

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü



**2011-2015
STRATEJİK PLAN**

Aralık 2010 - Ankara

Bakan Sunuşu



Geçtiğimiz 10 yılın son çeyreği, dünyada ekonomik veriler açısından sıkıntılı geçen, “küresel ekonomik kriz”in her yönden kendini hissettirdiği bir dönem olmuştur. Gelişmiş mali piyasalarda görülen sıkıntının, hızla diğer ülkelerin ekonomilerine de sıçramasıyla, dünya, 2008 yılının sonlarına doğru tam anlamıyla küresel çapta bir krizle karşı karşıya kalmıştır. Genel değerlendirmeler, 1929 Büyük Mali Bunalımı ya da 1973 Petrol Krizi’nden daha derin olan bu krizin bütün ülkeleri etkilediğini belirtmektedir. 2008 yılında başlayan ve tüm dünya ülkelerini etkileyen küresel ekonomik kriz, etkilerini azaltarak da olsa halen devam ettirmekte olup, büyük çaplı bu ekonomik sarsıntı, gelişmiş-gelişmemiş ayrımı yapmadan diğer bütün ülkeleri olduğu gibi, ülkemizi de etkilemiştir.

Ancak, ülkemiz ekonomisi üzerindeki etkisi diğer ülkelere kıyasla sınırlı olmuştur. Sınırlı kalmasındaki en önemli etken daha kriz başlamadan ve kriz esnasında pek çok ekonomik önlemin zamanında devreye sokulması, gerekli düzenleme ve önlemlerin zamanında alınmış olmasıdır. Hükümetimiz, küresel krizin etkilerini en aza indirebilmek amacıyla daha sürecin

başlarında tedbirlerini almış, süreci sürekli kontrol altında tutarak başarılı bir “kriz yönetimi” sergilemiştir.

Küresel kriz nedeniyle bütün göstergelerde olduğu gibi, işsizlik oranlarında da dünya çapında olumsuz bir tablo açığa çıkmıştır. Ülkemizde sosyo-ekonomik zeminin yarattığı yapısal ve geçiş evresine dayalı sorunlara küresel çaplı krizin de eklenmesine rağmen, işgücü piyasasında son yıllarda yakalanan istikrarlı ve olumlu tablo dirençli yapısını sürdürmüştür. Krizin çapı büyümeden ortaya konan politikalar sayesinde, sorunların ortaya çıkması ve büyümesi beklenmeden önleyici tedbirler alınmış; krizin muhtemel tahribatı mümkün olduğunca azaltılmıştır. Henüz kriz derinleşmeden uygulamaya konan istihdam paketleri, bazı mevzuat değişiklikleri ve yeni uygulamalarla, işsizlikle mücadelenin iktisadi, hukuki ve idari zemini sağlamlaştırılmış, “kısa çalışma” uygulamasının kapsamı genişletilmiştir. Aldığımız tedbirlerle ülkemiz krizden en erken çıkan ve kriz sonrasında en hızlı büyüyen ülkelerden birisi konumunda olmuştur.

Bu çerçevede, bütün iyi niyet ve gayretimizle başladığımız çalışmalarımıza amacımıza ulaşıncaya kadar kararlılıkla devam edeceğiz.

2011-2015 Stratejik Planı, İŞKUR’un her açıdan kritik ve önemli dönemde, çağdaş bir kamu istihdam kurumu olarak sorumluluklarını yerine getirme yönündeki özverili çalışmalarının resmedildiği bir tablodur. Türkiye İş Kurumu 2011-2015 Stratejik Planının hayırlı olmasını dilerim.

Ömer DİNÇER

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

Genel Müdür Sunuşu



Küreselleşmenin hız kazandığı dünyamızda ekonomik, siyasi, idari, sosyal vb. alanlarda hızlı bir değişim ve dönüşüm yaşanmaktadır. Bu değişim ve dönüşümlerin dışında kalamayacağı açık olan ülkemiz de bu süreçten önemli oranda etkilenmektedir. Dünyadaki gelişmeler ve değişimler neticesinde uluslararası standartlarda daha etkin ve kapsamlı bir yeniden yapılanma ihtiyacı doğmuş, gerek organizasyon yapılarında gerekse iş yapma biçimlerinde büyük bir değişim gerçekleşmiştir. Bu süreçte, makro düzeyde bütçeler hazırlayarak uygulama sürecinde mali disiplini sağlamayı hedefleyen "stratejik yönetim" yaklaşımı ile toplumun beklentilerine karşı daha duyarlı, katılımcı, kurum kaynaklarını stratejik önceliklere göre paylaştıran, bunların etkin kullanılıp kullanılmadığını izleyen, hesap veren, şeffaf bir kamu yapılanması temel esas olarak benimsenmiştir.

İŞKUR da bu doğrultuda; önceliklerini belirlemek, faaliyetlerini etkin olarak yerine getirmek ve kaynaklarını rasyonel kullanmak için 2011-2015 Stratejik Planını hazırlamıştır. Hizmetlerin planlı sunulması, politikaların belirlenmesi, belirlenen politikaların uygulamalarının etkin bir şekilde izlenmesi ve değerlendirilmesi bakımından önemli bir araç olan stratejik planlama, önemi ve sorumluluğu giderek artan İŞKUR'un çalışmalarına etkinlik kazandıracaktır.

2011-2015 İŞKUR Stratejik Planının, Kurumun hedeflerine ulaşmasında ve hizmetlerin geliştirilmesinde iyi bir rehber olacağı inancıyla, hazırlanmasında emeği geçen başta Stratejik Plan Hazırlama Ekibi olmak üzere tüm çalıŐanlarımıza, ilgili tüm taraflara, Plana katkı sağlayan paydaŐlarımıza teŐekkür eder, Planın başarıyla uygulanmasını dilerim.

Doç.Dr. M.Kemal BİŐERLİ
Genel Müdür

İÇİNDEKİLER

Bakan Sunuşu.....	i
Genel Müdür Sunuşu.....	iii
İçindekiler.....	v
Tablolar Listesi.....	vii
Grafikler Listesi.....	vii
Kısaltmalar Listesi.....	viii
Giriş.....	ix

BİRİNCİ BÖLÜM

Stratejik Planlama Çalışmalarında Yasal Çerçeve ve İdareye İlişkin Bilgiler

Yasal Çerçeve.....	10
Kapsam.....	10
Yöntem.....	11
Hazırlık Dönemi ve Programı.....	11
Stratejik Planın Hazırlanması.....	11
Stratejik Planın Uygulanması ve Değerlendirilmesi.....	12
Tarihsel Gelişim.....	13
Yasal Yükümlülükler.....	14
Sunulan Hizmetler.....	15
İdareye İlişkin Bilgiler.....	16
Personel Durumu.....	17
Mali Durum.....	20
Fiziki ve Teknolojik Altyapı.....	23
Kurum Kültürü.....	25
Çevre Analizi.....	26
Dünyada İşsizlik.....	26
Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS).....	28
Türkiye İşgücü Piyasası.....	30

Paydaş Analizi	33
Dış Paydaşlar.....	33
İç Paydaşlar	34
GZFT (SWOT) Analizi	34
Güçlü Yönler	35
Zayıf Yönler	35
Fırsatlar	35
Tehditler	36

İKİNCİ BÖLÜM

Vizyon 2015

Misyon.....	37
Vizyon	37
Temel İlke ve Değerlerimiz.....	38
Stratejik Amaçlar.....	39
Stratejik Hedefler	40
Stratejik Amaç – Hedef, Politika ve Tedbir Bağlantısı	41
Hedef - Uygulama Birimi İlişkisi.....	45
Hedeflere İlişkin 2008-2010 Gerçekleşmeleri	46
Maliyetlendirme - Kaynak İhtiyacı.....	47
Stratejik Planın Uygulanması, İzlenmesi ve Değerlendirilmesi	47

EKLER

Ek-1: Stratejik Plan Hazırlama Ekibi	50
Ek-2: Stratejik Planlama Süreci.....	51
Ek-3: Stratejik Plan İç Paydaş Anketi.....	52
Ek-4: İş Akış Takvimi	54
Ek-5: Teşkilat Şeması	55

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Çalışanların Kadro Durumu.....	18
Tablo 2: Çalışanların Eğitim Durumu	18
Tablo 3: Memur Personelin Sınıflara Göre Dağılımı	19
Tablo 4: Bütçe Tablosu	20
Tablo 5: İşsizlik Sigortası Fonu Gelir-Gider Tablosu.....	22
Tablo 6: Bilgi ve Teknolojik Altyapı.....	25
Tablo 7: ILO'nun 2009 ve 2010 İşsizlik Oranı Tahminleri ve Türkiye	26
Tablo 8: Avrupa 2020 Hedefleri (Özet).....	29
Tablo 9: Türkiye'de İşgücü Durumu	31
Tablo 10: Hizmet - Paydaş Matrisi.....	34
Tablo 11: Stratejik Plan (2011-2015) Dönemi Kaynak İhtiyacı	47

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	19
Grafik 2: Fon Portföyünün Yatırım Araçları İtibariyle Dağılımı	22
Grafik 3: Türkiye'de Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranları.....	30
Grafik 4: Türkiye'de Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları	30

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
AİP	Aktif İşgücü Programları
AİS	Avrupa İstihdam Stratejisi
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	Uluslararası Para Fonu
İİBK	İř ve İşçi Bulma Kurumu
İşKUR	Türkiye İř Kurumu Genel Müdürlüğü
KİK	Kamu İstihdam Kurumları
KYS	Kalite Yönetim Sistemi
NVİ	Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü
ÖSYM	Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SP	Stratejik Plan
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

Giriş

Ülkemizde kamu yönetiminin etkinlik düzeyinin yükseltilmesi amacıyla gerçekleştirilen düzenlemeler kapsamında, kuruluşların politika oluşturma kapasitelerinin artırılması, kamu mali yönetiminin iyileştirilmesi, kuruluş performansının izlenmesi ve hesap verme sorumluluğu doğrultusunda değerlendirilmesinde stratejik planlama temel araçlardan biri olarak kabul edilmiştir. Bu doğrultuda, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 9 uncu maddesiyle, kamu idarelerinin stratejik planlarını hazırlamaları zorunlu kılınmıştır.

Diğer taraftan, Bakanlar Kurulu tarafından kabul edilerek 26 Mayıs 2006 tarihinde 26179 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" plan hazırlıklarını ayrıntılı olarak düzenlemiş, stratejik planların beş yıllık bir dönemi kapsayacağı belirtilmiştir. Bu kapsamda, SP hazırlıklarının yürütülmesinde yardımcı olması amacıyla hazırlanan Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu Devlet Planlama Teşkilatı tarafından yayımlanmıştır.

Bu çerçevede, Stratejik Plan hazırlığına başlanırken öncelikle yukarıda yer alan mevzuat incelenmiş ve irdelenmiş, başta İŞKUR mevzuatı olmak üzere, "5018 sayılı Kanun", "Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik", "Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu" ile "IX. Kalkınma Planı" esas alınmıştır.

Stratejik Planın birinci bölümünde "Stratejik Planlama Çalışmalarında Yasal Çerçeve ve İdareye İlişkin Bilgiler"e yer verilmiştir. Bu bölümde yasal çerçeve, İŞKUR'un tarihçesi, görevleri ve faaliyetleri ile örgüt yapısı, insan kaynakları ve fiziki ve teknolojik alt yapısına yer verildikten sonra İŞKUR'un faaliyet alanında yer alan ulusal ve uluslararası gelişmelere değinilmiştir.

Stratejik Planın ikinci bölümü **Vizyon 2015** adıyla hazırlanmıştır. Bu bölümde, stratejik yönetimin temel taşları olan kavramlar yer almaktadır. Bunlar, İŞKUR'un Misyonu, Vizyonu, İlke ve Değerleri, Stratejik Amaçları ve Hedefleri ile Politika ve Tedbirleridir.

BİRİNCİ BÖLÜM

Stratejik Planlama Çalışmalarında Yasal Çerçeve ve İdareye İlişkin Bilgiler

Yasal Çerçeve

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün 2008–2012 yıllarını kapsayan Stratejik Planı, 5018 sayılı “Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu” ile DPT Müsteşarlığı tarafından yayımlanan “Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu” ve “Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” doğrultusunda hazırlanmış ve yürürlüğe girmiştir. Ancak, kamuoyunda ‘İstihdam Paketi’ olarak bilinen 5763 sayılı Kanun, “II. İstihdam Paketi” olarak açıklanan 5838 sayılı Kanun ve ‘Teşvik ve İstihdam Paketi’ olarak nitelendirilen 5921 sayılı Kanun ile Kurumun mevzuatında önemli ve köklü değişiklikler yaşanmış, bu durum yürürlükte bulunan Stratejik Planın güncelliğini yitirmesine ve yenilenmesine duyulan ihtiyacı artırmış, 17/08/2009 tarihinde de yenilenme kararı alınarak çalışmalara başlanmıştır.

