve hesap verebilirliği artırırken ilgili idareler arasında etkin koordinasyon ve işbirliği sağlar. Mekanizma, bütçenin hazırlanması ve uygulanmasındaki verimlilik artışı sayesinde mali disiplinin güçlendirilmesinde başarılı olduğunu kanıtlandığı için OVBÇ önemli kamuoyu desteğine sahiptir. Sonuç olarak, Türkiye’nin genel devlet brüt borcu yaklaşık on yıl içinde yarı yarıya düşmüş ve 2012 yılı sonuna kadar GSYİH’nın %40’ına ulaşmıştır. Öte yandan, faiz ödemeleri mali yükü 2000 ve 2002 yılları arasında GSYİH’nın ortalama %15’inden 2012 yılında %3,5’a düşmüş ve bu önemli mali imkan oluşturmuştur. Aynı zamanda, kamu borcunun döviz kompozisyonu ile ilişkili mali riskler önemli ölçüde azalmış olup 2012 sonunda dövizdeki genel devlet borç payı GSYİH’nın %43’ünden 2012 sonu itibarıyla %11’ine inmiştir (IMF, 2013a).

3.3.3 Daha fazla iyileşmeye yönelik öneriler

Bütçeleme süreci performans esaslı yaklaşımın unsurlarının çoğunu içerdiği için Türkiye, tam teşekküllü OVHÇ kullanımında ileri düzeydedir. Bununla birlikte, bu aracın etkinliğini artırmak amacıyla, belli alanlarda bazı gelişmelere ihtiyaç vardır.

OVBÇ stratejilerinin uygulanmasında katılımcı yaklaşımdan işbirlikçi yaklaşıma geçiş

Türkiye kamu politikasının çeşitli alanlarında çok sayıda strateji ve ilgili program belgelerini hazırlamıştır. Hepsi usulüne uygun hazırlanmış olup, hükümetin politikalarını uygularken ele alması gereken en önemli konuları vurgulamaktadır. Ancak, bu stratejiler yeterli düzeyde detaylandırılmamıştır. Dolayısıyla da, bazıları birbirine paralel olarak uygulanırken, Orta Vadeli Plan’ın (2013-2015) stratejik eylemleriyle yeterince uyumlaştırılmamıştır. Bu nedenle, spesifik politikaların uygulanmasından sorumlu bakanlıklar, kamu kurumları ve diğer kuruluşlar arasındaki koordinasyonun geliştirilmesi gereklidir.

İşbirliği ve koordinasyonun geliştirilmesi, devlet kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, özel kurumlar, sendikalar, işveren dernekleri, gibi merkezi ve yerel sayısız paydaşın katılımını gerektiren ve eğitimin tüm biçimlerini kapsayan HBÖ Stratejinde olduğu gibi, çok sayıda farklı kurumun dahil olduğu çok sektörlü stratejiler için özel önem taşımaktadır.

HBÖ Stratejisi için uygun bir koordinasyon mekanizması oluşturulması

Buna en az iki nedenle ihtiyaç vardır.

Öncelikle, finansman. Belirli bir kurum tarafından sahip olunan ve bu nedenle o kurum bütçesi üzerinden finanse edilen diğer stratejiler ile karşılaştırıldığında, ayrılan kaynaklar birkaç devlet kurumuna yönlendirildiği için HBÖ, birden fazla finansman kaynağına sahiptir. Sonuç olarak, hem

¹⁵ Bu sınıflandırmaya göre, harcama kalemleri dört gruba ayrılır: kurumsal (dört hiyerarşik seviyede); fonksiyonel (devlet fonksiyonlarına ilişkin uluslararası sınıflandırma standartlarına göre); finansal (finansman kaynağına göre); ve ekonomik (maaşlar, ürünler ve hizmetler, transferler, sermaye harcamaları, vb.). Harcama önerileri, kurumsal, fonksiyonel ve ekonomik sınıflandırmaya göre detaylandırılır; gelir önerileri ise ekonomik sınıflandırmaya göre düzenlenir (Çatak and Çilingir, 2010).

uygulayıcı kurumlarca yeterli parasal desteğin sağlanması, hem de öngörülen sonuçların elde edilmesi için tahsis edilen fonlara yönelik özel mekanizmalar gerekmektedir. Örgün ve yaygın eğitim, mesleki eğitim, beceri ve yetkinliklerin iyileştirilmesi gibi alanları bir araya getirdiği için yetişkin öğrenimi bu konuda özel önem taşımaktadır. İkincisi, stratejinin etkin bir şekilde uygulanması ve hedeflere ulaşılması. Türk HBÖ Stratejisi, şu anda yaklaşık %3.2 olan yetişkin eğitimine katılım oranını uygulama dönemi sonunda %8'e yükseltmeyi amaçlayan iddialı bir belgedir. Bu hedefe ulaşmak için hükümetin, çok sayıda eğitim sağlayıcısının (özellikle STK sektörünü) dahil olmasını sağlamak; etkin ve daha az maliyetli eğitim programlarını uygulamaya almak; mevcut eğitim programlarında temsil edilen şirketlerin ve bireylerin yetişkin eğitimi programlarına erişilebilirliğini artırmak ve yetişkin eğitiminin faydaları hakkında işverenler ve çalışanlar arasında farkındalığı yükseltmek için ek kaynak seferber etmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, Türk hükümeti, diğer gelişmiş ülkelerde başarıları kanıtlamış çeşitli araçları kullanabilir. Türk makamları tarafından dikkate alınması gereken önemli bir konu, özel ve bireysel kaynaklardan finansmanın alternatif yollarla harekete geçirilmesidir. OECD ülkelerinde, yetişkin eğitim ve öğretimi, maliyet paylaşımı da dahil olmak üzere çeşitli yenilikçi ve etkili finansman mekanizmaları vasıtasıyla (UNESCO, 2013) bakanlıkların genelinde kamu ve özel kaynaklar arasında çeşitli doğrudan ve dolaylı yollarla finanse edilmektedir. İşverenler özellikle vergi-hibe programları aracılığıyla, kendi işçilerinin özel beceriler edinme amaçlı eğitim faaliyetlerini finanse etmektedirler. Fransa'da, örneğin, işletmeler genellikle eğitim maliyetinin yarısını kapsayan böyle bir eğitim için özel bir bütçe ayırmaktadır (Belanger ve Bochynek, 2000). Katılımcıların kendi kendini finanse etme seçeneği bazı ülkelerde kullanılmaktadır (örneğin Danimarka ve Belçika'da STK'ların eğitim maliyetlerinin sırasıyla %75 ve %50'i kursiyerler tarafından karşılanmaktadır). Bireyler, becerilerinin geliştirilmesi yönünde net bir fayda algıladıklarında (eğitim sonrası daha yüksek ücret ve/veya daha iyi iş imkanı) ya da öğrenmeye bağlı olarak eğitim için ödenen ücretler karşılığında vergi indirimleri gibi mali teşvikler mevcutsa, eğitimlerini –kısmen de olsa– finanse etmeye hazırdırlar.

Makroekonomik tahminlerin doğruluk oranının iyileştirilmesi

OVBÇ, bütçe gelirleri dahil olmak üzere ana göstergeler için tahminler sunan üç yıllık makroekonomik çerçeveye dayanmaktadır. Tahminler her zaman doğru değildir ve birçok durumda ekonomik performans tahminleri aşırı iyimserdir. Sonuç olarak, ekonomi için mümkün olanın ötesine giden tahmini gelirleri ile bütçeler aşırı güvenli senaryolara dayanmaktadır. Dönemin ikinci ve üçüncü yılları için makro-göstergelerin tahmini, ekonomik gelişmelerin geleceği ile ilgili belirsizlik nedeniyle zor olabilirken, gerçekçi bir yıllık bütçe oluşturmak için ilk yıl için öngörünün yeterince hassas yapılması gerekmektedir. Bununla birlikte, bu durum her zaman geçerli değildir; örneğin, 2011 yılında 2012 için tahmini GSYİH büyüme, Katılım Öncesi Programı göre %5 (Türk Hükümeti, 2011) ve 2012-2014 dönemi için OVP'ye göre %4 idi (Kalkınma Bakanlığı, 2011). 2012 GSYİH'nin reel efektif büyümesi beklentilerin altında kalarak sadece %2.2 olarak gerçekleşmişti (IMF, 2013b). Olası bir açıklama, Türkiye'nin çok dinamik bir ekonomi olduğu ve ekonominin iç ve dış şoklara karşı nispeten daha fazla maruz kalması nedeniyle makroekonomik göstergelerin görece kısa bir sürede hızla değişmesidir (Alantar, 2010). Bununla birlikte makroekonomik model, beklenen şoklar için özel varsayımları dikkate almak ve bunların sayısal etkisini kapsamak zorundadır. Buradan da anlaşılabileceği gibi, sorunun ana nedeni, özellikle ekonomik koşulların beklenen evrimini (çok iyimser) dikkate alan hipotezler, ana göstergeler üzerinde çeşitli hükümet politikalarının ve tedbirlerin beklenen etkisi ve tahmin teknikleri ile ilişkilidir.

Bu nedenle, makroekonomik çerçeve daha muhafazakar ve ihtiyatlı senaryolar temelinde tahmin edilmelidir. Aşırı iyimser bir öngörü yerine daha kötümser varsayımlara dayalı makroekonomik performans (GSYİH büyümesi, bütçe gelirleri, vs) tahmini tercih edilmelidir. Büyüme -ve bu nedenle gelirler- açısından tahmin edilenden daha iyi sonuç elde etmek, yani mali imkanlar elde ederken

öngörülen tüm stratejik önlemleri finanse etme olasılığını artırmak, başlangıçta planlanandan daha fazla kaynağa sahip olunacağı anlamına gelir. Ters durumda, yetersiz gelirler daha fazla bütçe açığına ve hedeflenen programların tam olarak uygulanamamasına yol açacaktır.

Harcamaların aşırı kaymasını önlemek

Bütçe uygulaması esnasında, genellikle çokyıllı hedeflerle uyumdaki düşüklüğün bir sonucu olarak harcamalarda sık sık kaymalar yaşanır (IMF, 2013a)¹⁶. 2006 ve 2012 yılları arasında, tahmini harcamalardaki sapma çok bariz olup bu da hedeflenenenden daha yüksek açığa neden olmuştur: ortalama harcama, dönemin ilk yılından sonra OVP için belirlenen tavadan %5.9 daha yüksek gerçekleşmiş olup bu, ikinci yılda %15.5, üçüncü yılda ise %22.1 daha yüksektir (IMF, 2013a). 2011 yılında gerçek harcama, GSYİH'nin 2010 OVBÇ'de belirlenen tavanından 1,1 yüzde puan daha yüksek olup; 2012 yılında ise GSYİH'nin 2011 OVBÇ'de belirlenen tavanından 0.8 puan daha yüksek gerçekleşmiştir.

Bu nedenle; politika kararları genellikle OVP hedeflerine göre ayarlanmamış olması, OVBÇ uygulamasının öğrenilmesi aşamasına ilişkin faktörler ve 2008 finansal krizinde oluşan belirsizlik şeklinde sıralanan üç ana faktöre bağlı olarak harcama tahminlerinde ciddi hatalar olmuştur. En yeni son iki OVP'de açıkların tahminlerden daha az olması, bu üç faktör içinde en önemlisinin son faktör olduğunu göstermektedir.

Etkin bir kontrol olmadığında, gerçek harcamalar önceden belirlenmiş tavanı kolaylıkla aşabilmekte, bu da OVBÇ planlama sürecinin güvenilirliğini etkileyerek ve bakanlıklar için bütçenin kaldırabileceğinden daha fazla kaynak talep edilmesi yönünde bir emsal oluşturabilmektedir. Belirli koşullar sonucunda, yüksek öncelikli bir programın başlangıçta ayrılardan daha fazla kaynak gerektirdiği durumlar oluşmakta; böyle bir durumda kaymalara izin verilmektedir. Ancak bur tür durumlarda tamamlayıcı harcama, kamu tasarruflarıyla finanse edilmelidir. Öte yandan, Türkiye'de düşük faiz maliyetleriyle oluşturulan mali imkanlar, özellikle 2008 mali krizinden sonra, faiz dışı harcamalarda artışa karşılık kullanılmıştır. Sonuç olarak, OVBÇ'nin kabul edilmesinden sonraki dönem boyunca neredeyse hiçbir kamu tasarrufu kaydedilmemiştir (IMF, 2013a).

Bütçe rijitliğinin azaltılması

Ekonomik literatürde, bütçe sürecinin rijitliği ile esnekliği arasındaki ödünleşim üzerine yoğun tartışmalar bulunmaktadır. Bütçe rijitliği belirli harcama kategorilerini yıllık bütçelerden izole ederek muaf tutma ve bu nedenle hükümetin kısa vadeli yükümlülüklerini yerine getirmesini sağlama avantajına sahiptir (IMF, 2013a). Bu durum, genellikle sosyal harcamalar (sağlık, eğitim, emeklilik) için geçerlidir. Ancak, Türkiye'de olduğu gibi, aşırı rijit bir bütçe, muhtemelen yüksek öncelikli olmayan harcama kalemlerini içerirken, gereksiz yere karmaşık ve etkisiz bir bütçeleme sürecini oluşturmakta ve OVP önceliklerinin ele alınmasında ve şoklara göre ayarlanmasında etkisiz kalmaktadır. Hükümetin, OVP hedefleriyle uyum konusunda yaşadığı sorunlar, özellikle de mali disiplini engelleyen çokyıllı harcama kontrolü uygulayamama problemi nedeniyle yüksek bütçe esnekliğine ihtiyaç vardır (IMF, 2013a). Rijitlikler, siyasi (kamu çalışanları için istihkak ve tazminatlar, devlet kurumları da dahil olmak üzere ödeneklerin çeşitli formları) ve zorunlu (emeklilik, sağlık ve diğer sosyal yardımlar, kamu borç faizi, altyapı bakımı, devam eden kamu projeleri harcamaları, 2011 eğitim reformunu takip eden mal ve hizmetlerle ilgili yatırım harcamaları, vb.) olmak üzere iki başlık altında ele alınabilir.

¹⁶ OVP uyumu önümüzdeki üç yıl içindeki tahminler ve gerçekleştirmeler arasındaki fark ile ölçülür.

Bütçe rijitliklerinin önemli bir kısmını, sosyal güvenlik kurumlarına yapılan transferler ve çalışanlara ödenen tazminatlar oluşturmaktadır. 2005 ve 2012 yılları arasında, kamu çalışanlarına hem ücret ve istihdam artışı sonucunda ödenen tazminat, toplam harcamaların %23'ten %28'e yükselmiştir. Uluslararası Para Fonu'na (IMF) (2013a) göre, OVBÇ'nin devreye girmesini takiben, zorunlu harcamaların toplam harcamalara oranı %47'den yaklaşık %60'a çıkmıştır. 2000 yılında GSYİH'nin %2'sini oluşturan sosyal güvenlik kurumlarına yapılan transferler, 2013 yılında %5'e yükselmiştir; bunun da büyük bölümünü emekli aylıkları oluşturmaktadır (IMF, 2013a).

Orta vadeli mali hedefler doğrultusunda ana mali tutarların kontrolündeki zayıflıklar sonucunda önemli rijitlikler de ortaya çıkmaktadır. Harcama limitleri sadece bir gösterge olduğundan ve geçmiş sapmaları karşılamak için her yıl revize edildiğinden, OVP'nin mali konsolidasyonu iyileştirmeye dönük kapasitesi düşük kalmaktadır. Ancak, OVP'nin kurumsal kapsamı, harcamalarının kontrolünü engelleyen tavandaki aşırı detayla karşılaştırıldığında nispeten düşüktür. Bütçe rijitlikleri, kamu tasarruf birikimi engelleyerek, mali konsolidasyon azaltarak ve makroekonomik istikrarı etkileyerek hükümetin mali tutarları makroekonomik koşullara uygun ayarlama kapasitesini azaltmaktadır. Bütçe rijitlikleri, bu nedenle, mevcut ve gelecek yıllarda ödenek ve icraların mali hedeflerle ilişkilendirilmesi suretiyle azaltılmalıdır. İstisnai durumlar ortaya çıkmadığı sürece bu hedefler aşılmamalıdır. Zorunlu harcamalar rasyonalize edilmeli; kamu tasarruflarına ve diğer önceliklere yer açmak için sektörel ve program öncelikleri gözden geçirilmelidir (özellikle eğitim ve kamu yatırım alanında). Aksi takdirde ya daha büyük bir kamu açığı yaşanacak (bu da kamu borcunu artıracak) ya da ek vergi tedbirlerinin alınması gerekecektir.

OVP yeterince bağlayıcı ise yıllık tavan revizyonlarında revizyondan sürekli kaçınılarak ve geçmiş sapmalar için bir ayarlama mekanizması devreye alınarak, harcama hedefleri karşılanmaktadır. Böylece, tavanın şu anda olduğu gibi sadece bir yıl için değil, üç yıllık bir dönem için sabitlenmiş olması gerekir. Bütçe gelirleri tahmini seviyeden daha yüksek ise, harcama aşımalarının kapatılması yerine fazlalıkların tasarrufunun sağlanması gerekir.