Bu doğrultuda, yol haritası belirlenerek Plan hazırlıklarına esas teşkil edecek çalışmalar gerçekleştirilmiş, üst yönetim desteğinin yanında, çalışanların da sürece dahil edilebilmeleri adına kuruluş bünyesinde geliştirilen bir organizasyon ve koordinasyon sistemi ile 2011–2015 Stratejik Planı hazırlanmıştır. Bu bağlamda, yenilenen Plan’da Kurumun bir önceki Plandaki amaçları geliştirilerek, üstlenilen/geliştirilen görevlerle yeni hedeflere yönelinmiş, Kurumun bu dönemde daha geniş kitlelere, daha kaliteli ve etkili hizmet vermesi hedeflenmiştir.

Kapsam

Yenilenen Stratejik Plan 2011-2015 dönemi için hazırlanmış, hazırlık çalışmaları Kurumun tüm birimlerini ve tüm görevlerini kapsayacak biçimde yürütülmüştür. Ayrıca, Kurum hizmetlerinden yararlananların ve diğer paydaşların, beklentilerinin belirlenmesi amacıyla, çevre analizlerine katılması sağlanmıştır.

Hazırlık çalışmaları kapsamında;

- Hazırlık sürecinin şekil ve yönteminin tasarlanmasına,
- Hazırlık sürecinde görev alacak birimlerin oluşturulması ve birimlerde görev alacak kişilerin belirlenmesine,
- Öngörülen çalışmaların yürütülmesine dayanak olabilecek ve gözetilecek çalışma ilkelerine açıklık kazandırabilecek bir iç genelgenin hazırlanmasına,
- Stratejik planlama sürecinin Kurum personeline ve toplumun ilgili kesimlerine

tanıtılmasına,

- Toplumun ilgili kesimlerinin ve Kurum personelinin beklentilerinin, yürütülen çalışmaların etkinlik düzeylerinin yükseltilmesine yönelik görüş ve önerilerinin belirlenmesine,
 - Göz önünde bulundurulması gerekli hukuki düzenlemeler ile ilgili yayınların ve çeşitli kuruluşlar tarafından gerçekleştirilen stratejik plan çalışmalarının derlenmesine,
- yönelik iş ve işlemlerin gerçekleştirilmesi sağlanmıştır.

Yöntem

Yenilenen Stratejik Planın hazırlanma süreci üç aşamalı olarak yürütülmüştür.

Hazırlık Dönemi ve Programı

Bu dönemde işin niteliği, kullanılacak kaynaklar ve zaman temel kıstas olarak değerlendirilmiş, üst yönetimin desteği sağlanmıştır. Bu amaçla kurumun üst ve orta düzey yöneticileriyle çeşitli aşamalarda toplantılar düzenlenerek gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır.

Genelge yayımlanarak stratejik planlama çalışmalarının başlatıldığı duyurulmuş, Stratejik Plan Hazırlama Ekibi oluşturulmuştur. (Ekip üyelerinin belirlenmesinde esas olarak kişilerin etkileşimleri, bilgi ve yetkinlikleri ile görev yaptıkları birimlerin çeşitliliği dikkate alınmıştır.)

Hazırlık Programı oluşturulmuş, Programda aşağıdaki hususlara yer verilmiştir.

- Stratejik planlama sürecinin aşamaları,
- Her bir aşamada gerçekleştirilecek faaliyetler,
- Aşama ve faaliyetlerin tamamlanacağı tarihleri gösteren zaman çizelgesi,
- Stratejik planlama sürecindeki her aşamaya dahil olacak kişiler ve sorumlular.

Stratejik Planın Hazırlanması

Stratejik Plan Hazırlama Ekibi tarafından Planın hazırlığına başlanılmış, durum tespiti için çalışanlar ve paydaşların görüşleri katılımcı yöntemler ile alınmıştır. Elde edilen sonuçlar değerlendirilerek stratejik konuların tespit edilmesi sağlanmıştır.

Durum analizi çalışmalarıyla da öncelikle, Kurumun var olan konumunun net bir şekilde belirlenmesi sağlanmıştır. Durum analizi kapsamında paydaş analizi (iç, dış) ile diğer derleyici analiz teknikleri kullanılmıştır. Belirlenen misyon ve vizyon çerçevesinde stratejik amaçlar, faaliyet ve projeler belirlenerek, misyon, vizyon ve stratejik amaçlarla “nereye gitmek istediğini” belirlemiş olan İŞKUR, daha sonra da gitmek istediği yere “nasıl ulaşacağına” ilişkin yol haritasını belirlemiştir. Bu kapsamda stratejik amaçlara bağlı alt hedeflerin, faaliyetlerin,

projelerin performans kıstas ve göstergelerinin belirlenmesi çalışmalarının yürütülmesi sağlanmıştır.

Hazırlanan Plan, İŞKUR'un üst yönetiminin desteği ile bütün birimlerinin ve paydaşların görüşüne sunulmuş, bildirilen görüşler doğrultusunda Plana son şekli verilmiştir.

Stratejik Planın Uygulanması ve Değerlendirilmesi

Çalışmalar yürütülürken aşağıdaki referans kaynaklardan yararlanılmıştır:

- 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu,
- Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik,
- DPT tarafından hazırlanan Kamu Kuruluşları İçin Stratejik Planlama Kılavuzu,
- 2007-2013 dönemini kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı,
- 2007-2013 Eğitim Özel İhtisas Komisyonu Raporu,
- 2011-2013 dönemini kapsayan Orta Vadeli Program,
- Kurum Mevzuatı,
- İŞKUR Genel Kurul Kararları,
- Kurum faaliyet alanı ile ilgili tüm projeler,
- Diğer kaynaklar.

Bu aşamada;

- İzleme Değerlendirme Ekibi kurulması,
 - Ekip üyelerinin stratejik plan izleme ve değerlendirme konusunda bilgilendirilmesi,
 - Stratejik plan inceleme ölçütlerinin saptanması ve ölçümlerinin yapılması,
 - Stratejik planın incelenmesi, değerlendirilmesi, düzeltme ve geliştirme işleminin yapılması,
 - Sürecin izlenmesi ve değerlendirilmesi,
 - Geri bildirimler doğrultusunda güncelleştirmelerin yapılması,
- sağlanacaktır.

Ayrıca, tüm bu çalışmalar sırasında, yurt içi ve yurt dışında gerçekleştirilmiş olan stratejik planlama çalışmaları ile konuya ilişkin kitap, makale vb. kaynaklardan da yararlanılmıştır.

Tarihsel Gelişim

Kamu İstihdam Kurumları, işsizliğin meydana getirdiği sorunlar sonucu 19'uncu yüzyıl sonlarında gelişmiş ülkelerde ortaya çıkmıştır. Söz konusu kuruluşlar, iş arayanlara uygun iş, işçi arayanlara da uygun işgücü bulmaya yardımcı olan ve kar amacı gütmeyen kamu kuruluşları olarak örgütlenmişlerdir.

Bu çerçevede ülkemizde kamu istihdam hizmetlerine ilişkin ilk yasal düzenleme, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu'dur. Söz konusu Kanun iş ve işçi bulma aracılığı yapan özel büroların yasaklanmasını ve istihdam hizmetlerinin kamu tekelinde yürütülmesini öngörmektedir. 3008 sayılı yasa doğrultusunda İş ve İşçi Bulma Kurumu 1946 yılında 4837 sayılı Kanun ile kurulmuştur. İlgili kanunda Kurumun görevi, "işçilere vasıflarına uygun işler bulmak ve işverenlere de işlerine uygun vasıfta işçi bulmak" yani iş ve işçi bulmaya aracılık olarak belirlenmiştir.

İİBK, özellikle gelişmekte olan sanayiinin işgücü ihtiyacını karşılama ve işgücünün sektörel ve coğrafi hareketliliğini sağlamada kendisine verilen görevleri uzun süre başarıyla yerine getirmiştir. 1960'lı yıllarda başta Almanya olmak üzere sanayileşmiş ülkelerin artan işgücü ihtiyacı ve bu ihtiyacı yabancı işçiler yoluyla da karşılamaları üzerine İİBK, yurt dışına işçi gönderme faaliyetine yoğunlaşmıştır. 1970'lere kadar, birçok ülkede iş ve işçi bulma hizmeti sunan ve işsizlik yardımları yapan kurumlar olarak kalmış olan KİK'lerin, 1970'li yıllarda birçok ülkede görülmeye başlanan ekonomik sorunlar ve işsizliğin artmasıyla birlikte, istihdam geliştirme konusundaki rolleri ve sorumlulukları artmış ve istihdam politikalarının oluşturulup uygulamasında merkezi role sahip olmuşlardır.

1973 Petrol Krizi'nden sonra sanayileşmiş ülkelerde yaşanan durgunluk ve bununla birlikte artan işsizlik, yurtdışından gelen işgücü talebinin durmasına neden olmuştur. Bu gelişme ve 1980'li yıllarda uygulanmaya başlanan liberal politikalar yurt dışına işçi gönderme faaliyetine odaklanan İİBK ve kamu istihdam hizmetleri için gerileme sürecinin başlangıcı olmuştur. Özellikle 1980'lerden itibaren hızla değişen işgücü piyasasının ihtiyacı olan hizmetleri sunmada yetersiz kalarak işgücü piyasasında etkinliğini kaybetmeye başlayan İİBK, 1999 yılında yürürlüğe giren 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile işsizlik sigortası primlerinin toplanmasının dışında kalan her türlü hizmet ve işlemlerin yapılmasından görevli, yetkili ve

sorumlu kılınmıştır. Kurumun etkinliğini artırma anlamında bir ivme sağlayan söz konusu düzenleme sonrasında, Kurumda önemli değişimlerin yaşandığı bir dönem başlamıştır.

Klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra işgücü piyasasını sürekli izleyen, uyguladıkları aktif ve pasif işgücü politikaları ile işgücü piyasasına yön veren kurumlar haline gelen kamu istihdam kurumlarında yaşanan değişime paralel olarak; değişen işgücü piyasaları, artan görev ve sorumluluklar ile Avrupa Birliği'ne uyum süreci Kurum için yeniden yapılanmayı zorunlu kılmıştır. Bu nedenle, İŞKUR 5 Temmuz 2003 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 4904 sayılı Kanunla kuruluş yasasına kavuşmuştur. Yasa ile görev alanı genişletilen İŞKUR, klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra, işgücü piyasasını sürekli izleyerek, aktif ve pasif işgücü politikalarını etkin bir şekilde uygulayabilecek bir yapıya dönüştürülmüştür.

Diğer taraftan, yasa sonrası yaşanan gelişmeler kapsamında özellikle küresel krizin reel ekonomide yarattığı tahribatı azaltmak, istihdamı korumak ve işsizlikle mücadele etmek amacıyla 5763, 5838 ve 5921 sayılı kanunlarla ülkemizde çok önemli düzenlemeler gerçekleştirilmiş, Kurumun görev, yetki ve sorumluluklarını düzenleyen mevzuatta önemli değişiklikler ve gelişmeler yaşanmıştır.

Gelinen nokta itibariyle her geçen gün daha da gelişen, kurumsal yapısını ve etkinliğini güçlendiren İŞKUR, gelecekte daha etkin bir KİK olma gayreti içindedir. Bu amaca ulaşma yolundaki en önemli adımlardan birisinin Stratejik Plan olduğu bilinciyle hareket eden Kurum, anılan yasal değişiklikler doğrultusunda Stratejik Planını yenileme kararı almış bulunmaktadır.

Yasal Yükümlülükler

- Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek,
- İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunu oluşturmak ve Kurul çalışmalarını koordine etmek, işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak,
- İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne

eğitim seminerleri düzenlemek,

- İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, istihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları işgücünün istihdamlarına katkıda bulunmak, özel istihdam bürolarına ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek, işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracığı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak,
- Gerekliğinde Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurt içinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek,
- Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye Cumhuriyeti Hükümetinin taraf olduğu, Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak.

Sunulan Hizmetler

İŞKUR'un 4904 sayılı Kurum Kanunu ile ikincil mevzuattan kaynaklanan görev ve yetkileri, ana hizmet birimleri bazında şu şekilde sınıflandırılabilir:

İşgücü Piyasası Bilgi Hizmetleri Dairesi Başkanlığı; işgücü piyasası verilerini yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, işgücü piyasası bilgi sistemini oluşturmak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu çalışmalarını koordine etmek, Kurum hizmetlerinin bilişim teknolojileri desteğinde verilmesini sağlamak, Kurumun bilgisayar donanım, yazılım ve iletişim altyapısının sürekli çalışabilirliğini sağlamak ve geliştirmek ile Kurumun basın ve halkla ilişkilerini yürütmekle görevlidir.

İşgücü Uyum Dairesi Başkanlığı; iş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, meslekleri tanımlamak ve sınıflandırarak yayınlamak, meslek ya da alan seçme aşamasında olan öğrencilere mesleki rehberlik hizmetleri sunmak, yetişkinlere iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaparak, yaşam boyu eğitim anlayışı içerisinde meslek edindirme, meslek geliştirme ve meslek değiştirme kursları düzenlemek, istihdamında güçlük çekilen grupların istihdamını kolaylaştırıcı mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri vermek, verdirmek, işsizlerin mesleki yeterliklerini

geliştirebilecekleri işbaşı eğitim (staj) programları düzenlemek, işsizlerin kendi işlerini kurmalarına yardımcı olmak amacıyla girişimcilik eğitim programları düzenlemek, işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde ve yerlerde toplum yararına çalışma programları düzenlemek, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri vermek ve aktif işgücü piyasası politikaları çerçevesinde benzeri işgücü uyum programlarını uygulamakla görevlidir.

İstihdam Dairesi Başkanlığı; ulusal istihdam politikalarının oluşturulmasına yardımcı olmak amacıyla çalışmalar yapmak, işçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanması yolunda gerekli çalışmaları yapmak, istihdamında güçlük çekilen uzun süreli işsizler, kadınlar, gençler, özürllüer, eski hükümlüler ve benzeri grupların istihdamlarına yardımcı olmak, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için elverişli işçiler bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, tarım araçları ile özel istihdam bürolarına ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine getirmekle görevlidir.

İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı; 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu hükümleri çerçevesinde, işsizlik sigortası, kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu işlemlerini yapmak, İşsizlik Sigortası Fonunun, Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde değerlendirilmesine ilişkin işlemleri yapmak, 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun hükümlerine göre iş kaybı tazminatına ilişkin işlemleri yapmakla görevlidir.

Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı; Kurumun görev alanına giren konularda, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlarla gerekli çalışmaları yürütmek, bu kuruluşlarla işbirliği içinde gerçekleştirilecek projeleri hazırlamak, çalışma hayatı, istihdam, işsizlik, aktif ve pasif işgücü programları, işgücünün yapısı ile mesleki niteliğinin geliştirilmesi gibi Kurumu ilgilendiren konularda dış ülkelerdeki gelişmeleri takip etmek, yabancı ülkelerle yapılan ikili işgücü anlaşmaları ve sosyal güvenlik sözleşmeleri ile uluslararası protokol ve sözleşmelerin hazırlanması veya tadili konusunda ilgili birimlere destek vermekle görevlidir.

İdareye İlişkin Bilgiler

Kurum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu olup, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliği haiz, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kurumudur.

Kurum Organları

- Genel Kurul

- Yönetim Kurulu
- Genel Müdürlük
- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları

Genel Kurul; devletin ekonomik ve sosyal politikalarına uyumlu Ulusal İstihdam Politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak, uygulanan politikaların dönem içindeki etkilerini değerlendirmek, istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmakla görevlidir. Ayrıca, gerekli görmesi halinde bu konularda önerilerde bulunmaktadır. Sosyal taraflardan 46 ve kamu kurum ve kuruluşlarından 33 olmak üzere toplam 79 üyeden oluşmaktadır.

Yönetim Kurulu; Kurumun en yüksek yönetim, karar, yetki ve sorumluluğa sahip organı olup; Genel Müdürün başkanlığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının ve Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanın önerisi üzerine müşterek kararla atanan birer temsilci, en çok üyeye sahip işçi, işveren ile esnaf ve sanatkarlar konfederasyonlarınca belirlenen birer temsilci olmak üzere toplam 6 üyeden oluşmaktadır.

Genel Müdürlük merkez ve taşra teşkilatından oluşmaktadır. Merkez teşkilatı; Teftiş Kurulu Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, İç Denetim Birimi ve 7 Daire Başkanlığından oluşmaktadır. Taşra teşkilatı ise 81 İl Müdürlüğü ile merkez nüfusu 100 bin ve daha fazla olan veya Sosyal Sigortalar Kurumuna tabi çalışan sayısı 10 binin üzerinde bulunan ilçelerden gerekli görülenlerde kurulan Şube Müdürlüklerinden oluşmaktadır.

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları; il düzeyinde istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirleri saptamak, il istihdam politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak ile işgücü yetiştirme etkinliklerini yönlendirmek üzere yerel düzeyde geçerli olacak ilke ve politikaları belirlemekle görevlidir. Kurul, çalışmalarını valinin başkanlığında yürütmekte olup, ildeki sosyal taraf ve kamu temsilcilerinden oluşmaktadır.

Personel Durumu

Toplam kadro sayısı 4.189 olan İŞKUR, görevlerini devlet memuru ve sözleşmeli statüde çalışan 534'ü merkez, 2.655'i taşra olmak üzere toplam 3.189 personel ile yerine getirmektedir. Bu sayı, istihdamın geliştirilmesi ve işsizlikle mücadelede önemli görevler üstlenen Kurumun, görevlerini gerektiği şekilde yerine getirmesi konusunda yeterli değildir. Örneğin Almanya'da 104.000, İngiltere'de 45.000, Fransa'da 40.000 ve İsveç'te 11.000

personelin istihdam kurumlarında görev yaptığı göz önüne alınırsa, Kurumun personel sayısının yetersizliği daha açık olarak görülecektir. Diğer taraftan, Ülkemizin nüfus yapısı ve yoğunluğu ile işgücü piyasasının büyüklüğü, Kurum hizmetlerindeki gelişmeye ve değişmeye paralel olarak faaliyetlerde yaşanan artış ve hizmet sunulan kitlenin büyüklüğü ile işgücü piyasasında yaşanan büyük değişimler vb. nedenleri ile personel yetersizliği daha büyük bir sorun haline gelmiştir.

Tablo 1: Çalışanların Kadro Durumu

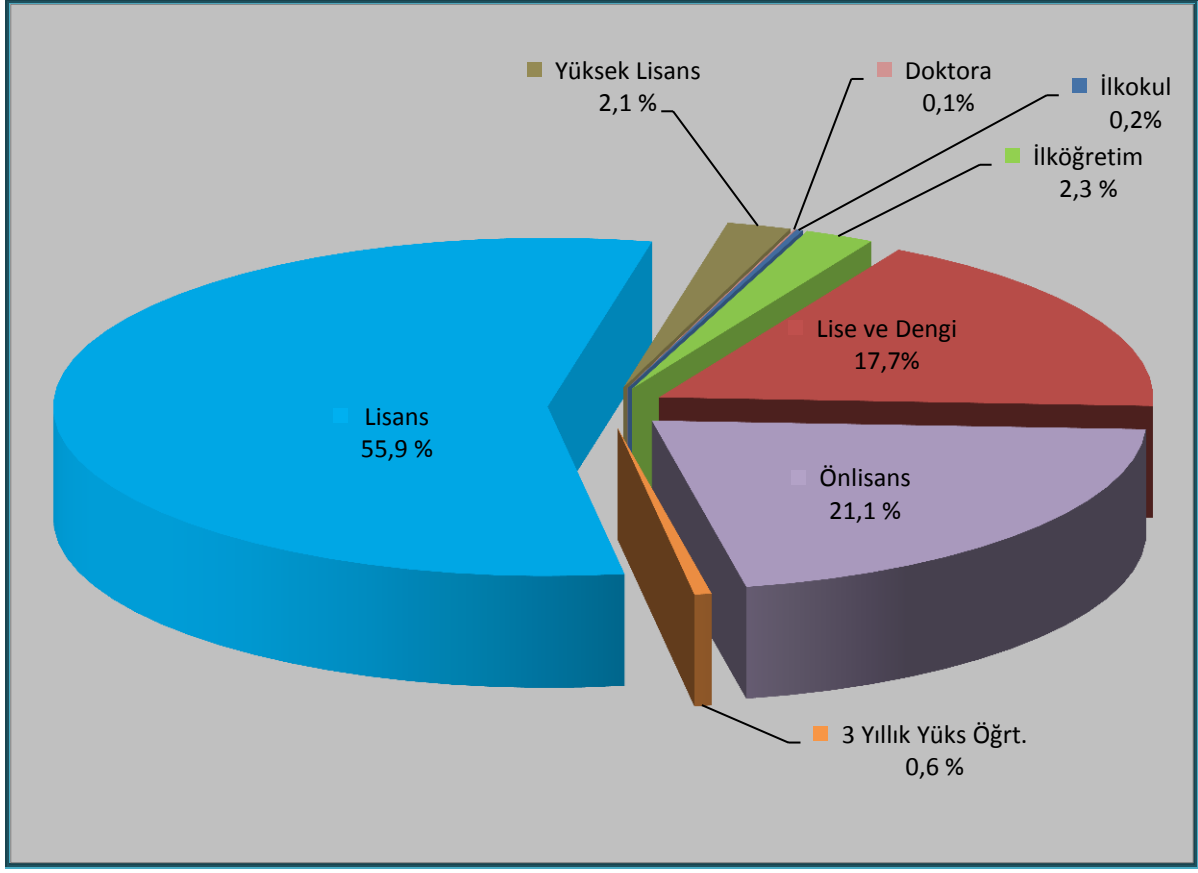
Personel Tipi	Teşkilatı	Dolu	Boş	Toplam
Memur	Merkez	525	291	816
	Taşra	2.057	507	2564
	Toplam	2.582	798	3.380
Ücretleri Hazine Yardımından Karşılanan Sözleşmeli Personel	Merkez	6	2	8
	Taşra	0	1	1
	Toplam	6	3	9
Ücretleri İşsizlik Sigortası Fonundan Karşılanan Sözleşmeli Personel	Merkez	3	7	10
	Taşra	598	192	790
	Toplam	601	199	800
TOPLAM		3.189	1.000	4.189

31 Aralık 2010 itibariyle Kurum'da bulunan 4.189 kişilik kadronun 3.189'u dolu 1.000'i ise boştur. Dolu kadroların 2.582'si memur statüsünde 607'si ise sözleşmeli personel statüsündedir.

Tablo 2: Çalışanların Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Toplam
İlkokul	7
İlköğretim	73
Lise ve Dengi	566
Önlisans	674
3 Yıllık Yük. Öğrt.	18
Lisans	1.782
Yüksek Lisans	67
Doktora	2
Toplam	3.189

Grafik 1: Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı



Kurum çalışanlarının yüzde 58'i lisans ve üstü öğrenim derecesine sahiptir. Önlisans ile 3 yıllık yükseköğretim mezunları da dahil edildiğinde yükseköğretim mezunu personel oranı yaklaşık %80'dir. Rakamsal olarak bakıldığında, 3.189 çalışanın 2.543'ü yükseköğretim düzeyinde eğitime sahiptir.

Tablo 3: Personelin Sınıflara Göre Dağılımı

Sınıfı	Sayı
Genel İdare Hizmetleri	2.365
Sağlık Hizmetleri	8
Teknik Hizmetler	63
Avukatlık Hizmetleri	19
Yardımcı Hizmetler	127
TOPLAM	2.582*

*31.12.2010 Tarihi İtibariyle

Sözleşmeli personel sayısı da dahil edildiğinde Kurumda çalışan sayısı 3.189 kişi olup, bunların 2.365'i genel idare hizmetleri sınıfındadır.

Mali Durum

Bütçe

Kurumun bütçesi; 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu çerçevesinde “sosyal güvenlik kurumu bütçesi” olarak hazırlanmaktadır. Kurumun 2010 yılına ait bütçesi ve uygulama sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Bütçe Gelirleri

2010 yılı için öngörülen net 848.450.000 TL tutarındaki başlangıç bütçesine yıl içerisinde 100.000 TL ilave edilerek 2010 yılı sonu itibariyle Kurumun toplam bütçe gelirleri, finansman dahil 875.780.000 TL olmuştur. Öngörülen bu bütçe gelirin karşılık 557.759.495,20 TL tutarında gelir gerçekleşmiştir. Bütçe gelirleri içerisinde; teşebbüs ve mülkiyet gelirleri, alınan bağış ve yardımlar, diğer gelirler, sermaye gelirleri net finansmanı yer almaktadır. 2011 yılı toplam bütçe gelirleri 737.500.000 TL olarak öngörülmektedir.

Bütçe Giderleri

2010 yılı için öngörülen 850.000.000 TL tutarındaki başlangıç bütçesine yıl içerisinde 780.000 TL ilave edilerek 2010 yılı sonu itibariyle Kurumun toplam bütçe giderleri 850.780.000 TL olmuştur. Bu bütçenin 550.789.719,75 TL tutarındaki kısmı gerçekleşmiştir. 2011 yılı toplam bütçe giderleri ise 700.000.000 TL olarak öngörülmektedir.