Tüm OVBÇ dönemi için mali hedeflerin zorunlu hale getirilmesi

Orta vadeye dayanmasına rağmen, OVP yıllık bütçelere odaklandığı için mali hedefler diğer yıllar için bağlayıcı olmaktan çok gösterge niteliğindedir. Bu uygulama, bugün belirlenen planla üç yıllık süre içinde gerçekten uygulanan plan arasındaki tutarlılığı azaltmaktadır. Cari bütçe yılında gerçekte uygulananla üç yıl önce planlananlar arasında büyük farklılıkların ortaya çıktığı durumlar vardır; ancak bu farklılıkların nedenleri sistematik olarak ortaya konmamaktadır. Yasa, başlangıçta planlanan programlarda sapma yaşanması durumunda açıklayıcı raporları gerektirmesine rağmen, bu raporlar sadece iç değerlendirme amaçlı kullanılmaktadır. Bu, mali disiplini etkilerken, aslında diğer yıllarda finanse edilecek ve uygulanacak gerçek programlar açısından her OVP'de belirsizlik yaratmaktadır. Hükümet öncelikleri uygun şekilde belirlenmiş ise orta vadede önemli bir değişiklik olmayacağından, çokyıllı harcama limitleri sadece istisnai durumlarda izin verilen sapmalarla, tüm OVP dönemi için bağlayıcı olmalıdır. Bu sapmalar önceki yıla ait fazla harcamalardan kaynaklanıyorsa, bunlara yönelik izlenme ve yaptırım için bir mekanizmanın devreye alınması gerekmektedir.

Bütçelerde odağın yıllık vadelerden orta vadeye kaymasıyla ve OVBÇ süresi boyunca mali hedeflerin zorunlu hale getirilmesiyle, hükümet, daha uzun politika döngüleri planlama ve izleme fırsatı bulmakta; böylece de politika belirleme sürecinde tutarlılık sağlama ve tedbirlerin uygulanmasında sürdürülebilirliği mümkün kılma fırsatı elde etmektedir. Bu, uzun bir dönem için tasarlanmış İKG politikaları alanında özellikle önemli olup, beklenen sonuçları elde etmek için sabit ve uzun vadeli bir yatırım yapılması anlamına gelmektedir. Bu uzun vadeli politikalar, orta vadeli planlara çevrilmekte ve yıllık bütçeler ile finanse edilmektedir. Uzun vadeli politika döngüsü, iktidardaki siyasi koalisyonların kompozisyonundaki değişikliklerin mevcut eylem ve tedbirlere yönelik politika yönelim değişikliklerine neden olabileceği siyasi döngülerin etkilerini dengelemek için önemlidir. Mali hedefler -özellikle

harcama tavanı ve harcama öncelikleri – OVBÇ'nin üç yıllık süresi içinde zorunlu kaldığında; siyasi yöneliminden bağımsız olarak herhangi bir yeni hükümetin en azından orta vadede bu hedefleri takip etmesi zorunlu hale gelmektedir.

Bu bağlamda, OVMP uzun vadeli planlar ve gerçek (kısa vadeli) kaynak tahsisi arasında köprü oluşturmakta ve bunun verimliliği, bir yandan finansman sağlayıcısı Maliye Bakanlığı, diğer yandan İKG politikaların uygulanmasından sorumlu devlet kurumları arasında kalıcı bir iteratif diyalog sürecinin varlığını gerektirmektedir. Maliye Bakanlığı, güçlü bir liderlik rolü benimserse ve paydaş katılımı etkili olursa OVMP, özellikle mali istikrar ve harcama kontrolünde temel bütçe koşullarının oluşturulmasına yardımcı olur. Bu tür bir durumda, kurumlar düzeyinde ayrı bir bütçeleme ve planlama sürecinin varlığı bütçeleme sürecindeki kapsayıcı yaklaşımın gelişimini engelleyeceğinden, OVMP, kurumsal düzenlemeler açısından bütünleştirici bir rol oynayarak kurumlarda bütçe yönetiminin etkinleştirilmesini sağlar. Bu nedenle, ortak bir planlama ve bütçeleme sürecini sağlamak için açık kurumsal düzenlemelere ihtiyaç vardır. Bu düzenlemeler mevcut ise, gerçekçi, sert bütçe kısıtı sağlanması yoluyla ve etkin bir siyasi angajman ile kaynak tahsisi ve öncelik belirlenmesinde OVMP yüksek bir etkiye sahip olacaktır. Böylece, OVMP, kaynak tavanında daha yüksek güvenilirliğe, bütçe ödeneklerine ve finansman öngörülebilirliğine yol açarak, politika tercihlerini meşrulaştıracaktır.

4. Gözden geçirme süreci: Anahtar sonuçlar

DEA bileşeninin dört ana alanında önceki bölümlerde listelenen zorluklara göre, aşağıdaki ileriye dönük önemli sonuçlara varılabilir.

Kapasite geliştirme cevabı	Amaç	Önlemler	Sonuçlar	Aktörler (ana aktör + ile işbirliği halinde)	Zaman çizelgesi
Bakanlıklar arası koordinasyon					
Zorluk 1: Talep odaklı, ihtiyaç esaslı (müşteriler) ve sistemin kullanıcılarına doğrudan fayda yaratacak İKG için uygun koordinasyon yapılarını kurmak					
İKG yönetimde kullanıcılarla daha yakın diyalog kurmak için yeni yaklaşımlar geliştirmek ve sınamak	İKG yönetiminin kalite güvencesinin geliştirilmesi	1. Geribildirim kavramı konusunda pilot uygulama 2. Değerlendirme	İKG yönetiminde kullanıcı geribildirim sistemleri pilot uygulaması	ÇSGB MEB	2015
Zorluk 2: Spesifik performans kriterlerinin ve uygun ücretlerin belirlenmesi için bakanlıklararası ve paydaş koordinasyon forumlarına yönelik anlamlı ve motive edici çalışma rutinleri kurmak					
İKG bakanlıklararası ve paydaş işbirliği forumları arasında spesifik performans kriterlerini tasarlamak ve uygulamak	İKG bakanlıklararası yapılarının kalite güvencesinin geliştirilmesi	1. Mevcut performans kriterlerini belirlemek 2. Ortak performans kriterlerini geliştirmek için seminer 3. İKG forumları için ortak performans kriterleri standartları tasarlamak	Çalışma için belirlenen performans standartlarını karşılayacak iyi donanımlı bir koordinasyon yapısı için HRD koordinasyonu	İKG Aktörleri	2015
Koordinasyon forumları için çeşitli ücret modeli formları tasarlamak ve pilot uygulamasını yapmak	İKG bakanlıklararası yapılarının kalite güvencesinin geliştirilmesi	1. Mevcut modelleri belirlemek (Türk ve uluslararası) 2. Bakanlıklararası / paydaş grupları model tasarımında destek sağlamak 3. Seçilen komitelerde modellerin pilot uygulamasını yapmak ve değerlendirmek	Ücret modelleri test edilmiştir	Bakanlıklararası ve paydaş çalışma grubu Seçilmiş İKG komiteleri	2015–2016
Zorluk 3: İKG için yerel forumların oluşturulması ve geliştirilmesi					
HRD'de işbirliğini ve yerel paydaşların katılımını artırmak	İKG'de yerel kapasiteyi artırmak	Seçilen bölgelerde (atölye, eşle öğrenme, vb) yerel ortaklık oluşturulması ile ilgili kavramların	İKG'de yerel ve bölgesel ortaklıklar / koordinasyon yapıları inşa etmek ve	Yerel İKG konseyleri Bölgesel İKG	2015–2017

Kapasite geliştirme cevabı	Amaç	Önlemler	Sonuçlar	Aktörler (ana aktör + ile işbirliği halinde)	Zaman çizelgesi
		transferi	sürdürmek için kapasite artışı	konseyleri	
HRD'de sürdürülebilir yerel ortaklıklar kurmak için sektörel yaklaşımlar üzerinde ETF bilgi-becerisini uygulamak	İKG'ye yönelik yerel bağlılığı artırmak	ETF'nin know-how'ının transferi ve Türk koşullarına uyarlanması	Sürdürülebilir ortaklık için kavramların pilot uygulamasının yapılması	Yerel İKG konseyleri Bölgesel İKG konseyleri	2016–2017
Seçilen bölgeler/şehirlerde kavramlara yönelik pilot uygulama	İşbirliği modelini rafine etmek	Pilot uygulamanın izleme ve değerlendirilmesine yönelik destek	Deneyimin raporlanması	Yerel İKG konseyleri Bölgesel İKG konseyleri	2016–2017
İKG'de yerel ortaklıklarda kapasite geliştirme için kavram geliştirmek ve yaygınlaştırmak	İKG'de yerel ortaklıkları yaygınlaştırmak ve daha geniş bir alana yaymak	Bölgesel seminerlere olanak tanımak	Ortaklık oluşturma'nın yaygınlaştırılmasında desteklenen seçilmiş bölgeler	Yerel İKG konseyleri Bölgesel İKG konseyleri	2016–2017
Politika tasarımı					
Zorluk 1: Yerel İKG ortaklıkları tarafından kullanılmak üzere daha basit araçların geliştirilmesi Türkiye'de söz konusu veri kaynakları (İŞKUR ve TÜİK), işgücü piyasasının ya da yerel düzeyde dinamik İKG'nin acil taleplerine dinamik yanıt sağlamaya tam olarak uygun değildir. Daha basit örnek araçlar geliştirilmelidir.					
İKG veri toplama yöntemleri için yerel düzeyde kapasite oluşturulması	Yerel düzeydeki dinamik İKG'ye uygun araçları tanıtmak	1. Yerel İKG'ye uygun veri toplama kurallarını hazırlama 2. Kapasite geliştirme desteği 3. Etki değerlendirme	Yerel İKG sağlayıcılar için İKG eşleştirme aracı	MEÖ sağlayıcılar İŞKUR merkezleri	2015
Yerel İKG eşleştirme aracının pilot uygulamasını yapmak	İKG eşleştirme aracını test etmek ve gözden geçirmek	İzleme ve değerlendirmenin desteklenmesi Yaygınlaştırma için son konferans	Yaygın İKG eşleştirme aracı	MEÖ sağlayıcılar İŞKUR merkezleri	2016
Zorluk 2: Kalite güvencesiyle yakından bağlantılı talebe dayalı politika tasarımı					

Kapasite geliştirme cevabı	Amaç	Önlemler	Sonuçlar	Aktörler (ana aktör + ile işbirliği halinde)	Zaman çizelgesi
Stratejik planlama yaygın ve kaliteli olmasına rağmen, eylem planlaması ve sonuçların izlenmesiyle bağlantı genellikle zayıftır. Bu, kamu İKG sistemin müşterileri ve kullanıcıları arasında daha yakın bir diyalog geliştirerek aşılabılır. Talebe dayalı ve kalite güvencesi ile yakından bağlantılı bir politika tasarım yaklaşımı, şekilci, güçlü hiyerarşik ve otoriter bir stratejik planlama süreci için bir çözüm olacaktır.					
İKG yönetimde (bölgesel düzeyde) kullanıcı geribildirim sistemlerinin kurulmasında / genişletilmesinde kapasite geliştirme	İKG yönetim kalite güvencesini geliştirmek	1. Hedef grupların Eğitim İhtiyaç Analizi-EİA 2. Kapasite geliştirme	Kullanıcı geri besleme sistemleri konusunda eğitilmiş insanların sayısı	ÇSGB (bölgesel) MEB (bölgesel)	2016
İKG yönetiminde (bölgesel düzeyde) daha yakın kullanıcı diyalogu için yeni yaklaşımlar geliştirmek ve denemek	İKG yönetim kalite güvencesini geliştirmek	Bölgesel düzeyde desteklenen seminerler	Kullanıcılarla daha yakın diyalog kurma ve uygulama kapasitesine sahip bölgesel kamu görevlilerin sayısı	ÇSGB (bölgesel) MEB (bölgesel)	2016
Finansal planlama					
Zorluk 1: Daha yüksek verimlilik sağlamak ve önemli öncelik alanlarının daha iyi hedeflemesine öncülük etmek üzere, stratejik planlama ve finansal planlama arasında daha yakın bağlantılar oluşturmak için İKG ana sağlayıcılarının bir araya gelmesi					
Performans yönetimi	İKG sağlayıcı kuruluşlar ve İKG ile ilgili kurumlar için stratejik planlama bağlantılı performans bütçeleme başlatmak	Seminerler Eşle öğrenme Çalışma ziyaretleri	Performans yönetimi için İKG politika uygulayıcılarında kapasite oluşturulması	Maliye Bakanlığı MEB ÇSGB	2016–2018
İKG alanında stratejik planlama ve performans bütçeleme	İKG sağlayıcı düzeyinde performans yönetimi ve stratejik planlamanın başlatılması	Seminerler, kapasite geliştirme, eşle öğrenme, çalışma ziyaretleri	Performans yönetimi için İKG politika uygulayıcılarında kapasite oluşturulması	MEB'deki sağlayıcılar ÇSGB'deki sağlayıcılar	2017–2019
Zorluk 2: Finansal planlama ile bağlantılı					
PBB uygulamayan devlet kurumları ve dairelerinin saptanması	İKG politika tasarımı düzeyinde performans yönetimi ve stratejik planlama başlatmak	Seminerler Eşle öğrenme Çalışma ziyaretleri	İKG politikalarını tasarlayan kurumlar, performans yönetimini başlatmak için destek aldı	İKG politika tasarımı yer alan bakanlıklar	2016–2018

Kapasite geliştirme cevabı	Amaç	Önlemler	Sonuçlar	Aktörler (ana aktör + ile işbirliği halinde)	Zaman çizelgesi
Kapasite oluşturmak ve idari kapasitenin oluşturulmasını desteklemek	İKG politikalarının tasarımı düzeyinde performans yönetimi ve stratejik planlama başlatmak	Seminerler, kapasite geliştirme, eşle öğrenme, çalışma ziyaretleri	İKG politikalarını tasarlayan kurumlar, performans yönetimini başlatmak için destek aldı	İKG politika tasarımıyla yer alan bakanlıklar	2017–2019
Zorluk 3: İKG için gerekli her türlü finansmanın saptanması ve İKG finansman faaliyetlerinde alternatif yollar belirlenmesi					
İKG sektörü genelinde finansman modellerinin saptanması	Mevcut uygulamalarla ilgili anket	Seminerler Araştırma çalışması	Anket raporu	Her düzeyden İKG sektör temsilcileri	2015
Öneriler hazırlanması	Mevcut uygulamaları uluslararası standartlarla karşılaştırılması	Seminerler Araştırma çalışması	Seminer raporu	Her düzeyden İKG sektör temsilcileri	2015
Politika uygulaması					
Zorluk 1: İKG sosyal ortaklarının rolünü ve etkisini şekillendirmek Türkiye’de İKG’ye sosyal ortak etkisinin uzun bir geçmişi olmasına rağmen, bu, sosyal ortaklıklar, politika uygulanmasına gerçek etki yaratacak derecede sistematize değildi. Bu olmadığı sürece, İKG sistemi yeterli ilgiyi çekmekte ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına dinamik cevap vermede sınırlı kalmaktadır. Sektör komiteleri, bölgesel konseyler ve eğitim / öğretim yerel kurulları gibi yapılar kurulmuştur, ancak işin kendi alanlarını tanımlamak için özel bir faaliyet alanı veya dinamik süreçlerin olmaması nedeniyle verimsiz ve demotivate çalışma ve toplantı uygulamaları yaşanmaktadır.					
İKG uygulanmasında sosyal ortakların rolünü artırmak için kapasite geliştirme	Sosyal ortaklar İKG uygulanmasındaki rollerini net bir şekilde tanımlamışlardır	Seminerler Eşle öğrenme ziyaretleri Çalışma ziyaretleri	Sosyal ortaklar, gelecekteki İKG’nin rolünü ve işlevleri hakkında net fikir sahibidir	İKG’ye katılan sosyal ortak kuruluşların seçilmiş temsilcileri	2015–2018
Kavramın yaygınlaştırılması	Yayımla	Sosyal ortak tedbirlerinin sonuçlarının hazırlanması	İKG’deki sosyal ortaklar için yönergeler	Sosyal Ortak Referans grubu ETF uzmanı	2015–2018
Zorluk 2: Eğitim kurumları ve yerel ortaklar ve paydaşlar arasındaki ilişkileri derinleştirme Eğitim kurumları, yerel ortaklar ve paydaşların gayriresmi bağları ve bağlantıları olsa da, güvenilir veri ve bilgilerin eksikliğinden ve yönetim organlarında bürokratik ve biçimsel bağlar nedeniyle bu ilişkinin daha da geliştirilmesinde aksaklık yaşanmaktadır. Bu ortamda İKG için girişimci ve yenilikçi bir boyut geliştirmek zordur.					
Öğrenme için kapasite geliştirme - büyük şehirlerde	Büyük şehirlerde MEÖ kurumlarının kapasitesini artırma	Stratejik öğrenme kümeleri oluşturmak için yerel öğrenme kurumlarına	Rapor	Büyük şehirlerde MEÖ kurumlarının	2016