Tablo 4: Revize Bütçe Tablosu

Gelir/Gider Kalemi	2010	2011	2012(Tahmin)
Personel Giderleri	76.023.300	142.329.600	150.707.400
Sosyal Güvenlik Kurumuna Devlet Prim Giderleri	12.527.100	25.091.900	26.403.900
Mal Ve Hizmet Alım Giderleri	587.840.600	465.437.000	467.973.800
Cari Transferler	8.238.000	7.631.500	8.232.200
Sermaye Transferleri	153.000	241.000	-
Sermaye Giderleri	165.998.000	59.269.000	47.159.700
Gider Toplam	850.780.000	700.000.000	700.477.000
Teşebbüs Ve Mülkiyet Geliri	4.225.125	5.353.300	5.498.600
Alınan Bağış ve Yardımlar ile Özel Gelirler	243.640.000	147.533.700	144.270.800
Diğer Gelirler	607.848.375	578.274.700	580.668.700
Sermaye Gelirleri	12.400	13.000	13.600
Red ve İadeler (-)	7.175.900	33.674.700	33.674.700
Kasa ve Banka (Finansman Devri)	27.230.000	40.000.000	42.000.000
Gelir Toplam	875.780.000	737.500.000	738.777.000

Kurum gelirleri;

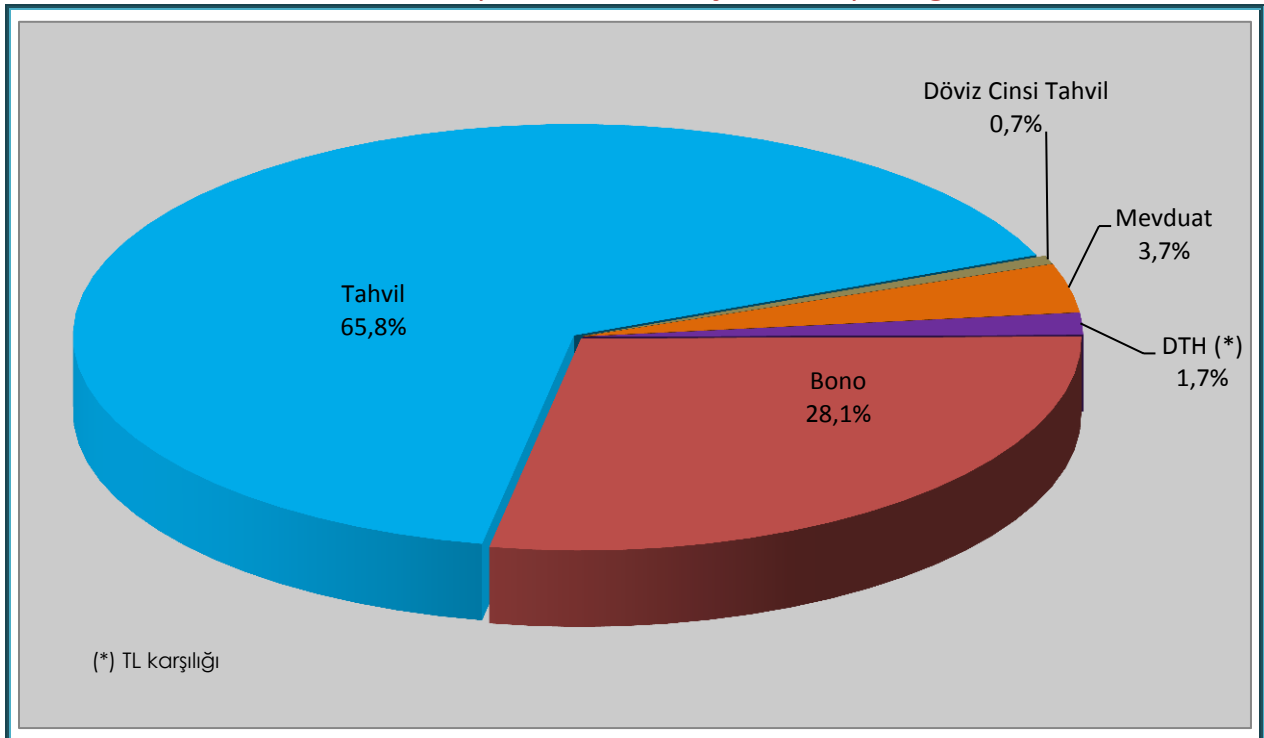
- Her yıl Bakanlık bütçesine Kurum için konulan ödenek,
- Kurumca verilecek eğitim ve danışmanlık hizmetleri bedeli ile işverenlerden ve tarım araçları ile özel istihdam bürolarından alınan masraf karşılıkları,
- İdari para cezaları,
- Kurumun taşınır ve taşınmaz mallarından elde edilen gelirler,
- Gerçek veya tüzel kişiler tarafından yapılan bağış, vasiyetler ve Kurumca hazırlanan standart form ve benzerlerinin satışından elde edilecek gelirler ile diğer gelirlerden oluşmaktadır.

Tablo 5: İşsizlik Sigortası Fonu Gelir-Gider Tablosu

Gelirler ve Giderler	Toplam
İşsizlik Sigortası Primleri (İşçi ve İşveren Payı)	19.703.845.757,68
Devlet Payı	6.651.376.377,16
İdari Para Cezaları	15.622.894,65
Gecikme Zammı	441.647.807,75
Diğer Gelirler	203.532,08
İade Giriş	192.610.049,11
Faiz Geliri	33.599.828.710,00
Girişler Toplamı	60.605.135.128,42
Fon Giderleri	14.661.871.536,66
İade Çıkış	4.384.420,57
Çıkışlar Toplamı	14.666.255.957,23
Toplam Varlık	45.938.879.171,19

31 Aralık 2010 tarihi itibarıyla İşsizlik Sigortası Fonu'nun toplam varlığı 45.938.879.171,19 TL'dir. Fon varlığı, İşsizlik Sigortası Primleri (İşçi ve İşveren Payı), Devlet Payı, İdari Para Cezaları, Gecikme Zammı, Faiz Geliri ve Diğer Gelirler'den oluşmaktadır.

Grafik 2: Fon Portföyünün Yatırım Araçları İtibarıyla Dağılımı



Aralık 2010 sonu itibariyle toplam fon varlığının; %28,06'sı iskontolu bono ve tahvil, %65,86'sı kuponlu tahvil, %0,66'sı döviz cinsi tahvil, %3,74'ü mevduat, %1,68'i de döviz tevdiat hesabından oluşmaktadır.

Fiziki ve Teknolojik Altyapı

İŞKUR, 59'unun mülkiyeti kendisine ait ve 62'si kiralık olmak üzere toplam 121 binada hizmet vermekte olup, hizmet binalarının fiziki koşullarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalara devam edilmektedir.

Kurumun merkez birimleri 7 ayrı binada hizmet yürütmeye çalışmaktadır. Kurumun merkezde ayrı binalarda hizmet sunması; denetimi, koordinasyonu ve iş akışını zorlaştırması yanında önemli ölçüde zaman kaybına ve israfa yol açmaktadır. Merkez birimlerinin tek çatı altında toplanması hizmet sunumunun iyileştirilmesi için önem arz etmektedir. Bu çerçevede, 2010 yılında Genel Müdürlük yeni hizmet binasının yapımına başlanılmıştır.

Diğer taraftan; son yıllarda teknolojik alt yapı açısından önemli atılımlar gerçekleştiren İŞKUR, özellikle 2000'li yıllardan sonra kişisel bilgisayarları, sunucu sistemleri ile diğer taşınabilir bilgisayarları bilişim süreçlerinde etkin olarak kullanmaya başlamış olup, Kurum, bilişim teknolojisindeki gelişmelere paralel olarak teknolojik altyapısını sürekli geliştirmektedir.

Bunların yanında, Kurum hizmetlerinin daha etkin ve kaliteli sunumunu sağlamak amacıyla uygulamaya koyulan ve e-Devlete geçişin bir adımı olan Kurumsal Dönüşüm Projesi (e-İŞKUR) ile müşterilerimizin Kurum ile ilgili tüm işlemlerini kendilerinin yapabileceği bir platform oluşturulmuş ve bu sayede iş yükünün azaltılmasının yanında verilerin güncelliği, güvenilirliği ile teknolojiden yararlanmanın yaygınlaştırılması konularında büyük katkılar sağlanmıştır.

Ayrıca Kurum, Ana Veri Merkezi'ne yangın söndürme sistemi ve elektronik erken uyarı sistemi kurmuştur. Mülkiyeti Kuruma ait olan 38 bina için altyapı yenilemeleri yapılmıştır. Bakanlığımız öncülüğünde (Bakanlık, SGK, İŞKUR) İŞKUR Çağrı Merkezi kurulmuştur. Bilişim hizmetlerinin daha etkin yönetilmesi için servis yönetimi uygulaması aktif hale getirilmiştir. Bilgi güvenliği çalışmalarına başlanmıştır. Sistem sorumlularına yönelik eğitim verilmesi çalışmaları ve Felaket Kurtarma Merkezi kurulumu çalışmaları nihai halini almıştır. Ana Veri Merkezinde bulunan sunucuların büyük çoğunluğunda sanallaştırma teknolojisi kullanılmıştır.

Yerel ofis ve Metro Ethernet hızları 100 Mbps'den 150 Mbps'ye çıkarılmıştır. Birimlerimizin merkezle olan G-SHDSL hat bağlantılarından uygun görülen 51 birimin hat hızları artırılmış, yeni açılan 2 birim için yeni hat bağlantıları yapılmıştır.

e-İŞKUR projesi kapsamında geliştirilen teknik (yurt içi işe yerleştirme, yurt dışı işe yerleştirme, özel istihdam büroları, tarım araçları, işgücü piyasası, işgücü eğitimi, işsizlik sigortası, iş kaybı tazminatı, kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu, iş ve meslek danışmanlığı, işletmelerde eğitim ve e-öğrenme yazılımları) ve idari (kurum muhasebesi, işsizlik sigortası muhasebesi, işsizlik sigortası fon yönetimi, alacakların takibi, bordro, insan kaynakları, stok, sabit kıymetler, doküman yönetimi, bilgi edinme, hukuk bilgi yazılımları) uygulama yazılımlarının devamlılığı ve iyileştirilmesi sağlanmıştır. Kanun, tüzük ve yönetmelik değişiklikleri nedeniyle yapılmasına ihtiyaç duyulan değişiklikler yapılmış ve ilave yazılımlarla ilgili çalışmalar tamamlanmıştır.

Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü, Sosyal Güvenlik Kurumu, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi, e-Devlet Kapısı, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü ve PTT ile gerekli veri alış verişinin sağlanması amacıyla entegrasyonlar sağlanmıştır.

Tablo 6: Bilgi ve Teknolojik Altyapı

Donanım		12.11.2010 Tarihi İtibariyle	31.12.2010 Tarihi İtibariyle	
Masaüstü Kişisel Bilgisayar		*3.984		
Dizüstü Bilgisayar		348		
Kiosk (Ayaklı) (Normal)		65		
Kiosk (Masa üstü) (Görme Özürlü)		5		
Kiosk (Çift Ekran) (Ortopedik Özürlü)		5		
Yazıcı		1.336		
Projeksiyon		104		
Sunucu	Merkez	108		
	Taşra	108		
	TOPLAM	216		
Harici Disk		2		
Tarayıcı				104
Firewall				2
Router				1.123
Switch			482	
Omurga Anahtar			2	
İçerik Filtreleme Cihazı (WebShield)			2	
Atak Önleme Sistemi (IPS)			1	
Yerel Ofis Bağlantısı			150 Mbps	
İnternet Bağlantısı			150 Mbps	

* 3.984 adet bilgisayardan 1043 adedi teknoloji ve mevcut işletim sistemlerinin gerisinde kaldığından ihtiyacı bulunan idarelere bağlı edilecek olup, kullanılmayacak durumda olanlar ise terkin edilecektir.

Kurum Kültürü

İşsizlik gibi ekonomik ve sosyal boyutları olan bir sorunla mücadele etmek amacıyla kurulmuş olan İŞKUR, yasal, mali ve teknik sıkıntılara rağmen, istihdamı korumak ve artırmak adına geçmişten günümüze önemli faaliyetleri ve projeleri yürütmüştür.

1980'lere kadar iş ve işçi bulma faaliyetlerine yoğunlaşan Kurum, bu tarihten sonra küreselleşme ve bilgi teknolojisindeki gelişmeler nedeniyle işgücü piyasasında yaşanan hızlı değişim ve gelişmelere uyum sağlamada problemlerle karşı karşıya kalmıştır. Ülkemizde işsizliğin vardığı boyutlar, dünyada yaşanan gelişmeler ve AB'ye uyum süreci Kurumun yeniden yapılandırılmasını zorunlu kılmıştır.

2003 yılında yapılan yasal düzenleme ile çağdaş bir hukuki altyapıya kavuşan İŞKUR'un yönetimine sosyal tarafların katılımı sağlanarak, katılımcı ve sosyal diyaloga açık bir çalışma ve örgütlenme modeli getirilmiş, görev alanı genişletilerek klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanısıra, aktif ve pasif işgücü programlarını etkin bir şekilde uygulayabilecek yapıya kavuşması sağlanmıştır.

Söz konusu yasal düzenleme ve Avrupa İstihdam Stratejisine uyum sürecinde üstlenilen rol, teknik altyapı ve çalışan personelin sayı ve niteliğinde önemli dönüşümleri beraberinde getirmiştir. Çağdaş hukuki altyapı, modern teknik donanım ve özlük haklarındaki iyileşmeye bağlı olarak iş memnuniyeti giderek artan personel, Kurumun yürüttüğü faaliyet ve projelerin sayısını ve etkinliğini artırmaktadır. İşgücü piyasasında etkinliği artan bir Kurumda çalışıyor olmak da çalışanlar arasında "İŞKUR'un önemli ve ayrılmaz parçası" olma bilincini pekiştirmektedir. Bu ivmenin önümüzdeki süreçte de gelişerek devam etmesi beklenmektedir.

Çevre Analizi

Dünyada İşsizlik

Günümüz dünyasında işsizlik, kalkınmışlık seviyeleri ne olursa olsun bütün ülkelerin karşı karşıya bulunduğu en ciddi sorunların başında gelmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından, Ocak 2010'da açıklanan "Global Employment Trends" (Küresel İstihdam Eğilimleri) Raporu'na göre, dünyadaki işsizlik oranı kriz öncesinde (2007) %5,7 iken 2008'de %5,8'e, 2009'da %6,6'ya çıkmış olup 2010'da %6,5 olması beklenmektedir. Diğer taraftan, Uluslararası Para Fonu gelişmiş ülkelerdeki işsizlik tahminini 2010 için %9,3 olarak açıklamıştır. Bununla birlikte, işsizlik oranının 2010'da AB-dışı Avrupa Ülkeleri ve BDT'de %10,1'e; Kuzey Afrika Ülkelerinde %10,6'ya; Orta Doğu Ülkeleri'nde ise %9,3'e yükseleceği belirtilmiştir.