Kapasite geliştirme cevabı	Amaç	Önlemler	Sonuçlar	Aktörler (ana aktör + ile işbirliği halinde)	Zaman çizelgesi
küme oluşturma		kapasite oluşturmak için çalıştaylar		temsilcisi	
Kurumsal çerçevenin saptanması	MEÖ kurumlarını kayıtlardaki artışa hazırlama	Büyük şehirlerde MEÖ kurumlarının potansiyellerinin ve kaynaklarının analizi Eşle eğitim ziyareti	Rapor Eşle eğitim ziyareti bulguları	Büyük şehirlerde MEÖ kurumlarının temsilcisi	2016
Yeni kavramların yenilikçi ve girişimci şekilde pilot uygulama ile İKG erişimini artırmak için kapasite geliştirme	Öğrenenlere daha geniş erişim sağlamak için İKG sağlayıcı kurumları hazırlama	Çalıştaylar Kavram geliştirme Eşle eğitim	Daha geniş öğrenci erişimi kapasitesi oluşturmuş İKG sağlayıcılarının temsilci sayısı	İKG sağlayıcıların temsilcileri	2017
Kavramların yaygınlaştırılması (seminerler, eşle öğrenme, vs.)	Daha geniş erişim için İKG sağlayıcı kurumları hazırlama	Çalıştaylar Kavram geliştirme Eşle eğitim	Daha geniş öğrenci erişimi kapasitesi oluşturmuş İKG sağlayıcılarının temsilci sayısı	İKG sağlayıcıların temsilcileri	2018
İzleme ve değerlendirme					
Zorluk 1: Bütün İKG sistemi için uluslararası standartlara dayalı izleme ve değerlendirme için standart bir yaklaşım (muhtemelen TYÇ diyalogunun bir parçası olarak)					
Yerel ve bölgesel düzeyde izleme ve değerlendirme kapasitesini geliştirmek için ÇERÇEVE DEA yaklaşımı uygulama	Bölgesel ve yerel düzeyde yönetim kapasitesini oluşturmak için ihtiyaçların saptanması	Seçilen bölgelerde çalıştaylar, eşle öğrenme ve eğitim yoluyla yerel ortaklık kapasitesi kavramlarının transferi	Seçilmiş bölgelerde bölgesel düzeyde yürütülen DEA çalışmaları	Yerel uzmanlar İKG kurum temsilcileri	2015
Zorluk 2: Gerçek değerini sağlamak ve çıktıyı iyileştirmek için izleme ve değerlendirmeye son kullanıcıların katılımı					
Seçilen kurumlarda, İKG politika tasarımı, uygulanması ve değerlendirilmesinin tüm seviyelerinde uygulamaya konulan izleme ve değerlendirme kavramı	İKG sektöründe kalite güvence geliştirme	Çalıştaylar Eşle öğrenme Rehberlerin hazırlanması	İzleme ve değerlendirmenin uyarlanmış modeli	ÇSGB MEB İKG ortakları	2018
İzleme ve değerlendirme kavramının değerlendirilmesi	İKG sektöründe kalite güvence geliştirme	Katılımcı kurumlara anket Seminer	Değerlendirilen modelin uyarlanması	ÇSGB MEB	2020

Kapasite geliştirme cevabı	Amaç	Önlemler	Sonuçlar	Aktörler (ana aktör + ile işbirliği halinde)	Zaman çizelgesi
		Makalenin hazırlanması		İKG ortakları	

5. Sonuç

Türkiye'deki İKG sisteminin en önemli güçlü yönleri, kapasitesi, hizmet verdiği öğrenci sayısı, ve süreç ve çıktıların artan kalite güvencesidir. Türk Yeterlilikler Çerçevesi, geleneksel olarak bağımsız faaliyet gösteren kurumlar arasında daha yakın koordinasyonu sağlayan araçlardan biridir. Tahminler, ülkenin hem büyüyen, hem de yaşlanan nüfusa sahip olduğunu göstermekte; bu da HBÖ için koordineli bir yaklaşım ihtiyacını daha da ön plana çıkarmaktadır. Profesyonel, teknik ve mesleki iş sayısındaki artış, arz ve talebin uygun eşleşmesini sağlamak için mesleki eğitim kurumlarının mevcut kapasitenin artırılmasını gerektirmektedir. Bu ihtiyaç, son yıllarda MEB ve ÇSGB'nin ana odak noktasını oluşturmuş; gelecekteki ihtiyaçları karşılamaya yönelik politikaların planlanması ve uygulanması konusunda gerekli hazırlıkları yapmak için çok sayıda proje ve girişim gerçekleştirilmiştir.

Sosyal ortaklar ülkedeki İKG tasarımı ve sunumunda söz sahibidir ve bu konuda giderek daha merkezi bir role sahip olmaya devam edeceklerdir. Yeni, yetkinlik bazlı bir yaklaşım ortaya konulurken, bu rol yeniden tanımlanmakta; paydaşların, İKG'nin her düzeyde planlaması sürecinde giderek daha aktif rol alması gerekmektedir. Burada, koordinasyon yapılarına ve bunların, paydaşların karar verme süreçlerine anlamlı etki yapılarak, nasıl daha verimli hale getirilebileceğine daha fazla odaklanılmalıdır. Bu alanın daha da geliştirilmesi gerekmektedir.

Belki de ülkenin büyüklüğü ve sistemin karmaşıklığı nedeniyle bölgesel ve yerel reform süreçlerini uygulamak biraz daha zor olmuşken son zamanlardaki kalkınma projelerinin ve girişimlerin çoğu, ulusal düzeyde politika tasarımı üzerine odaklanmıştır. Burada, yeni projeler ve girişimler, mevcut işbirliği yapılarını canlandırılması, mevcut yerel ve bölgesel taleplere uygun becerilerin eşleştirilmesine odaklanılması, bölgesel ve yerel aktörlerin ve paydaşların kapasitelerinin oluşturulmasında bir rol oynayabilir.

Türkiye'de İKG sisteminin karmaşıklığı, her düzeyde kilit oyunculara kapasite oluşturulmasını ve yeni bakış açısı geliştirmeyi zorunlu kıldığı için, yeni girişimler ve yaklaşımların uygulanmasında zorluklara neden olmaktadır. Sistemin kalite standartlarını yükseltmek; performans yönetimini, kaynakların yakın ve verimli bir şekilde kullanılmasını ve kararlaştırılan kriterlerle gerçek uygulama arasında bir eşleştirmeyi gerektirmektedir. Finansal kaynakların bütçeleme ve tahsisindeki kötü ya da iyi performans sonuçları hâlâ tam olarak ele alınmamış durumdadır ve bunu İKG sektörü genelinde dikkate almak için kapasite geliştirmeye ihtiyaç vardır.

Sonuç olarak, Türk İKG sektöründeki kurumsal düzenlemeler, politika tasarımı ve uygulanmasından sorumlu olanlar adına yeni bir bakış açısı gerektiren ve paradigma kaymasından geçen bir süreçtedir. Bu süreç henüz tam olarak oturmamıştır ve belirli alanlarda devam etmesini ve tamamlanmasını sağlamak için desteğe ihtiyaç duymaktadır.

BÖLÜM III –2020 Becerileri Vizyonu ilerlemesinin izlenmesi

ÇERÇEVE girişiminin izleme bileşeni, katılım öncesindeki ülkelerin İKG politikalarındaki ilerlemeyi kapsamlı şekilde izleme çabalarına yardımcı olmaya odaklanmıştır. Öngörü ve DEA sonuçlarına bağlı bir izleme aracı (göstergeler ve metodolojik kurallar seti) geliştirilmiştir. ETF, ulusal otoriteler ve paydaşlarla birlikte, katılımcı bir yaklaşıma (bölgesel istişareler ve ülkedeki ikili çalışmalar) dayalı bir izleme aracı tanımlamış ve üzerinde anlaşma sağlanmıştır.

Ülkelerinin bölgesel (SEE 2020) ve AVRUPA 2020 hedeflerindeki ilerlemeleri referans alan ulusal düzeyde beceri gelişmelerinin izlenmesi için ulusal teknik takımlar¹⁷ kurulmuş ve izlemede kullanılmak üzere uygun¹⁸ bir göstergeler listesi oluşturma konusunda ortak bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Türkiye'deki Ulusal Teknik Takım, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, MEB ve İŞKUR'dan temsilcileri bir araya getirmiştir.

Türk temsilcileri, izleme ve değerlendirme düzenlemelerinde, kurumlararası koordinasyonda ve İKG istatistik sistemini tamamen AB (Eurostat) standartlarına uygun hale getirmek için ülkenin süregelen çabalarında uzmanlıklar, örnekler ve güncellemeler sağlayarak, izleme aracının geliştirilmesine büyük katkıda bulunmuşlardır. Veri üretimi, veri toplama, işleme ve yayınlama konularında sistem her yönüyle çok güçlüdür.

Sağlanan ETF uzmanlığı da dahil olmak üzere, aşağıdaki konularda belirli bir odak noktası olmuştur:

- IPA II'nin tasarımı - İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı 2014-2020 (İKG OP 2014-2020):
- Ulusal izleme süreçleri ve ilgili Avrupa stratejik çerçeveleri arasındaki bağlantının geliştirilmesi (örneğin AVRUPA 2020, Eğitim ve Öğretimde Stratejik işbirliği - ET 2020, vb).

İKG OP uygulaması ve beklenen etkisindeki ilerlemeyi ölçmek için en uygun ve uygulanabilir göstergelerin istişaresi birkaç turda gerçekleşmiştir. İkinci bölgesel izleme toplantısında (Torino, 25 Haziran 2014) ÇSGB, beceri geliştirme üzerinde daha geniş ulusal stratejik çerçeve dahilinde Türkiye'deki İKG OP'ye yönelik ilgili göstergelerin seçimi ve izlenmesi ile ilgili düzenlemelerde dikkat çekici bir sunum yapmıştır. İKG OP 2014-2020, ulusal anahtar stratejik yönelimler ve hedeflerle katılım öncesi hazırlıklar üzerine inşa edilmiştir. Her bir öncelik alanında ortaya konan eylemler, Türkiye'nin Avrupa sosyal modeline doğru, eğitim, istihdam ve sosyal politika müktesebatının AB'ye uyumu yolunda ilerlemesini desteklemektedir. Ulusal hedefler (Vizyon 2023 ve 2018 Ulusal Kalkınma Planı'nda belirtilen) eylemler, tedbirler ve göstergeler belirleme çalışmalarını yönlendirmektedir. Türkiye'deki kurumlar ve diğer paydaşlar için en acil konular şunlardır:

- Savunmasız gruplara daha fazla ve daha iyi kanıtlara dayalı destek sağlanması (işgücü piyasasına ve eğitime katılımı artırarak, sosyal dışlanmayla mücadelenin geniş hedefleri altında toplamıştır);
- Finansal ödeneklerin performanslar etkin şekilde ilişkilendirilmesi;
- Tüm aktörlerin (çoklu katmanlarda- ulusal, bölgesel, yerel) kanıt (veri) üretimi ve kullanımında ve daha geniş bir uluslararası ve AB perspektifi içinde ulusal hedeflerin takibinde desteklenmeleri.

¹⁷ Bu, ilgili İKG aktörlerinden (örneğin, çalışma, eğitim, ekonomi, kalkınma, araştırma, gençlik bakanlıkları, uygulayıcı kuruluşlar, istatistik kurumları ve diğer paydaşlardan) uzmanları bir araya getirmektedir.

¹⁸ "Ortak payda" göstergeleri seti, genişleme ülkelerinin (SEES) tamamında veya büyük kısmında uluslararası ve Avrupa istatistik standartları ile uyumludur.

Kurumsal ve prosedürel izleme ve değerlendirme düzenlemelerinde entegre bir yaklaşımın sorunu da ÇERÇEVE liderliğindeki çalışmalarda veya ülke çalışmalarında gündeme getirilip tartışılmıştır. Paydaşlar arasında farklı İKG önceliklerinde sahipliğin güçlendirilmesi ve politika gelişiminin izlenmesi ve değerlendirilmesi, ulusal ve Avrupa'ya özgü uzun vadeli planlamanın takviye edilmesi, Mayıs 2014 ETF'de düzenlenen seminerde ele alınmıştır.

AB-Türkiye ortak planlama, izleme ve değerlendirme süreçleri¹⁹ ve anahtar İKG alanlarındaki ulusal takip süreçleri (örneğin, HBÖ, mesleki eğitim ve istihdam stratejileri) arasındaki sinerjinin optimizasyonu önemli bir öncelik olarak kabul edilmiştir. Bu, çalışma prosedürlerini (bilgi ve verilerin verimli şekilde toplanması; kapsamlı raporlar gibi) geliştirecek ve daha da önemlisi anahtar İKG alanlarında Türkiye'nin ilerlemesiyle ilgili eksiksiz, güncel ve bağlantılı bilgiler üretecektir. Sistemlerinin ve kapsamının büyüklüğü, zorlukların çeşitliliği (özellikle bölgesel üstü bir bakış açısıyla) ve eğitim, öğretim ve istihdam politikası alanlarında bugüne kadarki ilerlemeler göz önüne alındığında, Türkiye'nin politika uygulanmasında ve darboğazların giderilmesinde SEET bölgesi için değerli bir örnek oluşturması söz konusudur.

ÇERÇEVE girişimi (ayrıntılı gündem için Ek 2'ye bakınız) kapsamında düzenlenen iki bölgesel teknik izleme toplantısında, Türk temsilcileri ÇERÇEVE ortak göstergeleri²⁰ hakkında geri bildirim sağlamışlardır. Ayrıca, bölgesel düzeydeki çalışmalar kapsamında gerçek-zamanlı kanıt platformunun (SEET ülkelerine anahtar HRD göstergeleri üzerindeki mevcut durumu ve ilerlemeyi gösteren web tabanlı izleme aracı) faaliyete geçilmesini önermişlerdir.

Öngörü ve DEA bileşenleri ve HRD'deki anahtar ulusal önceliklerin belirlenmesiyle, Tablo 5'de Türkiye'nin Beceriler Vizyonu 2020'de ve yol haritasında belirlenen ulusal önceliklerine dair ortak göstergeler ve referansların listesi gösterilmektedir. Buna ek olarak Ek 4, anahtar İKG göstergelerine ilişkin bugüne kadarki ilerlemeyi (2010-2013) gösteren grafiklerin yanısıra, eğilimlerin izlenmesi ve AB ve SEET ortalamaları ve hedeflerine (2020) karşı bir dizi kıyaslama içermektedir. İzleme tablosu ve grafikler, ÇERÇEVE ortak göstergelerini göstermektedir.

Göstergeler, Ortak Değerlendirme Çerçevesi'nde (EUROPE 2020 Stratejisi için kanıta dayalı bir izleme ve değerlendirme aracı) kullanılan metodolojik yaklaşımı yansıtan üç önemli politika alanı çevresinde kümelenmiştir. Seçilen politika alanları şunlardır:

- Eğitim ve öğretim sistemlerinin (beceri düzeyleri, temel yetkinliklerin kazanılması, okulu erken terk önlenmesi, vb.) iyileştirilmesi;
- Beceri arzının, verimliliğin ve HBÖ'nün artırılması (işgücü talebine becerilerin adaptasyon, eğitim tedbirleri, vb.);
- İşgücü piyasasına katılımın artırılması (istihdam, işsizlik, belirli grupların işgücü piyasasına katılımı, AİPP'lere yatırım ve katılım, vs.).

İlerleyen yıllarda, ETF, genişleme ülkelerinde İKG konusunda daha gelişkin kanıta dayalı politikaların oluşturulması için diyalog sağlamaya ve destek vermeye devam edecektir.

¹⁹ IPA II – HRD OP 2014–2020; İstihdam ve Sosyal Reform Programı ile Brüksel ve Torino Süreçleri

²⁰ ÇERÇEVE izleme aracında önerilen ortak göstergeler ile ilgili olarak, Türkiye, veri kullanılabilirliği ve AB standartlarına uygunluk açısından iyi bir performans sergiliyor.

Tablo 5: Beceri oluşumunun izlenmesi için göstergeler listesi (ortak göstergeler) – Türkiye

Ulusal öncelikler (Beceriler Vizyonu 2020)	Gösterge	Birim	Tanım	Kaynak	Veri yayını	MSY
Politika Alanı 1: Eğitim ve öğretim sisteminin geliştirilmesi						
Öncelik 1: Kaliteli ve erişilebilir eğitim (Aktiviteler: 1.1 Eğitim hizmetlerinin, MEÖ ve HBÖ sistemlerinin kapsamını ve kalitesini artırma; 1.2 Erken çocukluk eğitimi de dahil olmak üzere her düzeyde eğitime katılım ve erişimi artırmak için destekleyici eylemler Öncelik 3: Kapsayıcı bir toplum için sosyal politikaların geliştirilmesi (Aktivite 3.2 İstihdam, eğitim, sağlık, sosyal hizmetler ve sosyal yardımlara herkesin erişimi artırma)	K. Yükseköğretim derecesi kazanma	%	Üniversite veya üniversite benzeri eğitim veren okulları başarıyla tamamlayan 30-34 yaş arası nüfusun oranı (ISCED 5 veya 6)	Eurostat/ LFS	Yıllık	2013
	K. Yüksek vasıflı kişiler	000	Üniversite derecesi kazanmış 15+ yaş nüfus (ISCED 6) (Türkiye için: üniversiteler ve diğer yüksek öğretim kurumları)	TÜİK/ LFS	Yıllık	2013
	K. Eğitim ve öğretimden erken ayrılanlar	%	18-24 yaş arasında en fazla ortaöğretimi tamamlamış ve daha ileri eğitim almamış/almayan nüfusun oranı	Eurostat/ LFS	Yıllık	2013
	K. Temel eğitimde başarı düzeyi düşük olanlar	%	OECD PISA tarafından ölçülen okuma, matematik ve fende 2. seviyeye ulaşamayan 15 yaşındakilerin oranı	OECD	3 yılda bir	2012
	Eğitimin finansmanı	%	GSYİH yüzdesi olarak eğitime yapılan kamu harcaması	Eğitim İstatistikleri	Yıllık	2013
	MEÖ katılımı	%	MEÖ'deki öğrenci sayısının üst orta öğretimde toplam kayıtlı öğrenci sayısına oranı (ISCED 3) (Türkiye için: mesleki ve teknik ortaöğretimin ortaöğretim içindeki payı)	Eğitim İstatistikleri	Yıllık	2012

Politika Alanı 1: Beceri arzı, verimlilik, hayat boyu öğrenimin iyileştirilmesi

Öncelik 1: Kaliteli erişilebilir eğitim (özellikle Aktivite 1.3 Geliştirilen stratejiler, TYÇ uygulanması ve Türkiye'nin AB gençlik programlarına katılımı ile HBÖ'nün desteklenmesi)	K. HBÖ'ye katılım	%	Anket uygulamasından önceki 4 hafta içinde örgün veya yaygın eğitim veya öğretim aldığını belirten 25-64 yaş arası nüfusun oranı	Eurostat/ LFS	Yıllık	2013
	K. Yeni mezunların istihdam oranı	%	Anketin referans yılından 1-3 yıl önce, üst ikincil veya üçüncül eğitimini başarıyla tamamlamış ve artık eğitim veya öğretim sistemi içinde olmayan 20-34 yaş arası istihdam edilen kişilerin oranı	Eurostat/ LFS	Yıllık	2013
	Eğitim İhtiyaç analizi	#	OECD – Küçük İşletmeler Yasası Değerlendirmesi metodolojisi	OECD	3 yılda bir	2012
	Üniversite-sanayi işbirliği	#		OECD	3 yılda bir	2012
	Kadın girişimcilik eğitimi	#		OECD	3 yılda bir	2012
	Eğitime erişim	#		OECD	3 yılda bir	2012
	İnovatif beceriler	%	Toplam istihdamın yüzdesi cinsinden bilgi-yoğun faaliyetlerdeki istihdam oranı	Eurostat/ LFS	Yıllık	2012
	Yetişkin okuryazarlığı	%	Ulusal dilde basit bir metin okuyup yazabilecek durumda yetişkin (10+) nüfus oranı	UNESCO	10 yılda bir	2011
	MEÖ öğrencilerinin yerleştirilme oranı	%	Toplam istihdamın yüzdesi cinsinden bir MEÖ programına (ortaokulu düzeyinde veya dengi meslek okulu + lise düzeyinde meslek okulu) katılan istihdam oranı	TÜİK/ LFS	Yıllık	2013

Politika alanı 3: İş piyasasına katılımın artırılması						
Öncelik 2: İstihdamın artırılması (tüm aktiviteler) Öncelik 3: Kapsayıcı bir toplum için sosyal politikalar geliştirilmesi (Aktivite 3.2 İstihdam, eğitim, sağlık, sosyal hizmetler ve sosyal yardımlara herkesin erişimi artırma)	K. İstihdam oranı (20–64)	%	20-64 yaş istihdam edilen nüfusun ve 20-64 yaş arası toplam nüfusa oranı	Eurostat/ LFS	Yıllık	2013
	K. Toplam istihdam oranı, 15+ yaş üstü nüfus	%	15+ yaş istihdam edilen nüfusun 15+ yaş toplam nüfusa oranı	TÜİK/ LFS	Yıllık	2012

MSY – Mevcut Son Yıl; K – Anahtar gösterge

EKLER

Ek 1a: Beceriler Vizyonu 2020 taslak raporu sürecinin seminer ve etkinliklerinin katılımcıları

Kurum	Katılımcı adı
Adana Belediyesi	Sait Altıparmak
Ankara İl Milli Eğitim Müdürü	Erdal Aşçı
Ankara Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi (SEM)	Elçin Çiğner Cengiz
Antalya Turistik Otelciler ve İşletmeciler Birliği (AKTOB)	Abdullah Durmuş
Antalya Ticaret ve Sanayi Odası	Tolga Cenk Türk
Antalya Halk Eğitim Merkezi	Şakir Şen
Antalya Serik Mesleki Eğitim Merkezi	Ferayim Genç
Antalya Mesleki Eğitim Merkezi	M. Hanifi İnce
Antalya-Kepez Teomanpaşa Halk Eğitim Merkezi	Mehmet Kocababa
Boğaziçi Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi	Tamer Atabarut
Mesleki Eğitim Derneği	Mustafa Güneş
Atatürk Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi (SEM)	Abdulkadir Çiltaş
Bahçeşehir Üniversitesi	Azize Gokmen
Batman İl Milli Eğitim Müdürü	Osman Veysel Özdaş
Faydalı İnsan Federasyonu	Mehmet Akman
Bilgi Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi	Selim Sonsino
Boğaziçi Üniversitesi	Tamer Atabarut
Bursa Belediyesi	Kemal Ak
Bursa İl Milli Eğitim Müdürü	Kemal Ünal
ITO/UTESAV Mesleki Eğitim Komitesi Başkanı	Mehmet Develioğlu
COMAU S.p.A.	Luca Civitico Massimo Ippolito
Elginkan Vakfı	Necati Abalı
Müteşebbis Gelişim Vakfı (Mesvak)	Nurettin Konaklı
Erzurum İl Milli Eğitim Müdürü	Yüksel Aktaş
Eskişehir Belediyesi	Didem Aydınmakina
Eskişehir İl Milli Eğitim Müdürü	İbrahim Şeker
Avrupa Komisyonu - İstihdam, Sosyal İşler ve İçerme Genel Müdürlüğü	Christiane Westphal
ETF uluslararası uzmanları	Patrick Crehan

	Constantin Zaman
Türkiye AB Delegasyonu	Virve Vimpari Mustafa Balcı Zeynep Aydemir Koyuncu
AB Eğitim Derneği	Sibel Kaygusuz Beylen
Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı	Nisan Zorlu Elif Alper Delice
Gazi Üniversitesi	Atilla Koca Bülent Tarman Mustafa Aksoy
Gaziantep İl Milli Eğitim Müdürü	Mehmet Ali Tiryakioğlu
Hacettepe Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi (SEM)	Uğur Ömürgönülşen
HAK-İŞ	Şahin Serim
Yüksek Öğrenim Kurumu (YÖK)	Özgül Ünlü
İpek Üniversitesi	Meltem Huri Baturay
İstanbul Şehir Üniversitesi	Ali Osman Uymaz
İstanbul Ticaret Üniversitesi	Oğuz Borat Cihad Demirli
İstanbul Kültür Üniversitesi	Sermin Örnektekin
İstanbul Belediyesi	Mehmet Doğan
İstanbul Belediyesi Mesleki Eğitim Departmanı	Güven Çalışkan
İstanbul İl Milli Eğitim Müdürü	Zekine Dayıoğlu
Kocaeli İl Milli Eğitim Müdürü	Ali Osman Karabayır
Konya Belediyesi	Selim Yücel Güleç Abdullah Kaleli
Konya İl Milli Eğitim Müdürü	Halil İbrahim Karademir
ITO/UTESAV Mesleki Eğitim Komitesi Üyesi	İsrafil Kuralay
Kültür ve Turizm Bakanlığı	İbrahim Beğendi
Kalkınma Bakanlığı	Feray Eldeniz
Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	Mehmet Latif Çiçek
Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı	Davut İmamoğlu Ergin Balcı
Maliye Bakanlığı	Ali Asker Demirhan
Sağlık Bakanlığı	Fuat Emre Canpolat
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Cüneyt Özen Mehmet Yavuz Güngörcengiz Aydemirkamran Kurumurat Aksoy Gözde Elif Demirel Tuba Durdu

	Gülrihan Cihanoğlu Nagehan Köseoğlu Melih Akın Uğurcan Taşkın
Milli Eğitim Bakanlığı	Salih Çelik Mehmet Baki Öztürk Fatih İşlek Niyazi Kızılbulut
	İbrahim Bükel
	Fehmi Yerlikaya Kübra Karaibiş Süleyman Yiğittir Zeynep Öçgüder Müesser İlknur Acun M. Kemal Biçerli İsmail Demir İbrahim Nail Bural Kazım Ayhan Dilek Aydoslu Özlem Kaya Mehmet Zeki Oktay Ahmet Arifoğlu Venhar Şahin Süleyman Akgül Murat Tanrıkoğlu Ender Ereskici Murat Midas Ferhat Sert Şennur Çetin
Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü	Mikail Atasever Recep Kaya
Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü	Mehmet Küçük Ali Karagöz Hakan Şen
Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Genel Müdürlüğü	Ali Karatay
Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü	Ayşe Hale Bacakoğlu Derya Merve Uslu
Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	Yaşar Şirin
Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı	Orhan Kemal Ardiç
Pamukkale Üniversitesi	Ramazan Baştürk
Regione Piemonte	Franco Chiaramonte Pietro Viotti
Selçuk Üniversitesi	Recai Kuş
Seta Araştırma Vakfı (Seta)	Zafer Çelik

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB)	Hatice Keskin
Teknik Eğitim Vakfı (TEKEV)	Özkan Avcı Uğur Özkan
Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK)	Selçuk Özdemir
Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB)	Eyyüp Kılıcı
Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)	Sibel Tuğ
Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı(TİKA)	Hacı İbrahim Erbir
Türk Eğitim Derneği	Vedat Ali İnam
Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)	Aykut Engin
Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD)	Deniz (Gürel) Karataş
Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)	Emrullah Aslan Abdullah Tamer Yılmaz Mehmet Ali Özkan Mesut Akkaya Emine Arsal Aysun Ayyıldız Nazım Balcı Meltem Bali Merve Baydar Sadik Bol Özhan Çalışkan Lokman Ceylan Hatice Coşar Mutlu Demirel Gönül Demirsu Yasemin Durusoy Süleyman Deniz Günsan Yusuf Meriç Nurgül Nazlı Tansu Yakup Parlakay Salih Mert Pekçabuk Selvi Polat Sezgin Saraçoğlu Uğur Tunç Emre Yıldız Berat Mustafa Özen
Türk Neonatoloji Derneği	Uğur Dilmen
Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu (TRT)	Ali Fuat Aykin
United A.S	Engin Emre
Mesleki Yeterlilikler Kurumu (MYK)	Yaprak Akçay Zileli Osman Seçkin Akbıyık
Eğitim Uzmanı	Kadir Tuzlak

Ek 1b: ÇERÇEVE onaylama ve yayılım etkinliği – Ankara, 23 Eylül 2014

Kurum	Katılımcı adı
Akdağmadeni Engelliler Derneği	Sayit Ünlü
Ankara Kalkınma Ajansı	Şeref Furkan Ceylan
Ankara Büyükşehir Belediyesi	Burcu Günay
Ankara Üniversitesi	Elçin Çiğner Cengiz Hasan Fehmi Özdemir
Atatürk Üniversitesi	Ersin Karaman
British Council	Yavuz Yılmazoğlu
Dicle Kalkınma Ajansı	Tabip Gülbay
DISK – Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu	Tevfik Güneş
Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV)	Güneş Aşık Altıntaş
Eğitim Reformu Girişimi (ERG)	Zakir Batuhan Aydagül
Müteşebbis Gelişim Vakfı (Mesvak)	Nurettin Konaklı Elif Konaklı Özgüç
Türkiye AB Delegasyonu	Zeynep Aydemir Mustafa Balcı Numan Özcan Virve Vimpari
Gazi Üniversitesi	Işıl Kurnaz Bülent Tarman
Geoff Fieldsend and Associates	Geoffrey Fieldsend
GFA Danışmanlık	Fusun Akkök
HAK-İŞ	Şahin Serim
Uluslararası Engelliler Derneği İstanbul Başkanlığı	Hülya Çizikman
Uluslararası uzmanlar	Jennifer Harper Donald Paterson
Uluslararası Çalışma Örgütü	Fatma Gelir
İstanbul Büyükşehir Belediyesi	Ali Yücel
İzmir Romanlar Derneği	Gökmen Dunar Vedat Karakaya
IZODER	Güneş Yüzügür
MESS Eğitim Vakfı	Necdet Kenar

Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ)	Tuğçe Aldemir Sibel Kalaycıoğlu Nergis Ayşe Gürel Köybaşı
Avrupa Birliği Bakanlığı	Petek Karatekelioğlu Demet Özkan Baltat
Kalkınma Bakanlığı	Merve Altundere Aslı Dolu Feray Eldeniz Gökhan Güder Hande Hacimahmutoğlu Yalın Kılıç Müşerref Küçükbayrak Erol Ohtamış Dilek Okkalı Şanalmiş
Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı	Handan Arslantaş Erdem Bodur Tevfik Çampınarı Selin Cengiz Hülya Duran Mehmet Erdoğan Zeynep Han Akın Erem İlter Ozan İlter Pınar İrdem Ercüment Işık Fahri Kocaoğlu Fatma Küçükbaşol Şahin Metin Özlem Yükselbaba
Sağlık Bakanlığı	Perihan Elif Ekmekçi
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Onur Açıkgöz Melih Akın Murat Aksoy Cengiz Aşkın Ömer Ayçiçek Cengiz Aydemir Erhan Batur Taner Çakır Gülrihan Cihanoğlu Tuba Durdu Aydın Erdoğan Çağrı Ergani Hande Gönül Melahat Güray Can Karacan Ender Karakulah Fatma Kaya Nadya Konstantinova

	Nagehan Köseoğlu Cüneyt Özen Gökşin Şahin Ali Ercan Su Uğurtan Taşkiner Hülya Tekin Mikail Tunçel İrem Yazar Alper Zeytun
Milli Eğitim Bakanlığı	Hatice Kübra Akçam Recep Altın Fatih Başak Salih Çelik Şennur Çetin İsmail Demir Osman Demirgöl Ali Karatay Zeynep Kaya Pınar Selçuk Süzme Ferhat Sert Osman Yalçın
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	Kezban Çelik
İnsan Yönetim Derneği (PERYÖN)	Özden Aslan
SPOD	Nihan Erdoğan
TESK	Zeynep Gazioğlu
Anadolu Engelliler Konfederasyonu Başkanlığı	Nedim Kiliç
Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK)	Ayşegül Günel Aras
Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB)	Eyyüp Kılıcı
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi	Serdar Sayan
Türk Akreditasyon Kurumu (TURKAK)	Doğan Yıldız
Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TISK)	Sibel Tuğ
Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)	Fatih Tokatlı
Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)	Oğuz Düzgün Asım Göker Keskin Mehmet Ali Özkan
Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TURKONFED)	Arda Batu
Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSIAD)	Ebru Dicle Sinem Ulutürk Cinbiş
Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)	Pınar Taşkan
UNICEF	Özge Hassa

UTESAV	Mehmet Develioğlu İsrafil Kuralay
Vehbi Koç Vakfı	Seçil Kınay
Mesleki Yeterlilik Kurumu	Osman Seçkin Akbıyık İsmail Özdoğan Yaprak Akçay Zileli
Yaşar Üniversitesi	Sabah Balta
Sıfır Ayrımcılık Derneği	Hatice Çetinkaya Zeynep Duygu Ulusoy

Ek 2: Etkinlik gündemi

Türkiye’de Hayat Boyu Öğrenmenin Teşvik Çalıştayı: HBÖ Stratejisi’nin Uygulanması 2014-2018, Antalya 12-13 Mart 2014

1. Gün

Saat	Oturum konusu
09:00 – 09:30	Kayıt ve kahve
09:30 – 10:15	Açılış M. Kemal BİÇERLİ, HBÖ GM Genel Müdürü, MEB Lida KITA, ETF Virve VIMPARI, AB Salih ÇELİK, MEB Müsteşar Yardımcısı
10:15 – 11:15	Genel: HBÖ – Türkiye’de gelecekteki becerilerin oluşturulması için anahtar katkılar HBÖ stratejileri ve AB yetişkin eğitimi gündemi (kaite güvencesi ve HBÖ farkındalığı sağlayan mekanizmalar) Arjen DEIJ, ETF İKG alanında uzun dönemli vizyon ve planlama – Küresel bağlamda Türkiye’nin pozisyonu Soru-Cevap
11:15 – 11:30	Kısa kahve arası
11:30 – 13:00	Panel: HBÖ Stratejileri ve Türkiye’deki 2014–2018 Eylem Planı Türkiye’deki HBÖ uygulaması ve güçlükler Prof. Dr. Oğuz BORAT HBÖ Strateji Dokümanı ve öncelik alanları İsmail DEMİR, HBÖ GM HBÖ stratejik eylemlerinin uygulanmasına yönelik AB destek imkanları Mustafa BALCI, AB Delegasyonu Ankara Soru-Cevap
13:00 – 14:30	Yemek ve kahve arası
14:30 – 17:30	Oturum 2 Paralel çalışma grupları: HBÖ koordinasyonu HBÖ sağlayıcılarının sorumluluklarıyla roller ve HBÖ’nün finansmanı ÖÖT (Önceki Öğrenmelerin Tanınması). Fonksiyonel bir HBÖ sistemi için temel bir ilke
17:30 – 18:00	Bitiriş ve 2. Gün için adımlar