Tablo 7: Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün (ILO)
2009 ve 2010 İşsizlik Oranı Tahminleri ve Türkiye

Ülke Grupları	2009(*)	2010(*)
Dünya	6,6	6,5
Gelişmiş Ülkeler	8,4	8,9
Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Dışı) ve BDT	10,3	10,1
Doğu Asya Ülkeleri	4,4	4,3
Güneydoğu Asya ve Pasifik Ülkeleri	5,6	5,6
Güney Asya Ülkeleri	5,1	4,9
Latin Amerika Ülkeleri	8,2	8,0
Ortadoğu Ülkeleri	9,4	9,3
Kuzey Afrika Ülkeleri	10,5	10,6
Sahra-Altı Afrika Ülkeleri	8,2	8,1
Türkiye (**)	13,3	11,4

Kaynak: Türkiye hariç veriler: ILO, Global Employment Trends, Ocak 2010

Türkiye'ye ait veriler: DPT, Orta Vadeli Program, Eylül 2009 ve 2010 Yılı Programı

(*)ILO Tahminleri

(**)Türkiye'nin resmi hedefi (2010-2012 ile 2011-2013 Orta Vadeli Programlar)

İşsizlik, bir ülkede sadece üretim ve ekonomik kalkınmayı olumsuz etkilememekte, aynı zamanda sosyal problemler, sosyal dışlanma ve yoksulluğu da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle istihdam, sadece üretim ve gelir yaratan bir olgu değil, aynı zamanda sosyal bütünleşmenin ve sosyal barışı tesis etmenin de en önemli aracıdır. Bu itibarla, istihdamı ve verimliliği artırmak ve böylelikle ekonomik ve sosyal kalkınmayı gerçekleştirmek tüm dünya ülkelerinin birinci hedefi haline gelmiştir.

İşsizliği azaltmak ve istihdamı artırmak için en etkili politika, sürdürülebilir ve yüksek bir ekonomik büyüme oranını sağlamaktır. Ancak, ülkemizde görüldüğü gibi tek başına ekonomik büyüme, mevcut işsizlere ve işgücü piyasasına yeni girenlere iyi işlerin sağlanmasında yeterli değildir. Bu itibarla, ekonomik büyümenin yanısıra, başta istihdamın ekonomik politikaların merkezine konulması olmak üzere, insan kaynaklarına yatırım yapılması ve aktif işgücü piyasası politikalarının etkin olarak uygulanması gerekmektedir.

Diğer taraftan, hızla değişen teknoloji, bilgi ekonomisi, küreselleşme ve artan uluslararası rekabet diğer alanlarda olduğu gibi işgücü piyasalarını ve çalışma yaşamını da etkilemektedir. İşgücü piyasasında eğitilmiş, becerili ve kalifiye işgücüne gereksinimi artırmıştır. Bu nedenle işgücünün yalnızca tek bir alanda eğitimi artık yeterli olmamakta, bunun yerine değişen

işgücü piyasasının gereklerine kısa sürede uyum sağlayabilecek niteliklere sahip işgücünün yaşam boyu eğitimi öngörülmektedir.

Bunların yanında, bireyin sürekli istihdamda kalması yaşam boyu eğitim alması ile mümkün hale gelmiştir. Çünkü istihdam ve eğitim arasında karşılıklı ve duyarlı bir ilişki söz konusudur; eğitim istihdamda artışı ve yeni iş kollarına uyumu sağlarken, günün koşullarına göre istihdam yapısında meydana gelen değişimler de eğitim politikalarına yön vermektedir. Ayrıca işgücünün daha eğitilmiş hale getirilmesi verimliliği de artırmaktadır. Bu süreç, aktif işgücü piyasası politikalarının önemini artırmıştır.

İşgücünün mesleki eğitimi, beceri kazandırma, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı, iş kurmaya destek sağlama ile mesleki rehabilitasyon tedbirlerini içeren aktif işgücü piyasası politikaları, işgücü piyasasına müdahale etmenin en önemli araçlarından biridir. Temel felsefesi istihdam edilebilirliği artırmak olan söz konusu politikaların en önemli özelliği, gerek uygulandığı alanlarda, hatta uygulayacak kurumların tespit edilmesinde; gerekse hedef alınan kitle itibarıyla esnekliğe sahip olmasıdır. Bu esneklik değişen koşullara uyum sağlanması açısından önemlidir.

Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS)

Avrupa İstihdam Stratejisi, AB Üye Devletleri arasında bilgi paylaşımı ve ortak tartışmaları teşvik ederek her üye devlette daha fazla ve daha iyi işler yaratılmasına yardımcı olabilecek çözüm ve iyi uygulama modelleri bulmaya çalışmak için geliştirilmiştir.

Strateji, Üye Devletler ve Avrupa Komisyonu arasında rehberler, tavsiyeler ve yıllık ortak istihdam raporları gibi resmi belgeler temelinde diyalog kurulmasından oluşmaktadır. Bunun yanında, Avrupa Komisyonu ve sosyal ortaklar arasında ve Avrupa Parlamentosu, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi ve Bölgeler Komitesi gibi diğer Avrupa kurumları arasında diyalog kurulması amaçlanmaktadır.

Üye Devletler ve Avrupa Komisyonu'nun temsilcilerinden oluşan İstihdam Komitesi, AB düzeyindeki hedef ve önceliklerin koordinasyonunda kilit rol oynamaktadır. Bu hedefler istihdama ilişkin ortak göstergeler ve ölçülebilir hedefler etrafında düzenlenmektedir. AİS'in uygulanmasında kamu istihdam kurumları esas oyuncu konumundadır. Her yıl hazırlanan İstihdam Rehberleri ve Ulusal İstihdam Eylem Planları'nda kamu istihdam kurumlarına önemli roller yüklenmektedir.

Son İstihdam Rehberi aşağıdaki hususları kapsamaktadır:

- İsteyen herkesin iş bulabilmesi, iş yerinde kaliteyi, üretkenliği artırma ile sosyal ve bölgesel bütünlüğü güçlendirme amaçlı istihdam politikalarının uygulanması,
- İş hayatına yaşam döngüsü yaklaşımının işyerinde teşvik edilmesi,
- İş arayanlar ve dezavantajlı gruplara yönelik kapsayıcı işgücü piyasaları sağlanması,
- İşgücü piyasası ihtiyaçlarının daha iyi eşleştirilmesi,
- Güvenli istihdam ile birlikte esnekliğin teşvik edilmesi, işgücü piyasası bölünmesinin azaltılması,
- İstihdam dostu ücret ve diğer işgücü maliyeti gelişmelerinin sağlanması,
- Beşeri sermayeye yatırımın genişletilmesi ve iyileştirilmesi,
- Eğitim ve öğretim sistemlerinin yeni yeterlilik şartlarına uyarlanması.

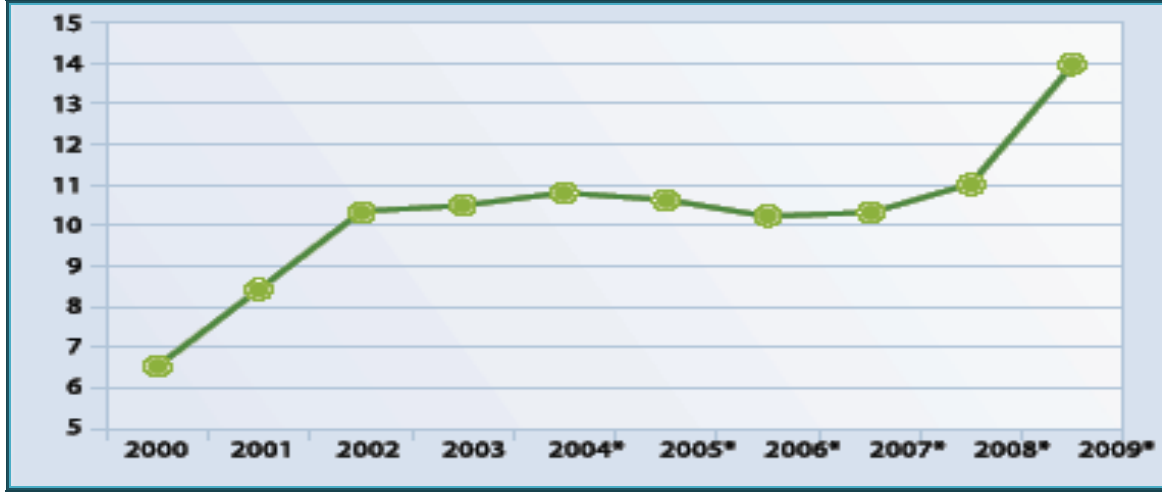
Tablo 8: Avrupa 2020 Hedefleri (Özet)

Hedef Başlıkları		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 20-64 yaş arası nüfusun istihdam oranını %69'dan en az %75'e çıkarmak. ✓ GSYH'nin %3'ünü Ar-Ge alanında yatırım yapma hedefine ulaşmak. ✓ 1990 düzeylerine göre sera gazı emisyonlarını en az %20 oranında veya koşullar iyi ise %30 oranında azaltmak, nihai enerji tüketimimizde yenilenebilir enerji payını %20'ye çıkarmak ve enerji etkililiği konusunda %20 artışa ulaşmak. ✓ Erken yaşta okulu bırakma oranını %15'ten %10'a düşürmek ve lise eğitimi tamamlamış 30-34 yaş arası nüfus oranını %31'den en az %41'e çıkarmak. ✓ Ulusal yoksulluk sınırı altında yaşayan Avrupalıların sayısını %25 oranında azaltmak, 20 milyon kişiyi yoksulluktan çıkarmak. 		
SMART Büyüme (Spesifik, Ölçülebilir, Ulaşılabilir, Gerçekçi, Zaman Sınırlı)	Sürdürülebilir Büyüme	Kapsamlı Büyüme
<p>İnovasyon Çerçeve koşullarını iyileştirmek, araştırma ve inovasyon için finans kaynaklarına erişmek, böylece inovasyon zincirini güçlendirmek, Birlik içinde yatırım seviyelerini artırmak için "İnovasyon Birliği" AB flagship girişimi.</p> <p>Eğitim Eğitim sistemlerinin performansını güçlendirmek ve Avrupa'nın yüksek öğretiminin uluslararası düzeyde çekiciliğini artırmak için "Hareket Halinde Gençlik" AB flagship girişimi.</p>	<p>İklim, Enerji ve Hareketlilik Ekonomiden karbonu çıkararak, yenilenebilir kaynakların kullanımını artırarak, ulaşım sektörünü modernize ederek ve enerji etkililiğini teşvik ederek ekonomik büyümeyi kaynak kullanımından ayırmaya yardımcı olmak için "Kaynak Etkin Avrupa" AB flagship girişimi.</p>	<p>İstihdam ve Beceriler İşgücüne katılımı artırmak, arz ve talebin daha iyi eşleştirilmesini sağlamak amacıyla işgücü hareketliliğini kolaylaştırarak ve yaşam boyu becerileri geliştirerek işgücü piyasasının modernize edilmesi için "Yeni Beceri ve İşler İçin Gündem" AB flagship girişimi.</p>
<p>Dijital Toplum Yüksek hızlı internetin yayılmasını hızlandırmak ve hane halkı ve şirketler için tek bir dijital pazarın faydalarını toplamak için "Avrupa Dijital Gündemi" AB flagship girişimi.</p>	<p>Rekabetçilik Özellikle KOBİ'ler için işletme ortamını iyileştirmek ve küresel olarak rekabet edebilmek için güçlü ve sürdürülebilir sanayi temelini geliştirmeye desteklemek için "Küreselleşme Çağında Endüstriyel Politika" AB flagship girişimi.</p>	<p>Yoksullukla Mücadele Büyüme ve işlerin yararlarının geniş çapta paylaşıldığı, yoksulluk ve sosyal dışlanma yaşayan kişilerin toplumda aktif rol aldığı, saygınlık içinde yaşadığı sosyal ve bölgesel bütünlük sağlamak için "Yoksulluğa Karşı Avrupa Platformu" AB flagship girişimi.</p>

Türkiye İşgücü Piyasası

Geçmiş yıllarda Türkiye'nin en önemli sorunları sıralamasında, terör ve enflasyon ilk sıralarda yer almakta iken, son yıllarda işsizlik bir numaralı sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Grafik 3: Türkiye'de Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranları

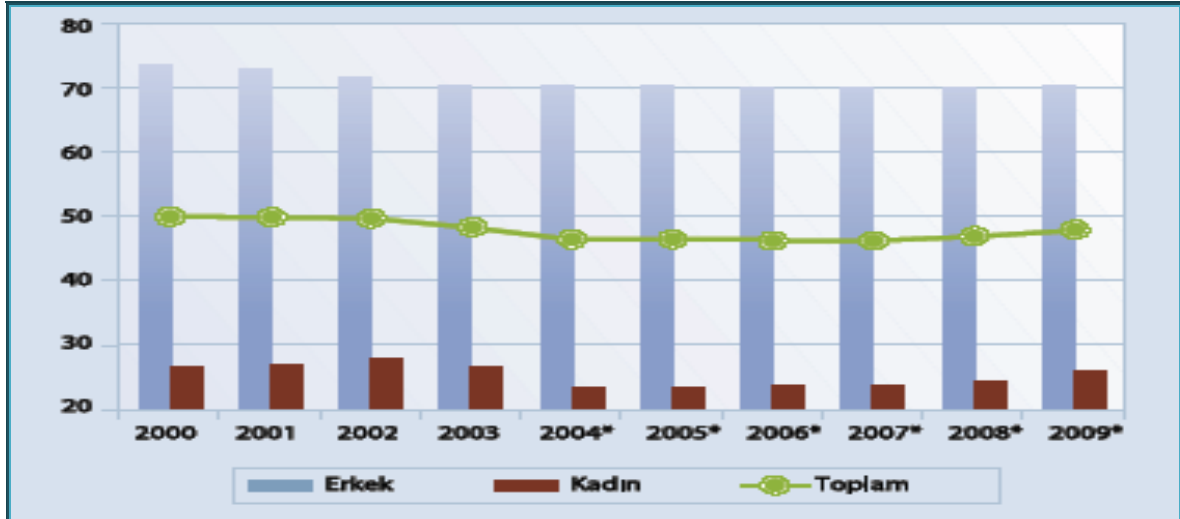


Kaynak: TÜİK

(*) Yeni nüfus hesaplamalarına göre güncellenmiştir.