2. Gün

Saat	Oturum konusu
09:30 – 10:00	2. güne hoş geldiniz 1. günün özeti: Grup raportörlerinden geri bildirim
10:00 – 11:15	Oturum 3 – Hayatboyu Rehberlik ve Danışmanlık Genel: Rehberlik, danışmanlık ve farkındalık artışı ile HBÖ katılımı nasıl artırılır? HBÖ amaçlarının desteklenmesinde hayatboyu rehberliğin rolü – Avrupa perspektifi ve uluslararası perspektif Helmut ZELLOTH, ETF Hayatboyu rehberlik ve danışmanlık hizmetlerini artırıcı önlemler Mehmet Ali ÖZKAN, İŞKUR Soru-cevap
11:15 – 11:30	Kahve molası
11:30 – 13:00	Oturum 4 – HBÖ izleme ve değerlendirme sistemi İzleme aracı ve Avrupa ölçütleri doğrultusunda ulusal ilerlemeyle ilgisi Cristina MEREUTA, ETF uzmanı Türkiye'deki PIACC hazırlıklarına odaklanmış HBÖ izleme ve değerlendirme düzenlemeleri Cengiz AYDEMİR, ÇSGB İbrahim Nail BURAL, MEB Soru-cevap
13:00 – 14:30	Yemek ve kahve arası
14:30 – 15:30	Oturum 5 – Gelecekteki adımlar ve sonuç tespitleri üzerinde tartışma HBÖ'nün geliştirilmesi, uygulanması ve izlenmesi için etkin eylem planlarının izlenmesiyle il düzeyinde kapasite geliştirme ihtiyaçları nelerdir? Salih ÇELİK, MEB Müsteşar Yardımcısı

Türkiye'de insan kaynaklarının ve istihdam politikalarının geliştirilmesi konusunda entegre yaklaşımların geliştirilmesi semineri, Torino (İtalya), 5–6 Mayıs 2014

1. Gün

Saat	Oturum konusu
09:00 – 09:30	Kayıt ve kahve
09:30 – 10:00	Açılış notları Oturum başkanı: Henrik Faudel, ETF Madlen Serban, ETF Christiane Westphal, Avrupa Komisyonu (İstihdam GM, Sosyal İşler ve Katılım) Nagehan Köseoğlu, ÇSGB
10:00 – 10:10	Türkiye-ETF işbirliği ve olay bağlamı, amaçlar ve akış Lida Kita, ETF
10:10 – 11:10	Genel: Türkiye’de beceri geliştirme ve istihdam teşviği Yetenekli ve kapsayıcı bir topluma doğru Türkiye'nin politika yaklaşımı Tuba Durdu, ÇSGB Yetenekli ve kapsayıcı bir topluma doğru Türkiye'nin politika yaklaşımı Eyyüp Kilci, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Eğitim Komitesi Soru-cevap
11:10 – 11:30	Kahve arası
11:30 – 13:00 (parallel sessions)	Çalışma grubu 1 (Sala Europa) Türkiye'de hayat boyu rehberlik Oturum başkanı: Helmut Zelloth, ETF Emre Yıldız, İŞKUR Helmut Zelloth – Ummuhan Bardak, ETF Soru-cevap Çalışma grubu 2 (Eğitim Odası) IPA II ve İKG OP 2014–2020: Ulusal ve Avrupa uzun vadeli planlama potansiyelinin güçlendirilmesi, politika gelişiminin izlenmesi ve değerlendirilmesi (örn Brúj ve Torino Süreci Raporu vb) Oturum başkanı: Lida Kita, ETF Gözde Elif Demirel, ÇSGB Christiane Westphal, Avrupa Komisyonu (İstihdam GM, Sosyal İşler ve Katılım) Mustafa Balci – Zeynep Aydemir, AB Türkiye Delegasyonu Georgios Zisimos, ETF Soru-cevap
13:00 – 14:00	Yemek ve kahve arası
14:00 – 14:30	ETF’den Saha ziyareti yerlerine transfer
14:30 – 17:30	Saha ziyareti: İtalya'da Piedmont bölgesi’nde başarılı inovasyon, araştırma, çıraklık ve istihdam girişimleri hakkında pratik anlayışlar Grup 1: COMAU S.p.A. 13 ülkede 24 lokasyon sahip küresel bir yapıyla, ileri üretim sistemleri, otomotiv sanayi, ve entegre robot ve mükemmeliyet merkezlerinde kırk yıllık deneyimi. Adres: COMAU S.p.A - Via Rivalta 30, Grugliasco (TO) Bölgesel düzeyde İKG politika tasarımı ve uygulanması konusunda sunum. Bölgesel, ulusal ve Avrupa Sosyal Fonu tarafından finanse edilen entegre

	girişimler. Pietro Viotti, Regione Piemonte COMAU: araştırma, inovasyon ve çıraklık yoluyla beceri gelişimi için bir mükemmeliyet merkezi; gelecekteki beceriler için sanayi, bölgesel makamlar ve üniversite arasında ortaklık Massimo Ippolito - Luca Civitico, COMAU S.p.A. Grup 2: Agenzia Piemonte Lavoro (APL) APL Piedmont Bölgesi'nin kamu istihdam kurumudur. İstihdam politikalarının, eğitim ve kariyer rehberliği, öğretim ve ekonomik ve sosyal kalkınma politikaları ile sosyal politikaların entegrasyonu sağlamak için hizmet vermektedir. Adres: Via Belfiore 23/c - Torino 'IoLavoro İnisiatifi'nin tanıtımı– 'Bir Avrupa Gençlik Garantisi', Piedmont Bölgesi Beceri eşleştirme için yeni araçlar ve metodolojiler Gösterge, analiz ve işgücü piyasasının izlenmesi Entegre yaklaşımlar: bölgesel, ulusal ve AB fonu (ASF-Avrupa Sosyal Fonu) Franco Chiaramonte, Agenzia Piemonte Lavoro
--	--

2. Gün

Saat	Oturum konusu
09:30 – 09:45	2. güne hoş geldiniz 1. günün özeti ve 2. Günün konuları Lida Kita, ETF
09:45 – 11:15	Oturum başkanı: Cristina Mereuta, ETF Türkiye'de AİPP politika planlaması, tasarımı ve uygulamasının şekillendirilmesi - Türkiye'de AİPP değerlendirme sonuçları AİPP'lerin etkisini gösteren son kanıtlar ve iyileştirilmiş tasarım, uygulama ve değerlendirme için ana dersler Prof. Jochen Kluve, Berlin Humboldt Üniversitesi, Almanya Önlemler Türkiye'de AİPP tedarikinin kalitesini ve kapsamını artırmak için önlemler Uğur Tunç, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Soru-cevap
11:15 – 11:30	Kahve arası
11:30 – 13:00	Oturum başkanı: Arjen Deij, ETF HBÖ stratejileri ve yetişkin öğrenme gündemi: politikalar ve önlemler. Türkiye'de eğitim, istihdam ve farklı grupların sosyal zorluklarını hafifletmek için yerel düzeyde politika belirleme ve doğru uygulamalarda son gelişmeler. Eğitim ve öğretimdeki politika tepkilerinde Türkiye'deki son gelişmeler - stratejik ve entegre yaklaşıma kanıtlar Murat Midas, MEB Üniversitelerin Sürekli Eğitim Merkezleri'ne özellikle odaklanarak HBÖ uygulaması Tamer Atabarut, Türk Üniversiteleri Sürekli Eğitim Merkezi Kurumu, Boğaziçi Üniversitesi Okuldan işe geçiş: Kariyer rehberliği, kariyer değişikliği, yeni beceriler geliştirme Azize Gökmen, Bahçeşehir Üniversitesi Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Merkezi (METGEM) Türkiye dahil ETF ortağı ülkelerde ETF durum değerlendirmesi Ümmühan Bardak, ETF Soru-cevap

13:00 – 14.00	Öğle yemeği
14:00 – 15.00	İKG ile ilgili Türkiye-AB-ETF ileri işbirliği konusunda genel tartışma Sonuç tespitleri ÇSGB Avrupa Komisyonu (İstihdam GM, Sosyal İlişkiler ve Katılım) AB Türkiye Delegasyonu ETF

**Uzun vadeli vizyon, planlama ve gelecek için beceri geliştirme ÇERÇEVE Final konferansı,
Ankara (Türkiye), 23 Eylül 2014**

Saat	Oturum konusu
08:30 – 09:15	Kayıt
09:15 – 09:45	Açılış AB Türkiye Delegasyonu Erhan BATUR, Müsteşar Yardımcısı, ÇSGB, İKG OP Başkanı, AB daimi temas noktası
09:45 – 11:00	Oturum başkanı: Lida Kita, MEÖ ve Sosyal Katılım Uzmanı –Türkiye Ülke Müdürü, ETF ➤ Beceriler 2020 Türkiye Raporu, Avrupa Eğitim Vakfı Jennifer HARPER, Foresight uluslararası uzmanı Lida KITA, MEÖ ve Sosyal Katılım Uzmanı – Türkiye Ülke Müdürü, ETF ➤ Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynakları Stratejisi ve Eylem Planı 2011–2016 Ayşegül GÜNEL ARAS, Bilim, Teknoloji ve İnovasyon Politikaları Bölümü , Türkiye Bilimsel Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) ➤ İngiltere’de beceri öngörülerine genel bakış Geoff FIELDSEND, Politika ve Araştırma eski Müdürü, UKCES – İstihdam ve Beceriler İngiltere Komisyonu Soru-cevap ve tartışma
11:00 – 11:30	Çay-kahve arası
11:30 – 12:30	➤ Ulusal İstihdam Stratejisi 2014–2023 Ali Ercan SU, AB uzmanı, AB Koordinasyon Bölümü, ÇSGB ➤ Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi ve Mesleki Eğitim Stratejisi 2014–2020 İsmail DEMİR, Eğitim Politikaları ve Programları Daire Başkanı, HBÖ GM, MEB Şennur ÇETİN, Sosyal Ortaklar ve Projeler Daire Başkanlığı, MEÖ GM, MEB ➤ Beceriler Vizyonu 2020 Ebru DİCLE, Genel Sekreter Yardımcısı, Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) Soru-cevap ve tartışma
12:30 – 14:00	Öğle yemeği
14:00 – 15:30	Üç paralel çalışma grubu: ➤ Konu 1: Becerilerin bölgesel boyutu (moderatör: Lida Kita, ETF) Oturum başkanı: Gökhan GÜDER, İstihdam ve Çalışma Hayatı Daire Başkanı, Kalkınma Bakanlığı Konuşmacı: Geoff FIELDSEND, Politika ve Araştırma eski Müdürü, UKCES – İstihdam ve Beceriler İngiltere Komisyonu ➤ Konu 2: Dahil büyüme ve beceri geliştirme (moderatör: Cristina Mereuta, ETF) Oturum başkanı: Ali Ercan SU, AB uzmanı, AB Koordinasyon Bölümü, ÇSGB Konuşmacılar: İŞKUR temsilcileri, Güneş AŞIK ALTINTAŞ, Ekonomist, TEPAV

	➤ <u>Konu 3: Beceri arz ve talep eşleştirme (moderatör: Arjen Deij, ETF)</u> Oturum başkanı: İsmail DEMİR, Eğitim Politikaları ve Programları Daire Başkanı, HBÖ GM, MEB Konuşmacı: Prof. Dr. Füsun AKKÖK, Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ)
15:30 – 16:00	Çay-kahve arası
16:00 – 17:00	Oturum başkanı: Arjen DEIJ, Yeterlilikler Sistemleri Kıdemli Uzmanı, ETF Üç çalışma grubundan geri bildirimler Soru-cevap ve tartışma
17:00 – 17:30	Sonuç tespitleri ➤ Gökhan GÜDER, İstihdam ve Çalışma Hayatı Daire Başkanı, Kalkınma Bakanlığı ➤ İsmail DEMİR, Eğitim Politikaları ve Programları Daire Başkanı, HBÖ GM, MEB ➤ Ali Ercan SU, AB uzmanı, AB Koordinasyon Bölümü, ÇSBG ➤ AB Türkiye Delegasyonu ➤ ETF

Ek 3: Türkiye’deki İKG yönetim matrisi²¹

Kurum	Ana fonksiyon	Politika döngüsündeki rolü	İKG yönetimindeki rolü	Yönetim seviyesi	Diğer ilgili bilgi
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı	Gündem belirleme Politika oluşturma Politika uygulama Politika incelemesi	İlk ve orta öğretim seviyesinde: Devlet okullarında eğitimin tüm yönlerinden; özel okullarda müfredat ve eğitim standartlarını geliştirme ve ayarlama ve öğretmen akreditasyonu.	Ulusal	
MEB (MEÖ sistemi)	Mesleki ve Teknik Eğitim GM	Gündem belirleme Politika oluşturma Politika uygulama Politika incelemesi	İlk ve orta öğretim seviyesinde: Devlet okullarında eğitimin tüm yönlerinden sorumlu; özel okullarda müfredat ve eğitim standartlarını geliştirme ve ayarlama ve öğretmen akreditasyonu.	Ulusal	MEÖ ve işgücü piyasası eğitimi MEB’in Mesleki ve Teknik Eğitim GM ve İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. MEÖ eğitimi ve işgücü piyasası eğitimi üzerinde yaygın olarak kabul edilmiş hiçbir strateji bulunmamaktadır.
YÖK	Yüksek Öğretim Kurulu	Gündem belirleme Politika oluşturma Politika uygulama Politika incelemesi	Yeni lisans programlarının lansmanı; üniversitelerde akademisyenlerin tayin ve terfileri için asgari kriterler; Türk üniversiteleri tarafından verilen derece akreditasyonu; yurtdışında kazanılan derece denklik onayı; kamu üniversitelerinde dekan ve rektörlerin adaylığının onayı.	Ulusal	Türkiye'nin yükseköğretim stratejisi [Türkçe olarak] burada mevcuttur: http://www.sp.gov.tr/upload/xSP_TemelBelge/files/50uHo+Turkiyenin_Yuksekogretim_Stratejisi.pdf
ÇŞGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Gündem belirleme Politika oluşturma	IPA İKG yönetiminin koordinasyonu.	Ulusal	

²¹ ÇERÇEVE amaçları için, İKG sektörünün ortaöğretimi, yüksek öğrenim, Mesleki Eğitim ve Öğretim ve işgücü piyasası eğitimini kapsayacağı kabul edilmektedir.

İŞKUR	Türkiye İş Kurumu	Politika oluşturma Politika uygulama	İŞKUR Türkiye'nin istihdamdan sorumlu kurumudur ve işgücü piyasası eğitim kurslarının organizasyonu ve verilmesinden sorumludur.	Ulusal	MEÖ ve işgücü piyasası eğitimi MEB'in Mesleki ve Teknik Eğitim GM ve İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. MEÖ eğitimi ve işgücü piyasası eğitimi üzerinde yaygın olarak kabul edilmiş hiçbir strateji bulunmamaktadır.
Belediyeler	Belediye	Politika uygulama Politika incelemesi		Yerel	Belediyeler ayrıca yerel düzeyde işgücü piyasası eğitim kursları vermektedir.
MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumu	Gündem belirleme Politika oluşturma Politika uygulama Politika incelemesi	TYÇ Euroskills Mesleki Standartlar Yeterlilik Standartları	Ulusal	HBÖ UYÇ
TISK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu	Gündem belirleme Politika oluşturma Politika incelemesi	Politika tasarımına katkıda bulunma ve değerlendirme; İKG politika tasarımı, uygulanması ve değerlendirilmesinde ulusal konseylerin ve komitelerin üyesi.	Ulusal	İKG politika tasarımı, uygulama ve değerlendirme yönetimi
TESK	Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (özellikle Mesleki ve Teknik Eğitim)	Gündem belirleme Politika oluşturma Politika uygulama Politika incelemesi	Politika tasarımına katkıda bulunma ve değerlendirme; İKG politika tasarımı, uygulanması ve değerlendirilmesinde ulusal konseylerin ve komitelerin üyesi.	Ulusal	İKG politika tasarımı, uygulama ve değerlendirme yönetimi
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği	Gündem belirleme Politika oluşturma Politika uygulama Politika incelemesi	Politika tasarımına katkıda bulunma ve değerlendirme; İKG politika tasarımı, uygulanması ve değerlendirilmesinde ulusal konseylerin ve komitelerin üyesi.	Ulusal	İKG politika tasarımı, uygulama ve değerlendirme yönetimi
HAK-İŞ	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu	Gündem belirleme Politika oluşturma	Politika tasarımına katkıda bulunma ve değerlendirme; İKG politika tasarımı, uygulanması ve	Ulusal	İKG politika tasarımı, uygulama ve değerlendirme yönetimi

		Politika incelemesi	değerlendirilmesinde ulusal konseylerin ve komitelerin üyesi.		
TURK-IS	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu	Gündem belirleme Politika oluşturma Politika incelemesi	Politika tasarımına katkıda bulunma ve değerlendirme; İKG politika tasarımı, uygulanması ve değerlendirilmesinde ulusal konseylerin ve komitelerin üyesi.	Ulusal	İKG politika tasarımı, uygulama ve değerlendirme yönetimi
TÜBİTAK	Genel Eğitim	Politika uygulama		Ulusal	

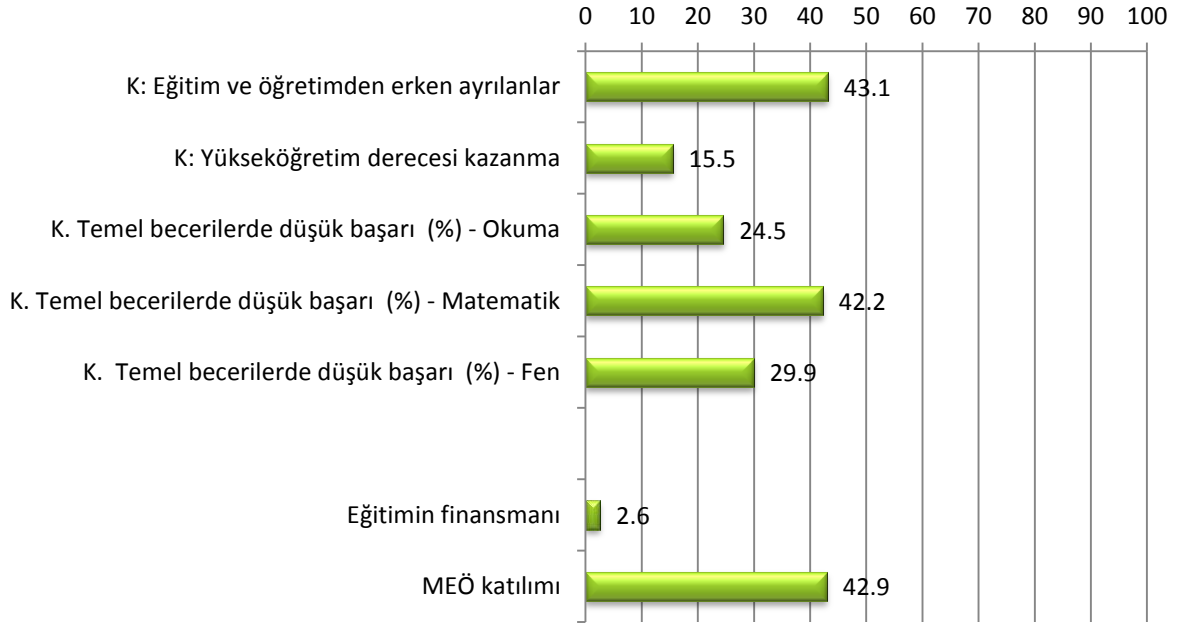
Ek 4: İzleme grafikleri

Veri kaynağı: Eurostat ve TÜİK

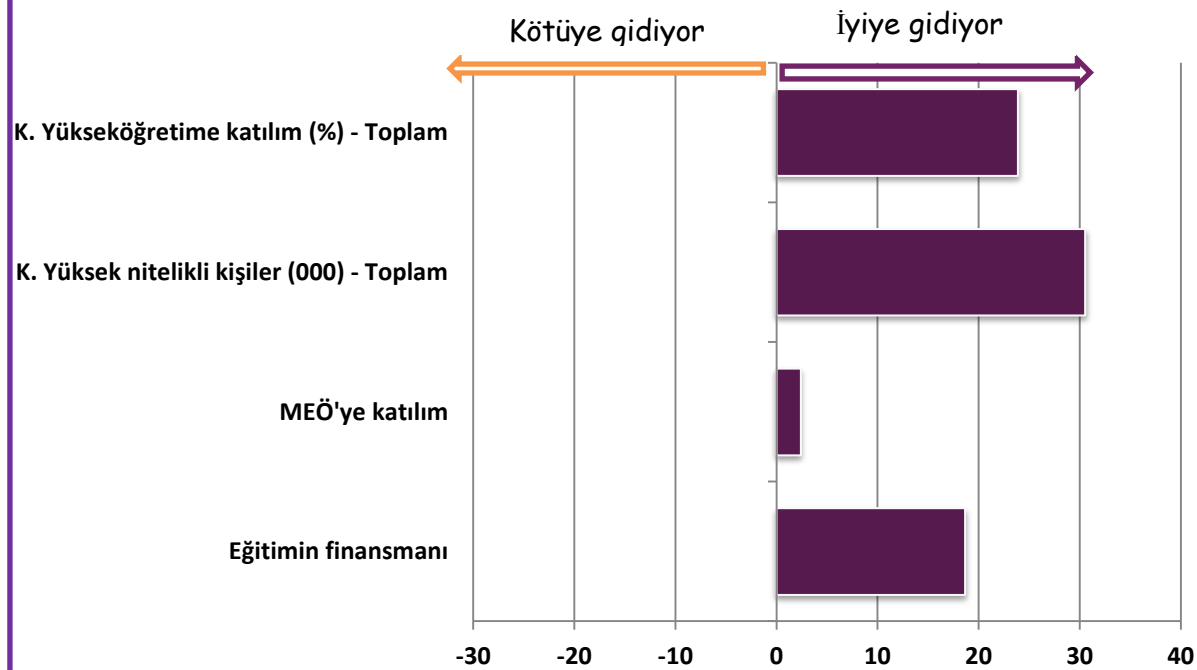
Politika Alanı 1: Eğitim ve öğretim sisteminin geliştirilmesi

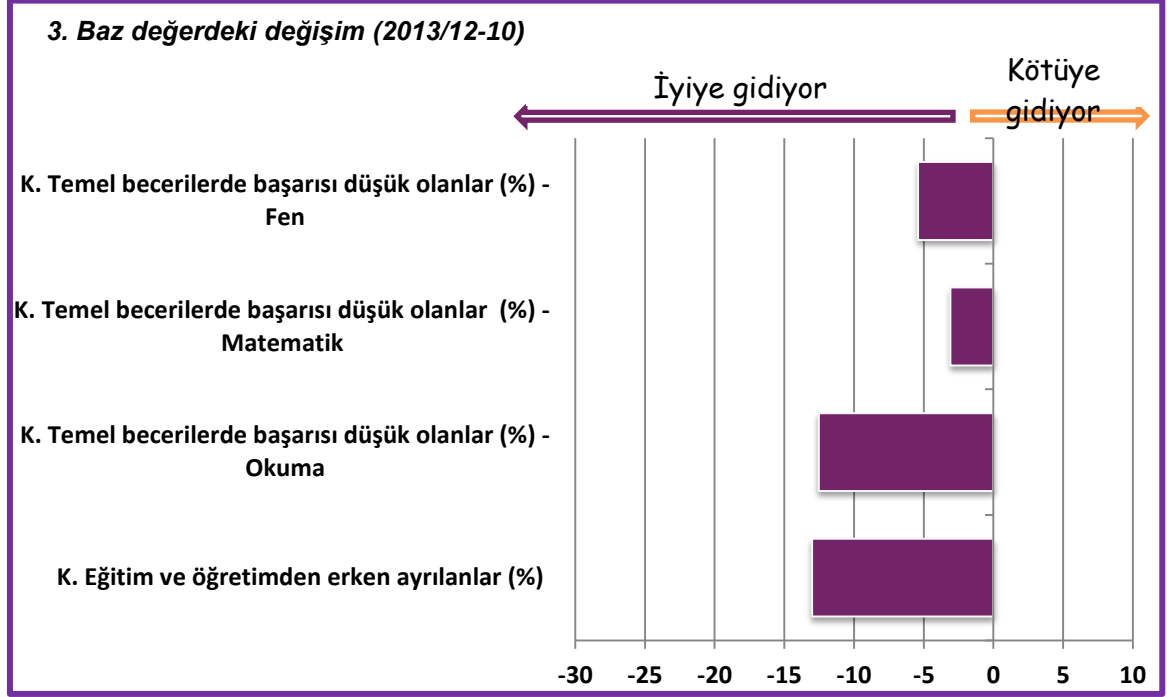
(beceri seviyelerinin yükseltilmesi, anahtar yetkinliklerin kazanılması, okulu erken terkin önlenmesi, vb.)

1. Baz değer tanımı (2010) - Türkiye

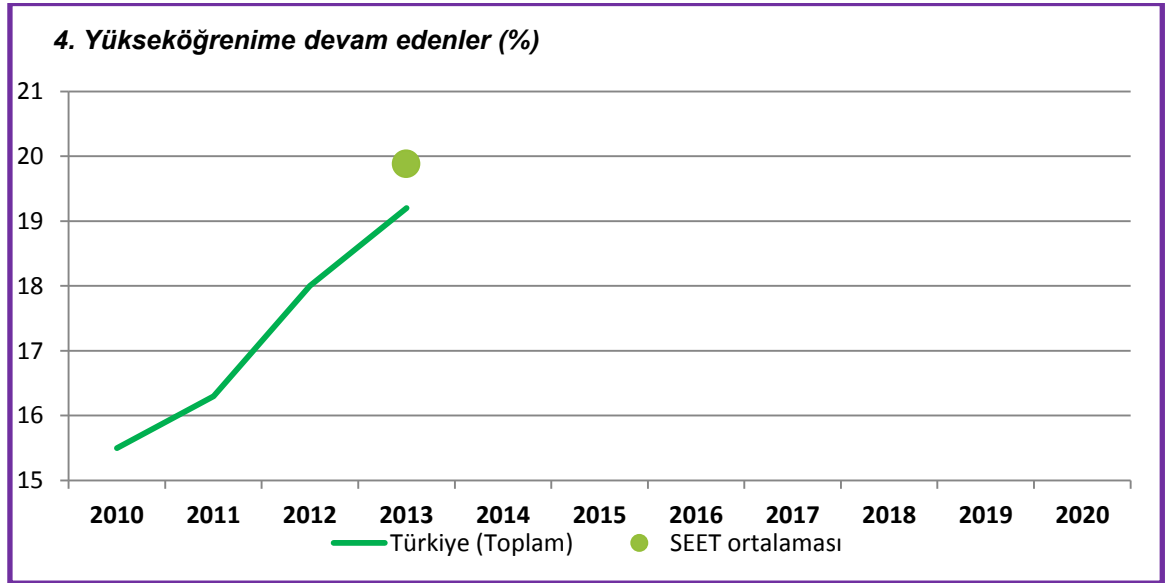


2. Baz değerlerdeki değişim (2013/12-10)

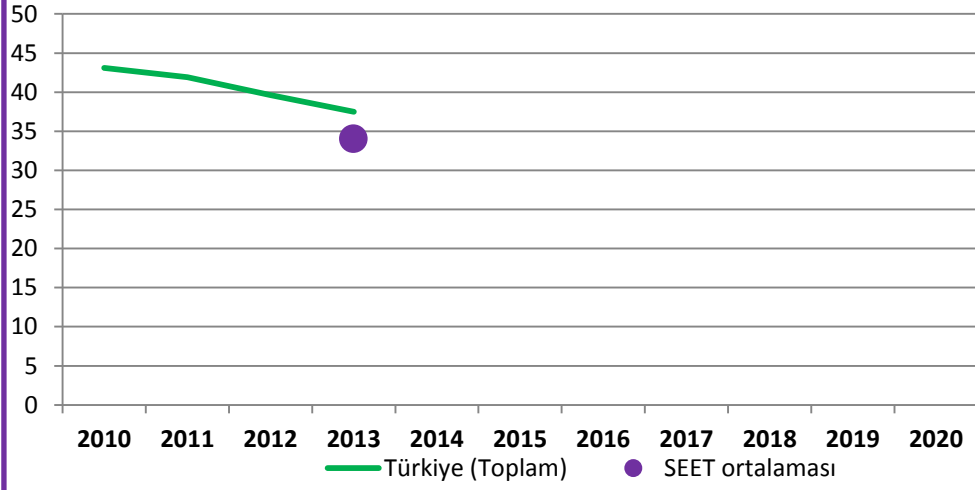




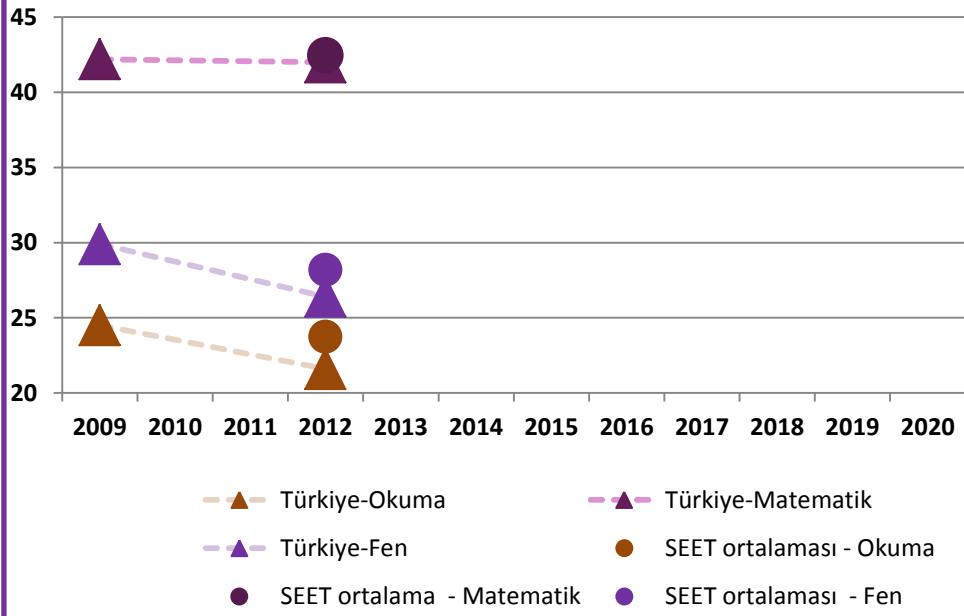
Eğilimler ve bölgesel kıyaslama

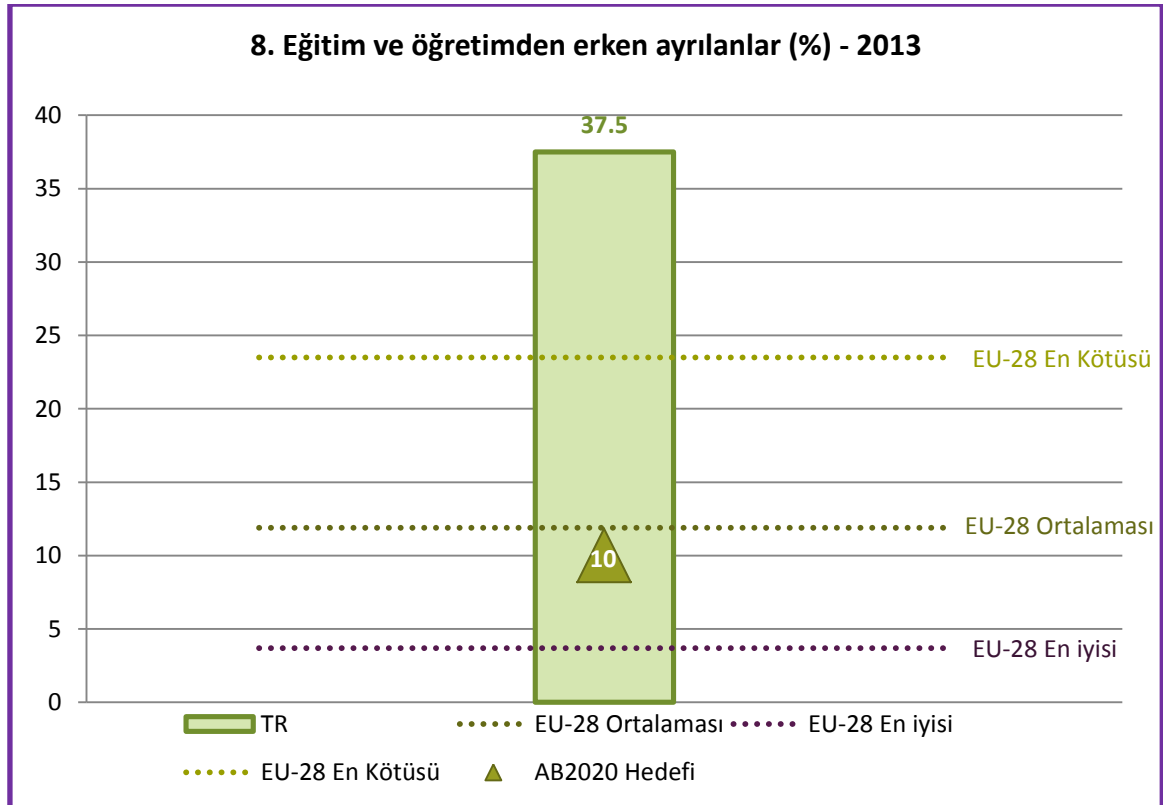
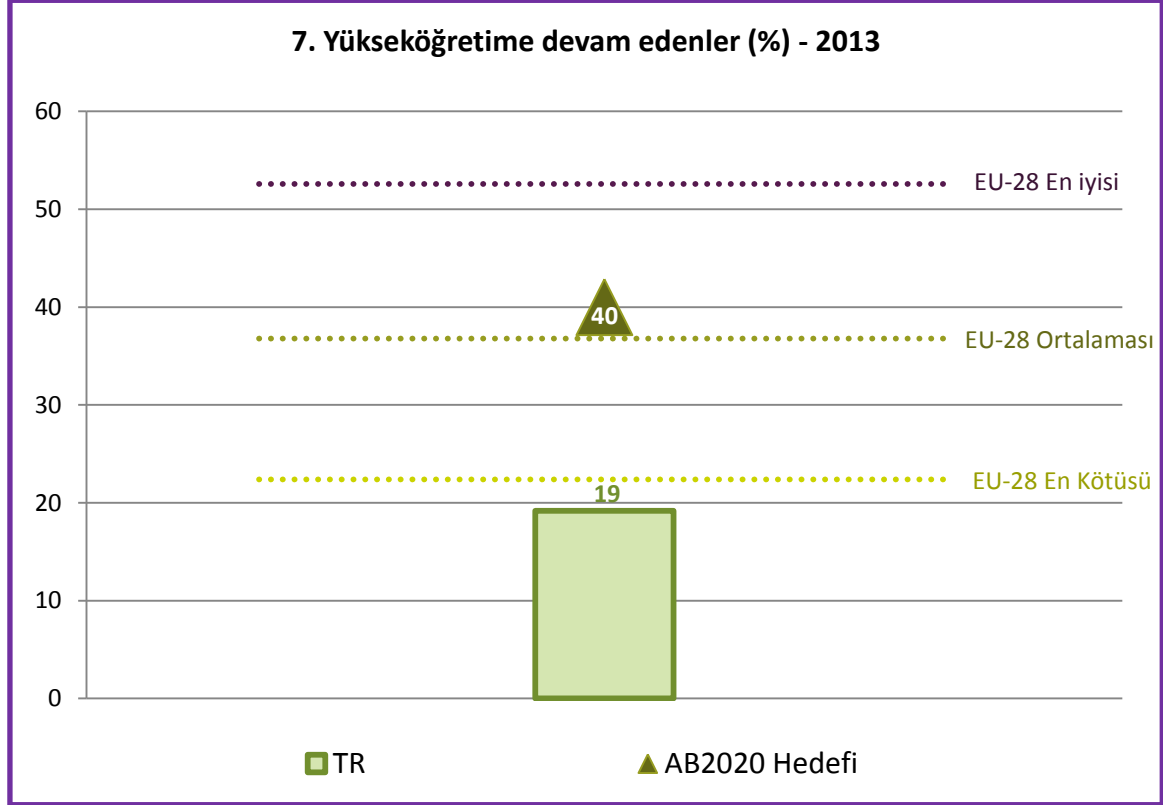