Ülkemizde 2000 yılı sonrasına bakıldığında, işsizlik oranının 2001 yılında yaşanan finansal kriz döneminde belirgin bir artış gösterdiği, 2002–2008 döneminde bu oranın dar bir aralıkta dalgalandığı görülmektedir. 2008 yılı sonundan itibaren ise yaşanan küresel finansal krizin etkisiyle işsizlik oranı tekrar hızlı bir yükseliş eğilimine girmiştir.

Grafik 4: Türkiye'de Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları



Kaynak: TÜİK

(*) Yeni nüfus hesaplamalarına göre güncellenmiştir.

Ülkemizde işgücüne katılım oranı, 2000 yılı sonrasında zaman içinde azalmıştır. Bunun temel sebebi tarım sektöründe ortaya çıkan istihdam daralmasıdır. 2000 yılında işgücüne katılım

oranı yüzde 49,9 iken tarım sektörünün toplam istihdamdan aldığı pay ise yüzde 36'dır. 2008 yılına gelindiğinde işgücüne katılım oranı yüzde 46,9'a gerilerken, tarım sektörünün toplam istihdamdan aldığı pay yüzde 24'e düşmüştür. 2009 yılı itibarıyla Türkiye'de erkeklerde işgücüne katılım oranı yüzde 70,7 düzeyinde gerçekleşmiş olup, bu oran yüzde 65,6 olan AB ortalamasının üzerindedir. Kadınlarda ise bu oran yüzde 25,0 düzeyinde gerçekleşerek, yüzde 50,3 olan AB ortalamasının oldukça altında kalmıştır.

Tablo 9: Türkiye'de İşgücü Durumu

	Türkiye		Kent		Kır	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Kurumsal olmayan nüfus (000)	70.773	71.574	48.857	49.279	21.916	22.295
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000)	51.933	52.788	36.284	36.638	15.649	16.150
İşgücü (000)	25.319	25.873	16 854	17.183	8.465	8.689
İstihdam (000)	22.019	22.972	14 249	14.840	7.770	8.132
İşsiz (000)	3.299	2.901	2.605	2.344	695	557
İşgücüne katılma oranı (%)	48,8	49,0	46,4	46,9	54,1	53,8
İstihdam oranı (%)	42,4	43,5	39,3	40,5	49,7	50,4
İşsizlik oranı (%)	13,0	11,2	15,5	13,6	8,2	6,4
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	16,4	14,1	16,0	14,1	18,3	13,8
Genç nüfusta işsizlik oranı ^(*) (%)	24,0	21,3	26,6	25,0	18,5	14,2
İşgücüne dahil olmayanlar (000)	26.614	26.915	19.430	19.455	7.184	7.460

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)

(*) 15-24 yaş grubundaki nüfus

Not: Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Bu doğrultuda, Hanehalkı İşgücü Araştırması 2010 Ekim dönemi sonuçları dikkate alındığında;

- Kurumsal olmayan nüfus bir önceki yılın aynı dönemine göre 801 bin kişilik artış ile 71 milyon 574 bin kişiye,
- Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus ise geçen yılın aynı dönemine göre 855 bin kişi artarak, 52 milyon 788 bin kişiye ulaşmıştır.
- AB genelinde yüzde70 düzeyinde olan işgücüne katılma oranı ülkemizde yüzde 49 olarak gerçekleşmiştir.
- Erkeklerde işgücüne katılma oranı bir önceki yılın aynı dönemine göre 0,4 puanlık azalışla yüzde 70,8; kadınlarda ise 0,9 puanlık artışla yüzde 28'e ulaşmıştır.

İşgücüne katılma oranı ve istihdam konusunda yapılan diğer tahmin ve tespitler;

- 2007-2013 yıllarını kapsayan 9. Kalkınma Planı'nda işgücüne katılma oranının ortalama yüzde 49,8'e ulaşacağı, 2013 yılında ise yüzde 50,7'ye ulaşacağı tahmin edilmektedir.
- 1950'lerden itibaren işgücüne katılma oranının azalma eğiliminde olmasının temelinde, tarım istihdamının azalması ve köyden kente göç olgusu yatmaktadır.
- Kırdan kente göç sürecinde kırdaki işgücü içinde yer alan kadınlar kentte işgücü dışında görünmektedir.
- Kentlerde işlerin belirli beceriler gerektirmesi, buna karşın kadınların eğitim düzeyinin düşüklüğü kadınlar için işgücü dışında kalmayı kalıcı hale getirmektedir.
- Toplam işgücünün yüzde 17,4'ü 15-24 yaş grubundadır.
- Lise altı eğitimlilerde işgücüne katılma oranı; erkekler için yüzde 69,7, kadınlar için yüzde 24,1'dir.
- Yükseköğretim mezunu erkeklerde yüzde 84,8 olan işgücüne katılma oranı, kadınlarda yüzde 71,6'dır.
- İstihdam edilenlerin sayısı, geçen yılın aynı dönemine göre 953 bin kişi artarak, 22 milyon 972 bin kişiye yükselmiştir.
- Tarım sektöründe çalışan sayısı 353 bin kişi, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı 600 bin kişi artmıştır.
- İstihdam edilenlerin yüzde 25,7'si tarım, yüzde 19,6'sı sanayi, yüzde 6,6'sı inşaat, yüzde 48,1'i ise hizmetler sektöründedir.
- İstihdam edilenlerin yüzde 71,5'i erkek, yüzde 59,2'si lise altı eğitilmiş ve yüzde 13,7'si ise ücretsiz aile işçisidir.

Diğer taraftan;

- 9. Kalkınma Planı'nda istihdam oranının ortalama yüzde 2,7 oranında artacağı, 2013 yılında yüzde 46,8'e çıkacağı ve istihdamdaki artışın tarımda çözümlere bağlı olarak hizmetler sektörü lehine yaşanacağı öngörülmektedir.
- 9. Kalkınma Planı'nda işsizlik oranının ortalama yüzde 9,6 olacağı, 2013 yılında ise yüzde 7,7 oranına kadar düşeceği tahmin edilmektedir.
- Kayıtdışı istihdamın büyüklüğü ve artış eğilimi, işgücü piyasasına damgasını vuran diğer temel özelliklerden biridir. İşgücü piyasasında görülen dalgalanmaya rağmen, 1990-2005 yılları arasında toplam istihdamın yaklaşık yarısı kayıt dışıdır. 2010 yılı verilerine göre toplam istihdam edilenlerin yüzde 43,5'i sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı değildir.
- İşsizlik oranı ise 1,8 puanlık azalış ile yüzde 11,2 seviyesinde gerçekleşmiştir. Küresel ekonomideki olumlu gelişmelere rağmen dünyada olduğu gibi ülkemizde de kalıcı ve uzun süreli işsizlik sorunu ciddiyetini korumaktadır. Yapılan gözlemler ve araştırmalar Türkiye'de işsizlik sorununun gerek geçiş ekonomisinin sorunlarından gerekse işgücü piyasasının katılıklarından kaynaklandığını göstermektedir.
- İşsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 398 bin kişi azalarak 2 milyon 901 bin kişiye düşmüştür.

- Kentsel yerlerde işsizlik oranı 1,9 puanlık azalışla yüzde 13,6; kırsal yerlerde ise 1,8 puanlık azalışla yüzde 6,4 olmuştur.
- İşsizlerin yüzde 31'i "eş-dost" vasıtasıyla iş aramaktadır.

Paydaş Analizi

Kurumun çalışma alanının genişliği düşünüldüğünde, bu alanda çeşitli şekillerde etkinlik gösterecek birçok oyuncunun bulunması doğaldır. Dolayısıyla söz konusu oyuncular arasında istenen oranda koordinasyonun sağlanarak, hedeflenen etkinliğin yakalanmasına dönük çalışan/çalışması gereken Kurumun çok sayıda iç ve dış paydaşı bulunmaktadır. İstihdam ve işsizlik gibi konularla doğrudan veya dolaylı olarak temas eden tüm kişi, kurum ve kuruluşlar İŞKUR'un paydaşı konumundadır.

Diğer taraftan, stratejik planlama çalışmalarına iç ve dış paydaşların katkılarının sağlanmasının öneminin farkında olan İŞKUR, bu katkıları teminen iç ve dış paydaşlara yönelik Ek-3'te yer alan anketi ilgili tüm taraflara uygulamış, zaman içindeki olası beklenti değişiminin ölçülmesi için dış paydaşların görüşlerini de almıştır. Stratejik Plan Taslağı'na paydaşların önerilerinin azami düzeyde yansıtılmasına özen gösterilmiş, özellikle amaçların ve hedeflerin belirlenmesinde bu görüşlerin önemli katkısı olmuştur. Planın temelini oluşturan; misyon, vizyon ve bu bağlamda stratejik amaç ve hedeflerin tespiti adına önemli çıktılar oluşturan anket, bu anlamda Plan çalışmalarının önemli bir girdisini oluşturmuştur.

Dış Paydaşlar

- İş Arayanlar
- İşverenler
- Sendikalar
- Yerel Yönetimler
- Sivil Toplum Kuruluşları
- Kamu Kurum ve Kuruluşları
- Eğitim Kurumları
- Mali yardım ve teknik işbirliği gibi konular sebebiyle Dünya Bankası, İLO ve AB Komisyonu gibi uluslararası kuruluşlar
- Diğer ülke kamu istihdam kurumları

Diğer taraftan, İŞKUR' un faaliyetlerinin -çalışmakta olduğu alandan kaynaklanan- sosyal güvenlik/politika kapsamında değerlendirilebilecek bir yönü de bulunmaktadır. Özellikle bu

yönünün de etkisiyle birçok kamu kurumundan farklı olarak Kurum, dış paydaşı durumunda olan diğer kamu kurum ve kuruluşlarına ve sosyal taraflara, idari yapısında etkin bir konum vererek Genel Kurul ve Yönetim Kurulu'nda temsil imkanı tanımaktadır.

Kurumun müşterileri ya da yararlanıcıları ise iş arayanlar, işverenler, istihdamdaki işgücü, öğrenciler ve işgücü piyasası enformasyon hizmetlerinden yararlanmak isteyenlerdir.

İç Paydaşlar

- İŞKUR yöneticileri
- İŞKUR çalışanları

Tablo 10: Hizmet - Paydaş Matrisi

Hizmetler	Paydaşlar										
	İş Arayanlar	İşverenler	Sendikalar	Yerel Yönetimler	Sivil Toplum Kuruluşları	Kamu Kurum ve Kuruluşları	Eğitim Kurumları	Uluslar Arası Kuruluşlar	Diğer Ülke İstihdam Kurumları	Çalışan İşgücü	Öğrenciler
İşgücü Piyasası Bilgileri	X	X	X	X	X	X	X	X	!	X	X
İşgücü Yetiştirme	X	X	-	!	!	!	!	!	-	-	-
İş ve Meslek Danışmanlığı	X	X	!	-	!	!	!	-	-	X	X
İşletmelerde Eğitim	-	X	-	-	-	-	-	-	-	X	-
Meslek Araştırma ve Geliştirme	X	X	!	!	!	!	X	!	-	X	X
İşsizlik Sigortası	X	-	-	-	-	!	-	-	-	!	-
Kısa Çalışma Ödeneği	-	X	-	-	-	-	-	-	-	X	-
Ücret Garanti Fonu	X	X	-	-	-	-	-	-	-	X	-
İş Kaybı Tazminatı	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
İşe Yerleştirme	X	X	!	!	!	!	!	!	-	-	-
Özel İstihdam Büroları	!	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-
İnsan Gücü Planlaması	!	!	!	!	!	!	!	!	-	!	!