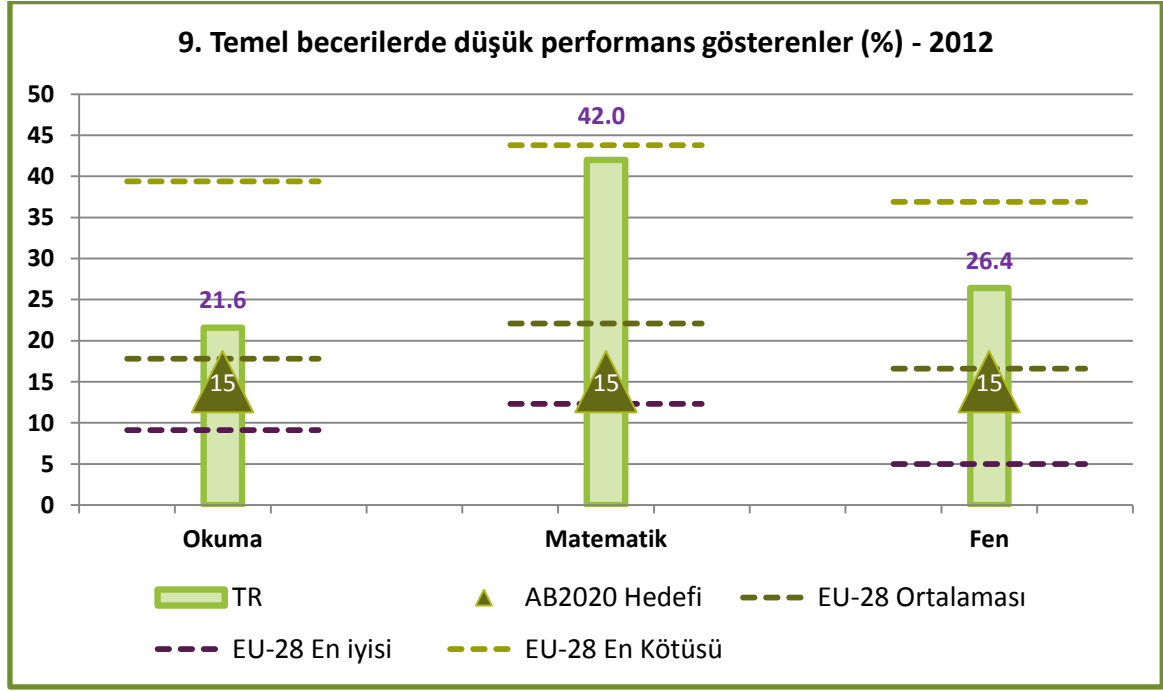
5. Eğitim ve öğretimden erken ayrılanlar (%)



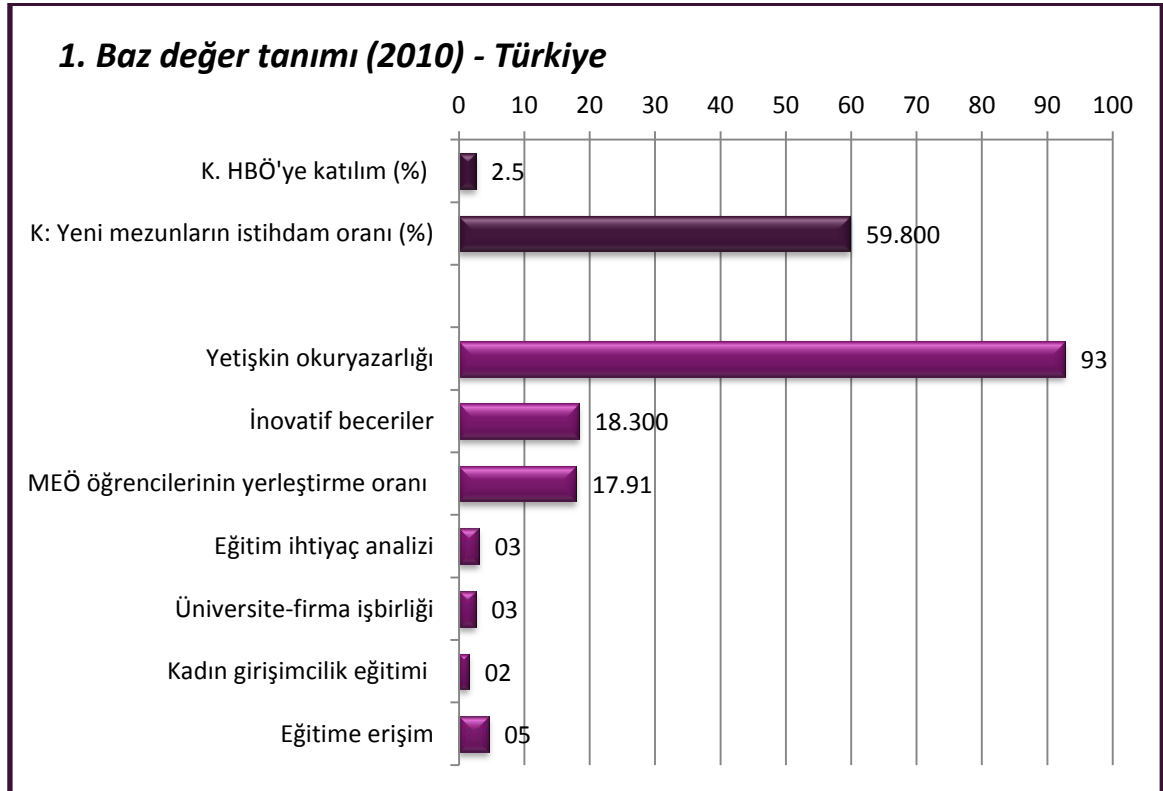
6. Temel becerilerde düşük başarı gösterenler (%)



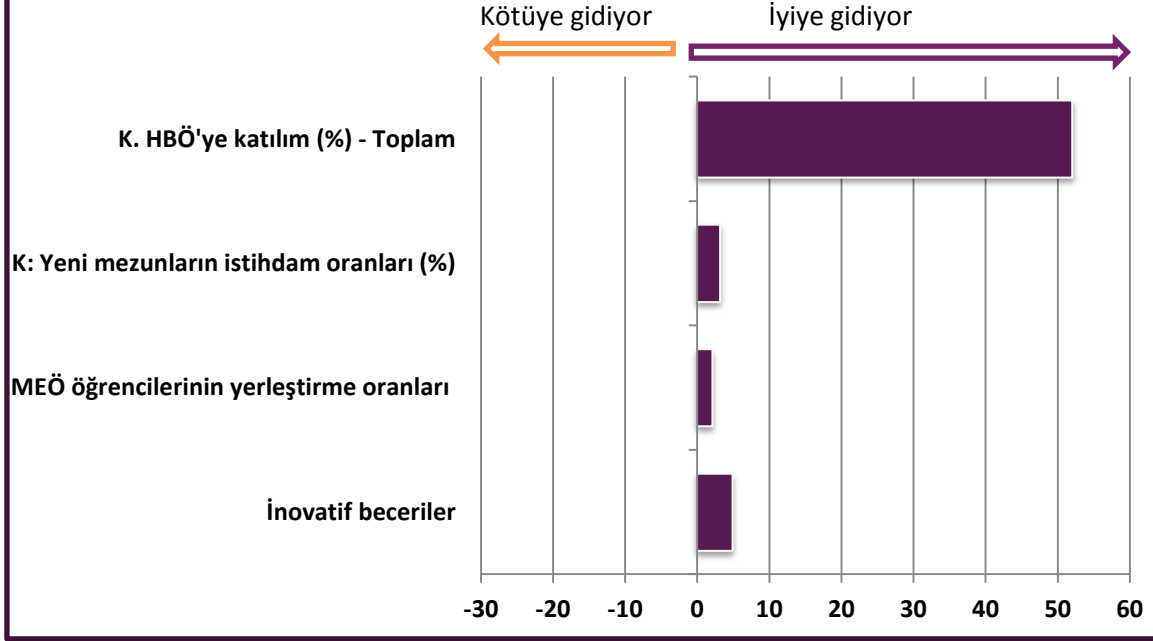




Politika alanı 2: Beceri arzının ve verimliliğin iyileştirilmesi, hayatboyu öğrenme
 (işgücü becerilerinin iş talebine adaptasyonu; AİPP tedbirleri ve eğitim tedbirleri vb.)

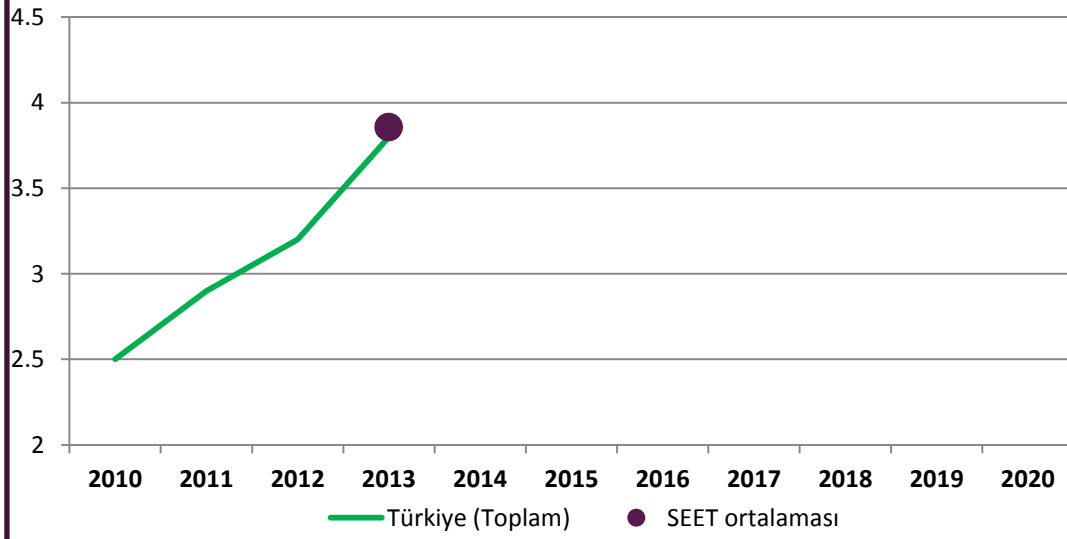


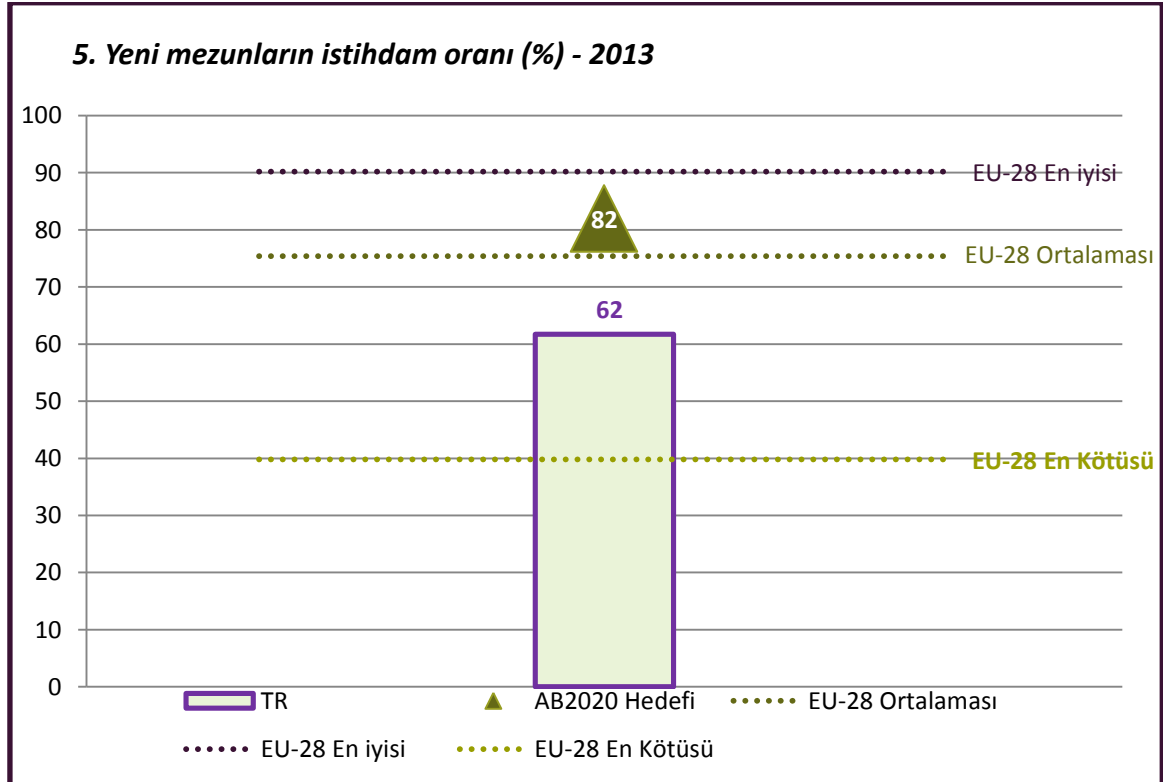
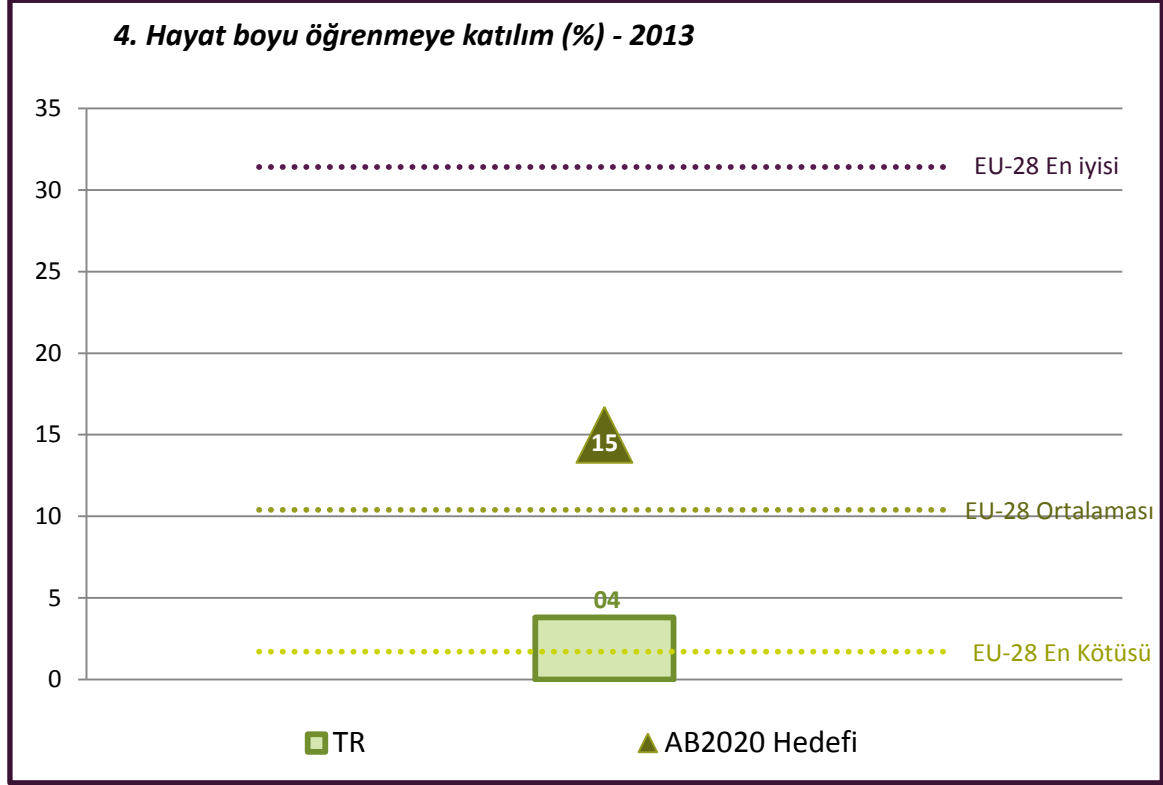
2. Baz değerdeki değışim (2012-10) - Türkiye



Eğilimler ve bölgesel kıyaslama

3. Hayat boyu öğrenmeye katılım (%)

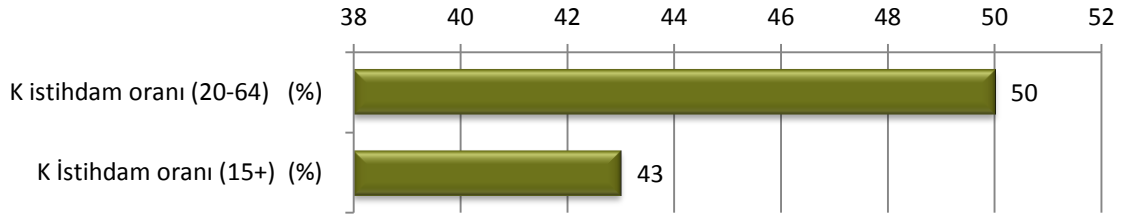




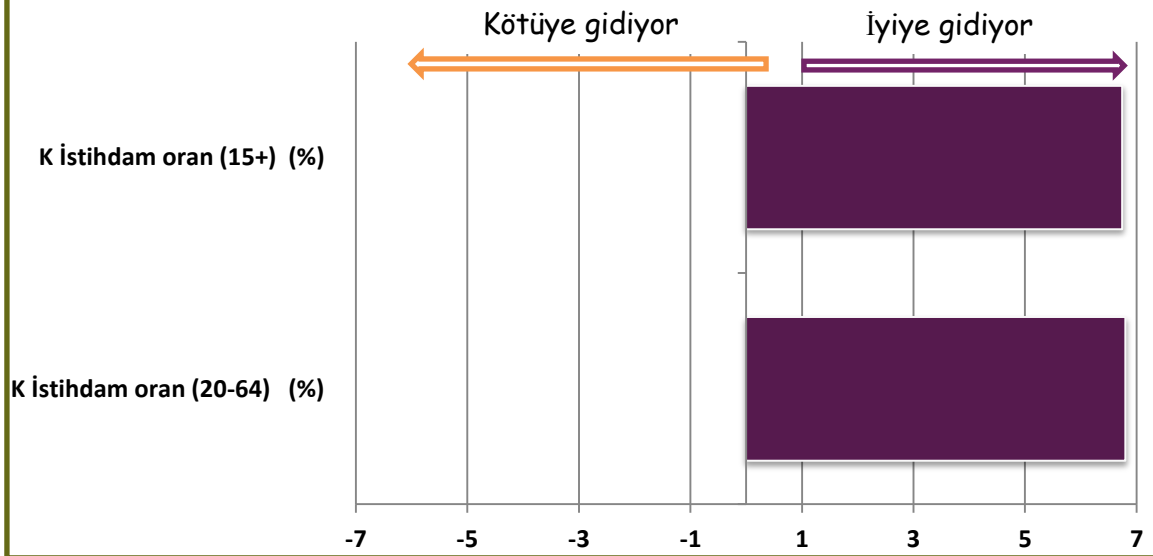
Politika alanı 3: İş piyasasına katılımın artırılması

(istihdam, işsizlik, özel grupların iş piyasasına katılımı, vb.)

1. Baz değer tanımı (2010) - Türkiye

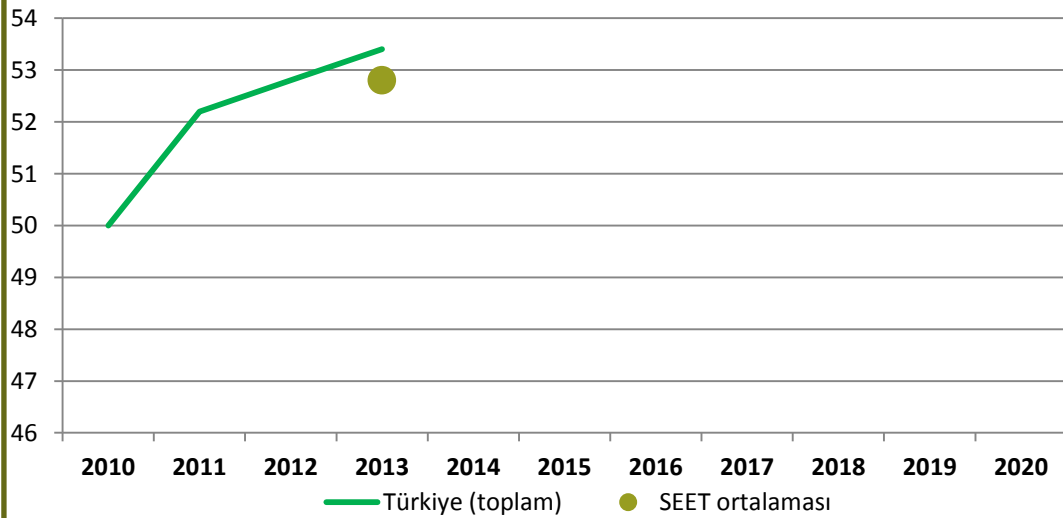


2. Baz değerlerde değişim (2013/12-10) - Türkiye

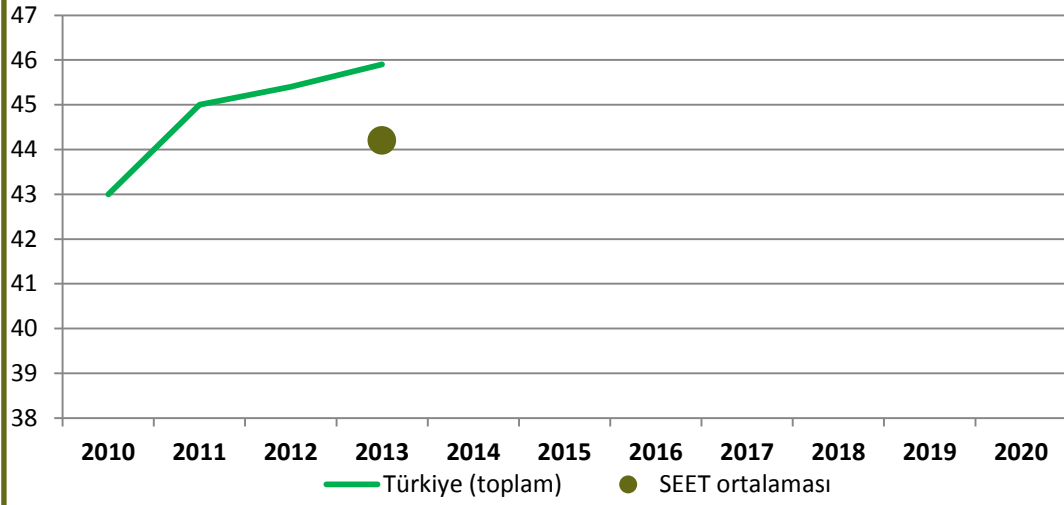


Eğilimler ve bölgesel kıyaslama

3. İstihdam oranı (20-64) (%)

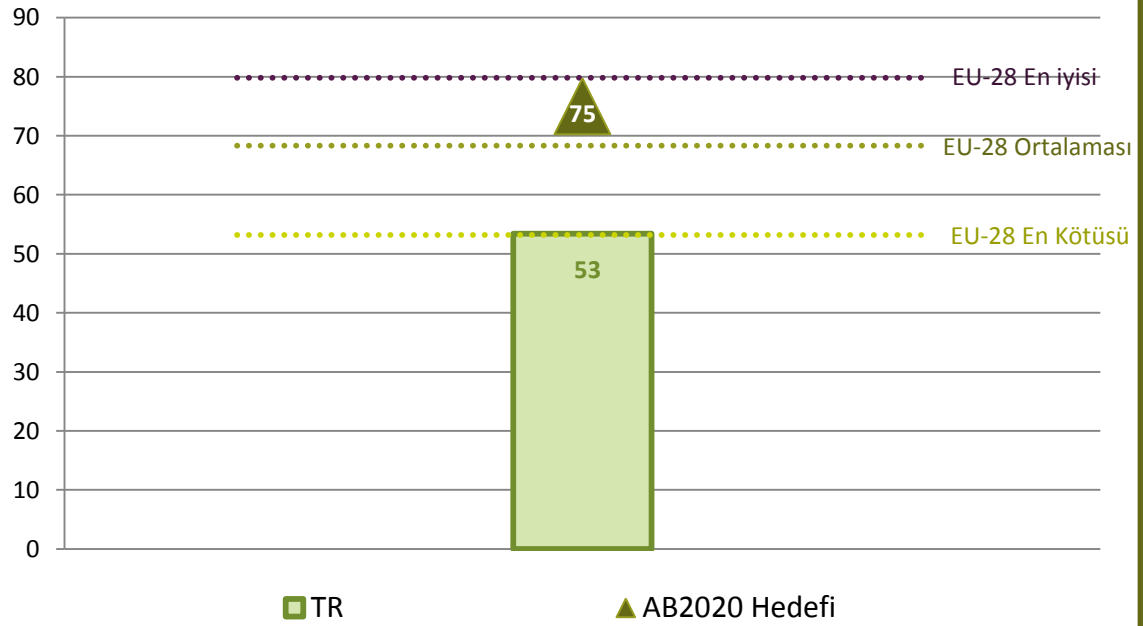


3. İstihdam oranı (15+) (%)



AB kıyaslaması

4. İstihdam oranı (20-64) (%) - 2013



Kaynaklar

Accenture, 'Turkey: Summary of labour market and skills issues', 2012.

Alantar, D., 'The Medium Term Expenditure Framework in Turkey', PEMPAL Treasury Community of Practice Workshop, Chisinau, May 2010.

Aşık, G. A. '10. Kalkınma Planı ve Yine "Türkiye'yi Kadınlar Büyütebilir mi?" Sorusu', TEPAV, N201332, 2013.

Balaban, U., 'Social Inclusion Policies in Turkey Challenges and Suggestions for 2014–2018', 2014. Available at: <http://spaum.politics.ankara.edu.tr/files/2014/04/Social-Inclusion-Background-Report-Balaban-2.5.2014.pdf>

Bélanger, P. and Bochynek, B., 'The Financing of Adult Learning in Civil Society. A European Explanatory Study', UNESCO, Paris, 2000.

Bodewig, C. and Hirshleifer, S., 'Advancing Adult Learning in Eastern Europe and Central Asia', Discussion Paper No. 1109, World Bank, Washington, 2011.

Cağlar, E. ve Azar, O., 'ONUNCU KALKINMA PLANI HAKKINDA BİR DEĞERLENDİRME', TEPAV, August 2013.

Çatak, S. ve Çilingir, C. 'Performance Budgeting in Turkey', *OECD Journal of Budgeting*, Vol. 2010/3, Paris, 2010.

Cedefop, 'Individual learning accounts', CEDEFOP Panorama Series 163, Luxembourg, 2009.

CEEMET (Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-based industries), 'The Importance of Continuing Education and Training in the Metal, Engineering and Technology-based Industries', Position Paper, Brussels, 2013.

COMCEC, 'Enhancing Productive Capacity of the Poor in the COMCEC Member Countries: Improving human capital', 2013.

COMCEC, Brief on Poverty Alleviation, 2013.

Economist Intelligence Unit, 'Mind the employment gap – high youth unemployment threatens long-term competitiveness of the UK', 2014. http://www.economistinsights.com/sites/default/files/LON-SM%20Youth%20Unemployment_Final_1.pdf

European Employment Observatory Review – Autumn 2008, 'Improving the capacity to anticipate EU-wide labour market and skills requirements, European Communities, 2009. <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/EEORReviewAutumn2008-EN.pdf>

ETF (European Training Foundation), 'Flexicurity Analysis of the Labour Market in Turkey', Turin, 2011.

ETF (European Training Foundation), 'Mapping of VET educational policies and practices for social inclusion and social cohesion in the Western Balkans, Turkey and Israel. Country report: Turkey', Turin, 2013.

European Commission, 'Turkey 2013 Progress Report', Commission Staff Working Document. Accompanying the document, *Communication From The Commission To The European Parliament*

And The Council, Enlargement Strategy and Main Challenges 2013–2014, COM(2013) 700 final EU Report on Turkey 2013.

http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2013/package/brochures/turkey_2013.pdf

Falch, T. and Oosterbeek, H., 'Analytical Report No. 10', European Expert Network on Economics of Education, Brussels, 2011.

FÁS (Foras Áiseanna Saothair), 'Labour Market Education and Training Fund Model', Presentation to the European Social Fund, Human Capital Investment Operational Programme 2007–2013, Dublin, June 2012.

Government of Turkey, Pre-Accession Economic Programme 2011–2013. Ankara, January 2011.
http://ec.europa.eu/economy_finance/international/enlargement/pre-accession_prog/pep/2011-pep-turkey_en.pdf

ILO (International Labour Organization), 'Occupational Outlook in Turkey', ILO, Ankara, 2011.

IMF (International Monetary Fund), 'Turkey. Selected Issues Paper', IMF Country Report No. 13/364, December 2013a. <http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2013/cr13364.pdf>

IMF (International Monetary Fund), 'Turkey. Article IV Consultation', IMF Country Report No. 13/363, December 2013b. <http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2013/cr13363.pdf>

IMF (International Monetary Fund), 'Boosting Job Growth in the Western Balkans', Working Paper, IMF, 2014.

Keogh, H. 'The State and Development of Adult Learning and Education in Europe, North America and Israel', Regional Synthesis Report, UNESCO, 2009.

Laister, J., 'Creativity and Innovation Training in SME', International Conference of The Future of Education, 2012. http://conference.pixel-online.net/edu_future2012/common/download/Paper_pdf/630-ITL77-FP-Laister-FOE2012.pdf

Magableh, I., Hharabsheh, R. and Al-Zubi, K., 'Determinants and Impact of Training: The Case of SMEs in Jordan', *International Journal of Economics and Finance*, Vol. 3, No. 5, October 2011.

T.C. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, *Türkiye Sanayi Strateji Belgesi 2011-2013*.

Kalkınma Bakanlığı, 'Orta Vadeli Program (2012–2014)', Ankara, Ekim 2011.

Kalkınma Bakanlığı, 'Türkiye'nin Orta Vadeli Programı 2013–2015', Ekim 2012.

Kalkınma Bakanlığı, 9. Kalkınma Planı.

Kalkınma Bakanlığı, 10. Kalkınma Planı 2014–2018.

Moraal, D., 'The training cheque – a new instrument for the Continuous Vocational Training in SMEs in the German Federal State of North Rhine-Westphalia', Federal Institute for Vocational Education and Training, 2007.

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), 'How Many Adults Participate in Education and Learning? Education at a glance', OECD, Paris, 2011.

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), 'Leveraging training and skills development in SMEs', OECD, Paris, 2012.

OECD (2013), Education at a Glance 2013: OECD Indicators, OECD Publishing.
<http://dx.doi.org/10.1787/eag-2013-en>

Promoting Lifelong Learning in Turkey Project documentation, August 2013 (ETF web sitesinde aşağıdaki başlıklarla birlikte mevcuttur):

- Draft Lifelong Learning Coordination Law
- Draft National LLL Strategy Paper
- MoNE RPL Framework
- Policy Paper
- Reform of Modular Qualifications
- RPL Operational Guidelines - Managers
- Action Planning Handbook

SIGMA (Support for Improvement in Governance and Management), Assessment Turkey, 2012.

Tikkanen, T. and Nyhan, B., 'Promoting lifelong learning for older workers. An international overview', Cedefop, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006.

Watt, D. 'Workplace Learning in Small and Medium Sized Enterprises: Effective Practices for Improving Productivity and Competitiveness', The Conference Board of Canada, 2009.

World Bank, 'Turkey – Higher Education Policy Study. Volume I: Strategic Directions for Higher Education in Turkey', Report No. 39674 – TU, World Bank, 2007. Available at:
http://siteresources.worldbank.org/EXTECAREGTOPEDUCATION/Resources/444607-1192636551820/Turkey_Higher_Education_Paper_062907.pdf

World Bank, 'Performance-based Budgeting and Medium Term Expenditure Frameworks in Emerging Europe', 2009.

World Bank, 'Good Jobs in Turkey', 2013a.

World Bank, 'Promoting Excellence in Turkey's Schools', 2013b.

World Bank, 'Turkey – Evaluating the Impact of İŞKUR's vocational training programs', 2013c.

World Bank, 'Turkey: Managing Labour Markets through the Economic Cycle', 2013d.

World Bank, 'Turkey Partnership: Country Program Snapshots', 2013e.

World Bank, 'Back to Work – Growing with jobs in Europe and Central Asia', 2014.

World Economic Forum, 'Global Competitiveness Index 2013–2014: Country Profile Highlights', 2013. Available at: http://www3.weforum.org/docs/GCR2013-14/GCR_CountryHighlights_2013-2014.pdf