X: Doğrudan yararlanan

! : Dolaylı yararlanan

GZFT (SWOT) Analizi

İŞKUR'un güçlü yanları ve zayıf yanlarının tespitinde, iç ve dış paydaşlara uygulanan anketin yanı sıra, Kurumun faaliyetlerine yönelik fırsat ve tehditlerin (GZFT) neler olduğunun belirlenmesinde son yıllarda gerçekleştirilen AB kaynaklı projelerde hazırlanan GZFT raporları

da esas alınmıştır. Söz konusu raporların hazırlanmasında iç ve dış paydaşlarımızın yeterli sayı ve genişlikte katılımını sağlamak amacıyla çok sayıda toplantı ve çalıştay düzenlenmiştir.

Bu kapsamda, Stratejik Plan Hazırlama Ekibi ve Kurum üst yönetiminin katkılarıyla İŞKUR'un güçlü ve zayıf yanları ile dış etkenlerin de etkisiyle karşılaşıacağı fırsat ve tehditler maddeler halinde sıralanmıştır. Yapılan tüm çalışmalar sonucu belirlenen GZFT analiz sonuçları aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir.

Güçlü Yönler

- Tüm ülke düzeyinde örgütlenmiş olmak
- Katılıma ve sosyal diyaloga açık idari yapı
- İşsizlik Sigortası Fonu
- Yaygın bir bilgisayar ağı
- Özverili ve değişime açık personel
- Kurumda Kalite Yönetim Sistemi'nin (KYS) uygulanması
- Çoğu hizmetin ücretsiz sağlanması
- Uluslararası proje deneyimleri
- Hizmet içi eğitime önem verilmesi

Zayıf Yönler

- Personel yetersizliği
- Mevcut kaynakların etkin kullanılmaması
- Kurumun işverenler ve kamuoyu nezdindeki olumsuz imajını değiştirmek için gereken düzeyde tanıtım yapılmaması
- Kurum içi iletişim ve koordinasyon eksikliği
- İleri düzeyde bürokrasi ve kırtasiyeciliğin yaşanması
- Fiziki alt yapının yetersizliği (bina, kütüphane, donanım, ekipman)
- Performansa dayalı yönetim sisteminin olmaması
- Yerel yönetimler, üniversiteler ve mesleki eğitim veren diğer kuruluşlarla işbirliğinin etkin olmayışı
- İşverenlerle iletişim kanallarının zayıf ve işverenlere sunulan hizmetlerin yetersiz olması
- İşgücü piyasasına ilişkin ayrıntılı bilginin yetersiz olması
- Vasıflı iş arayanlara yönelik hizmetlerin zayıf olması

Fırsatlar

- AB'ye uyum sürecinde yararlanılacak fonlar
- Kamu istihdam kurumlarının artan önemi
- Eğitimli genç nüfus

- Teknolojik gelişmeler
- Özel istihdam büroları

Tehditler

- Ulusal bir istihdam politikası geliştirilmemiş olması
- İşgücüne yeni katılanların sayısına denk iş yaratmayı imkansız hale getiren yüksek nüfus artış hızı
- İşsizlik oranının yüksek olması
- İşgücüne katılım oranının düşük olması
- İşgücünün eğitim seviyesinin ve verimliliğinin düşük olması
- Eğitim ve istihdam ilişkisinin zayıflığı
- İstihdamda tarımın ağırlığı
- Kırsal kesimden büyük şehirlere yüksek düzeyde göç gerçekleşmesi
- Bölgeler arası gelişmişlik farkları
- Yüksek düzeyde kayıt dışı istihdam

İKİNCİ BÖLÜM

Vizyon 2015

Misyonumuz

İşgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda; iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetini etkin bir şekilde sunmak, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik aktif programlar yoluyla istihdamı kolaylaştırmak, korumak, geliştirmek, çeşitlendirmek ve işini kaybedenlere geçici bir süre gelir desteği sağlamak.

Vizyonumuz

Değişim ve yeniliklere uyum sağlayarak, hizmet kalitesi ve çeşitliliği ile işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan, işgücü piyasasında öncü ve saygın bir kurum olmak.

Temel İlke ve Değerlerimiz



Stratejik Amaçlar

İşgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda istihdam hizmetlerini çeşitlendirmek ve işe yerleştirmede aktif rol oynamak

Amaç 1

İşgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik olarak aktif işgücü programları geliştirmek, yaygınlaştırmak ve etkinliğini artırmak

Amaç 2

İşgücü piyasasını etkin bir şekilde izlemek ve değerlendirmek

Amaç 3

Güçlü bir kurumsal yapı oluşturmak

Amaç 4

Stratejik Hedefler

Amaç 1-Hedef 1	Özel sektörden alınan açık işlerin sayısını her yıl, bir önceki yıla göre yüzde 25 artırmak
Amaç 1-Hedef 2	Özel sektörde işe yerleştirilenlerin sayısını her yıl, bir önceki yıla göre yüzde 30 artırmak
Amaç 1-Hedef 3	2015 yılı sonuna kadar Kurum tarafından işe yerleştirilenlerin yüzde 35'inin kadınlardan oluşmasını sağlamak
Amaç 1-Hedef 4	Her yıl, Büyükşehir Belediyesi olan illerde istihdam fuarı, diğer illerde istihdam fuarı ya da kariyer günleri düzenlemek
Amaç 1-Hedef 5	Her yıl, 6 aydan uzun süredir Kuruma kayıtlı 150.000 işsize iş danışmanlığı hizmeti vermek
Amaç 1-Hedef 6	İşgücü yetiştirme programlarını başarıyla tamamlayan işsizlerin tamamının iş danışmanlığı hizmetinden yararlanmasını sağlamak
Amaç 1-Hedef 7	2015 yılına kadar istihdam garantili olmayan işgücü yetiştirme kurslarını başarı ile bitirenlerin işe yerleştirme oranını yüzde 40'a çıkarmak
Amaç 1-Hedef 8	Kuruma kayıtlı meslek lisesi, meslek yüksek okulu ve üstü eğitim düzeyine sahip iş arayan sayısını her yıl yüzde 20 artırmak
Amaç 1-Hedef 9	Her yıl en az 500.000 açık işin Kurum internet sitesinde ilanını sağlamak
Amaç 2-Hedef 1	Tüm işgücü yetiştirme kurslarını işgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda açmak ve izlemek
Amaç 2-Hedef 2	Öncelikli olarak mesleği olmayanlardan olmak üzere Kuruma kayıtlı 400.000 işsizi aktif işgücü programlarından yararlandırmak
Amaç 2-Hedef 3	2011 yılından itibaren Kuruma yeni kayıt yaptıran mesleksiz tüm iş arayanlara mesleğe yönlendirme hizmeti sunmak
Amaç 2-Hedef 4	2015 yılı sonuna kadar 25.000 kişiyi girişimcilik eğitimi programlarından yararlandırmak
Amaç 2-Hedef 5	2015 yılı sonuna kadar en az yarısı Kuruma kayıtlı 18-29 yaş arası işsizlerden olmak üzere 400 bin işsizi staj programlarından yararlandırmak
Amaç 2-Hedef 6	İşsizlik ödeneği alanların en az 1/3'ünü Kurumun uyguladığı aktif istihdam programlarından yararlandırmak
Amaç 2-Hedef 7	2012 yılı sonuna kadar, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının işleyişini gözden geçirerek Kurullara işlerlik kazandıracak bir yönetim mekanizması kurmak
Amaç 2-Hedef 8	İşsizlik ödeneğini alan işsizlerin ortalama ödenek alma süresini 2015 yılı sonuna kadar 5 aya düşürmek
Amaç 3-Hedef 1	Yılda en az iki defa, merkezden işgücü piyasası ihtiyaç analizi yaparak sonuçlarını ulusal ve yerel düzeyde raporlaştırarak yayınlamak
Amaç 3-Hedef 2	2011 yılından itibaren, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları aracılığıyla her ilde yılda en az bir kez sektörel düzeyde işgücü piyasası analizi yapılmasını sağlamak
Amaç 4-Hedef 1	2011 yılının sonuna kadar Kurumun "İletişim Stratejisi Belgesi"ni oluşturmak
Amaç 4-Hedef 2	Kurum hizmetlerinde çalışan sayısını, sözleşmeli ve hizmet alımı yoluyla istihdam edilenler dâhil 2011 yılında 5.000'e, 2013 yılında 7.500'e ve 2015 yılında 10.000'e çıkarmak
Amaç 4-Hedef 3	2012 yılının sonuna kadar bireysel işlem merkezlerini tüm illere yönelik olarak yaygınlaştırmak
Amaç 4-Hedef 4	Kurum hizmetlerinin belediyelerde de sunulabilmesine yönelik olarak, 2013 yılı sonuna kadar belediyelerin tamamıyla protokol yapmak

Stratejik Amaç – Hedef, Politika ve Tedbir Bağlantısı

AMAÇ 1

İşgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda istihdam hizmetlerini çeşitlendirmek ve işe yerleştirmede aktif rol oynamak

Hedefler
<ol style="list-style-type: none"> 1. Özel sektörden alınan açık işlerin sayısını her yıl bir önceki yıla göre yüzde 25 artırmak 2. Özel sektörde işe yerleştirilenlerin sayısını her yıl bir önceki yıla göre yüzde 30 artırmak 3. 2015 yılı sonuna kadar Kurum tarafından işe yerleştirilenlerin en az yüzde 35'inin kadınlardan oluşmasını sağlamak 4. Her yıl, Büyükşehir Belediyesi olan illerde istihdam fuarı, diğer illerde istihdam fuarı ya da kariyer günleri düzenlemek 5. Her yıl, 6 aydan uzun süredir Kuruma kayıtlı 150.000 işsize iş danışmanlığı hizmeti vermek 6. İşgücü yetiştirme programlarını başarıyla tamamlayan işsizlerin tamamının iş danışmanlığı hizmetinden yararlanmasını sağlamak 7. 2015 yılına kadar istihdam garantili olmayan işgücü yetiştirme kurslarını başarı ile bitirenlerin işe yerleştirme oranını yüzde 40'a çıkarmak 8. Kuruma kayıtlı meslek lisesi, meslek yüksek okulu ve üstü eğitim düzeyine sahip iş arayan sayısını her yıl yüzde 20 artırmak 9. Her yıl en az 500.000 açık işin Kurum internet sitesinde ilanını sağlamak
Politika ve Tedbirler
<ol style="list-style-type: none"> 1. Planlı ve etkili işyeri ziyaretleri yapılması 2. Hedef gerçekleştirmelerinin kısa dönemler halinde izlenmesi 3. Eşleştirme hizmetinin etkinleştirilmesi 4. İş danışmanlığı hizmetine ağırlık verilmesi ve iş danışmanı olarak görev alacak nitelikte, yeterli sayıda personelin yetiştirilmesinin sağlanması 5. Özel istihdam bürolarının etkinliğinin artırılması yanında, bunlar ile işbirliğinin geliştirilmesi 6. Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımına ilişkin bilinç oluşturacak çalışmaların yürütülmesi 7. Kadının işgücüne katılımına ve istihdamına yönelik çalışmalara öncelik verilmesi, 8. Dezavantajlı gruplara, özellikle özürlü ve eski hükümlülere yönelik çalışmalara öncelik ve ağırlık verilmesi 9. Ulusal, yerel ve sektörel düzeyde diyalog ve işbirliğinin artırılması 10. İşgücü yetiştirme faaliyetlerinden yararlanacak işsizlerin tamamının iş danışmanlığı hizmetinden yararlanmasını sağlamak için, hizmet sağlayıcılarının iş danışmanlığı eğitimi vermesinin sağlanması 11. Mesleki bilgi, rehberlik ve danışmanlık faaliyetlerinin üniversiteler ve eğitim kurumlarıyla işbirliği yapılarak yaygınlaştırılması 12. Milli Eğitim Bakanlığı, Üniversiteler ve medya ile daha fazla ve etkili işbirliği yapılması 13. İşveren örgütleriyle işbirliği ve işyeri ziyaretleri gibi yollarla Kuruma daha fazla özel sektör işyerinin çekilmesi 14. Kurum internet sitesinin, işverenlerin sadece açık iş pozisyonlarının ilanını da sağlayacak şekilde geliştirilmesi

AMAÇ 2.**İşgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik olarak aktif işgücü programları geliştirmek, yaygınlaştırmak ve etkinliğini artırmak**

Hedefler	
1.	Tüm işgücü yetiştirme kurslarını işgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda açılmasını sağlamak
2.	Öncelikli olarak mesleği olmayanlardan olmak üzere her yıl kuruma kayıtlı 400.000 işsize aktif işgücü programlarından yararlandırmak
3.	2011 yılından itibaren Kuruma yeni kayıt yaptıran mesleksiz tüm iş arayanlara mesleğe yönlendirme hizmeti sunmak
4.	2015 yılı sonuna kadar 25 bin kişiyi girişimcilik eğitimi programlarından yararlandırmak
5.	2015 yılı sonuna kadar en az yarısı Kuruma kayıtlı 18-29 yaş arası işsizlerden olmak üzere 400.000 işsizi işbaşı eğitim (staj) programlarından yararlandırmak.
6.	İşsizlik ödeneği alanların en az üçte birini Kurumun uyguladığı aktif istihdam programlarından yararlandırmak
7.	2012 yılı sonuna kadar, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları'nın işleyişini gözden geçirerek Kurullara işlerlik kazandıracak bir yönetim mekanizması kurmak
8.	İşsizlik ödeneğini alan işsizlerin ortalama ödenek alma süresini 2015 yılı sonuna kadar 5 aya düşürmek
Politika ve Tedbirler	
1.	İşgücü yetiştirme kurslarının işgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda açılmasını sağlamak amacıyla, yıl içinde belirli periyotlarla izlenmesi
2.	İşyeri ziyareti gibi işverenle doğrudan temas sağlayan araçlarla aktif işgücü programlarının tanıtılması
3.	Uzun süreli işsizler başta olmak üzere dezavantajlı gurupların aktif işgücü programlarından yararlandırılması
4.	Meslek bilgi merkezi/meslek danışma servisi olmayan illerde bu merkez/servisin kurulmasının sağlanması, yeni kayıt olan mesleksiz her iş arayana meslek testi hizmeti sunulması
5.	Üniversite, meslek yüksekokulu ve lise son sınıf öğrencilerine yönelik girişimcilik ve işbaşı eğitim (staj) programlarını tanıtıcı faaliyetlere ağırlık verilmesi
6.	Girişimcilik eğitimlerine, girişimcilik potansiyeli olduğu tespit edilenlerin dâhil edilmesi
7.	Meslek danışmanı olarak görev alacak nitelikte, yeterli sayıda personelin yetiştirilmesi
8.	Mesleği olmayanlara yönelik olarak uygulanan işgücü yetiştirme faaliyetlerinin artırılması
9.	Kurul üyesi kurum ve kuruluşlarla merkezde yapılacak işbirliği ile İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının etkinleştirilmesi ve izlenmesi
10.	İşsizlik sigortası hizmetlerine yönelik olarak kamuoyunda farkındalık oluşturulmasına yönelik toplantı, seminer vb. düzenlenmesi,
11.	İşsizlik sigortası sistemine ilişkin yabancı ülke uygulamalarının incelenmesi

Amaç 3.
İşgücü piyasasını etkin bir şekilde izlemek ve değerlendirmek

Hedefler

1. Yılda en az iki defa merkezden işgücü piyasası ihtiyaç analizi yaparak sonuçlarını ulusal ve yerel düzeyde raporlaştırarak yayınlamak
2. 2011 yılından itibaren, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları aracılığıyla her ilde yılda en az bir kez sektörel düzeyde işgücü piyasası analizi yapılmasını sağlamak

Politika ve Tedbirler

1. Merkezden yapılan işgücü ihtiyaç analizlerine yönelik mevcut sistemin geliştirilmesi
2. İlgili kamu kurumları ve sosyal taraflarla işgücü piyasasının izlenmesi, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları'nın etkinliğinin artırılması konularında işbirliğine gidilmesi,
3. İşgücü piyasası analizlerine katılımın artırılması için, ilgili kurum, kuruluş ve sosyal taraflarla merkezde işbirliği yoluna gidilmesi
4. Yerel düzeydeki işgücü piyasası analizlerin yapılmasında İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları ile kurullara üye kuruluşların aktif rol almasının sağlanması

Amaç 4.
Güçlü bir kurumsal yapı oluşturmak

Hedefler
<ol style="list-style-type: none"> 1. 2011 yılının sonuna kadar Kurumun "İletişim Stratejisi Belgesi"ni oluşturmak 2. Kurum hizmetlerinde çalışan sayısını, sözleşmeli ve hizmet alımı yoluyla istihdam edilenler dahil 2011 yılında 5.000'e, 2013 yılında 7.500'e ve 2015 yılında 10.000'e çıkarmak 3. 2012 yılının sonuna kadar bireysel işlem merkezlerini tüm illere yönelik olarak yaygınlaştırmak 4. Kurum hizmetlerinin belediyelerde de sunulabilmesine yönelik olarak, 2013 yılı sonuna kadar belediyelerin tamamıyla protokol yapmak
Politika ve Tedbirler
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurumun iç iletişiminin kurum kültürünü güçlendirecek şekilde her düzeyde etkin kılınması 2. Kurumsal kimliğin medya, halkla ilişkiler ve tanıtımla desteklenerek, kurumsal imajın güçlendirilmesi 3. Kurum internet sitesinin sürekli geliştirilmesi 4. Uygulama birimlerine yönelik personel ihtiyaç analizi göz önünde bulundurularak, personel sayı ve niteliğinin artırılması 5. Kurum hizmet kalitesinin iyileştirilmesi ve personel motivasyonunun artırılması için kurumsal kültüre sahip ve eğitimli personelin alanında uzmanlaşmasının sağlanması 6. Kurum hizmetlerinin sunumunun en yüksek derecede bilgi teknolojisi ile desteklenmesi 7. 2011 yılının sonuna kadar "Kurumsal Kimlik Rehberi"nin hazırlanması 8. Kurum hizmetlerinin tanınırlığının artırılması 9. Kurumun bilgi toplama ve analiz sistemine ilişkin kapasitesinin geliştirilmesi 10. Belediyelerle olan işbirliğinin artırılarak vatandaşa en yakın noktadan hizmet sunulması

Hedef - Uygulama Birimi İlişkisi

Hedef Kodu	Hedef Adı	İşgücü Piyasası Bilgi Hizm.	İşgücü Uyum	İstihdam	İşsizlik Sigortası	Dış İlişkiler	Personel ve Eğitim.	İdari ve Mali İşler -Strateji	İl Müdürlükleri
Amaç 1-Hedef 1	Özel sektörden alınan açık işlerin sayısını her yıl, bir önceki yıla göre yüzde 25 artırmak			a				i	i
Amaç 1-Hedef 2	Özel sektörde işe yerleştirilenlerin sayısını her yıl, bir önceki yıla göre yüzde 30 artırmak			a				i	i
Amaç 1-Hedef 3	2015 yılı sonuna kadar Kurum tarafından işe yerleştirilenlerin yüzde 35'inin kadınlardan oluşmasını sağlamak			a				i	i
Amaç 1-Hedef 4	Her yıl, Büyükşehir Belediyesi olan illerde istihdam fuarı, diğer illerde istihdam fuarı ya da kariyer günleri düzenlemek			a				i	i
Amaç 1-Hedef 5	Her yıl, 6 aydan uzun süredir Kuruma kayıtlı 150.000 işsize iş danışmanlığı hizmeti vermek		a	i				i	i
Amaç 1-Hedef 6	İşgücü yetiştirme programlarını başarıyla tamamlayan işsizlerin tamamının iş danışmanlığı hizmetinden yararlanmasını sağlamak		a	i				i	i
Amaç 1-Hedef 7	2015 yılına kadar istihdam garantili olmayan işgücü yetiştirme kurslarını başarı ile bitirenlerin işe yerleştirme oranını yüzde 40'a çıkarmak		i	a				i	i
Amaç 1-Hedef 8	Kuruma kayıtlı meslek lisesi, meslek yüksek okulu ve üstü eğitim düzeyine sahip iş arayan sayısını her yıl %20 artırmak	i		a				i	i
Amaç 1-Hedef 9	Her yıl en az 500.000 açık işin Kurum internet sitesinde ilanını sağlamak	i		a				i	i
Amaç 2-Hedef 1	Tüm işgücü yetiştirme kurslarını işgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda açmak ve izlemek	i	a					i	i
Amaç 2-Hedef 2	Öncelikli olarak mesleği olmayanlardan olmak üzere Kuruma kayıtlı 400.000 işsizi aktif işgücü programlarından yararlandırmak		a					i	i
Amaç 2-Hedef 3	2011 yılından itibaren Kuruma yeni kayıt yaptıran mesleksiz tüm iş arayanlara mesleğe yönlendirme hizmeti sunmak		a					i	i
Amaç 2-Hedef 4	2015 yılı sonuna kadar 25.000 kişiyi girişimcilik eğitimi programlarından yararlandırmak		a					i	i
Amaç 2-Hedef 5	2015 yılı sonuna kadar en az yarısı Kuruma kayıtlı 18-29 yaş arası işsizlerden olmak üzere 400 bin işsizi staj programlarından yararlandırmak		a					i	i
Amaç 2-Hedef 6	İşsizlik ödeneği alanların en az 1/3'ünü Kurumun uyguladığı aktif istihdam programlarından yararlandırmak		a		i			i	i
Amaç 2-Hedef 7	2012 yılı sonuna kadar, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının işleyişini gözden geçirerek Kurullara işlerlik kazandıracak bir yönetim mekanizması kurmak			a				i	i
Amaç 2-Hedef 8	İşsizlik ödeneğini alan işsizlerin ortalama ödenek alma süresini 2015 yılı sonuna kadar 5 aya düşürmek			a	i			i	i
Amaç 3-Hedef 1	Yılda en az iki defa, merkezden işgücü piyasası ihtiyaç analizi yaparak sonuçlarını ulusal ve yerel düzeyde raporlaştırarak yayınlamak	a						i	i
Amaç 3-Hedef 2	2011 yılından itibaren, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları aracılığıyla her ilde yılda en az bir kez sektörel düzeyde işgücü piyasası analizi yapılmasını sağlamak	a						i	i
Amaç 4-Hedef 1	2011 yılının sonuna kadar Kurumun "İletişim Stratejisi Belgesi"ni oluşturmak	a							
Amaç 4-Hedef 2	Kurum hizmetlerinde çalışan sayısını, sözleşmeli ve hizmet alımı yoluyla istihdam edilenler dâhil 2011 yılında 5.000'e, 2013 yılında 7.500'e ve 2015 yılında 10.000'e çıkarmak						a	i	i
Amaç 4-Hedef 3	2012 yılının sonuna kadar bireysel işlem merkezlerini tüm illere yönelik olarak yaygınlaştırmak	a		i				i	i
Amaç 4-Hedef 4	Kurum hizmetlerinin belediyelerde de sunulabilmesine yönelik olarak, 2013 yılı sonuna kadar belediyelerin tamamıyla protokol yapmak			a				i	i

(a) Asıl Sorumlu (i) İlişkili

Hedeflere İlişkin 2008-2010 Gerçekleşmeleri

Hedef Kodu	Hedef Adı	Ölçü Birimi	2008	2009	2010
Amaç 1-Hedef 1	Özel sektörden alınan açık işlerin sayısını her yıl, bir önceki yıla göre yüzde 25 artırmak	Özel sektörden alınan açık iş	177.467	155.689	317.164
Amaç 1-Hedef 2	Özel sektörde işe yerleştirilenlerin sayısını her yıl, bir önceki yıla göre yüzde 30 artırmak	Özel sektörde işe yerleştirilen	99.841	89.842	159.050
Amaç 1-Hedef 3	2015 yılı sonuna kadar Kurum tarafından işe yerleştirilenlerin yüzde 35'inin kadınlardan oluşmasını sağlamak	İşe yerleştirilen kadınların oranı	22,82%	24,90%	24,22%
Amaç 1-Hedef 4	Her yıl, Büyükşehir Belediyesi olan illerde istihdam fuarı, diğer illerde istihdam fuarı ya da kariyer günleri düzenlemek	a) İstihdam fuarı sayısı b) Kariyer günleri sayısı	a)2 b) 5	a)2 b) 7	a)3 b) 12
Amaç 1-Hedef 5	Her yıl, 6 aydan uzun süredir Kuruma kayıtlı 150.000 işsiz iş danışmanlığı hizmeti vermek	İş danışmanlığı hizmeti sunulan 6 aydan uzun süredir kayıtlı işsiz	Veri Yok	Veri Yok	Veri Yok
Amaç 1-Hedef 6	İşgücü yetiştirme programlarını başarıyla tamamlayan işsizlerin tamamının iş danışmanlığı hizmetinden yararlanmasını sağlamak	İş danışmanlığı hizmeti sunulan başarılı kursiyer sayısı	Veri Yok	Veri Yok	Veri Yok
Amaç 1-Hedef 7	2015 yılına kadar istihdam garantili olmayan işgücü yetiştirme kurslarını başarı ile bitirenlerin işe yerleştirme oranını yüzde 40'a çıkarmak	İstihdam garantisiz işgücü yetiştirme kurslarını başarı ile bitirenlerin oranı	35,77%	18,69%	17,54%
Amaç 1-Hedef 8	Kuruma kayıtlı meslek lisesi, meslek yüksek okulu ve üstü eğitim düzeyine sahip iş arayan sayısını her yıl %20 artırmak	Kayıtlı meslek lisesi, meslek yüksek okulu ve üstü iş arayan	332.413	574.342	476.000
Amaç 1-Hedef 9	Her yıl en az 500.000 açık işin Kurum internet sitesinde ilanını sağlamak	Kurum internet sitesinde ilan edilen açık iş sayısı	196.119	180.245	378.894
Amaç 2-Hedef 1	Tüm işgücü yetiştirme kurslarını işgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda açmak ve izlemek	İşgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda açılan kurs oranı	Veri Yok	Veri Yok	Veri Yok
Amaç 2-Hedef 2	En az yarısı mesleği olmayanlardan olmak üzere Kuruma kayıtlı 400.000 işsiz aktif işgücü programlarından yararlandırmak	a) AİP'den yararlanan sayısı b) Bunlar içinde mesleksiz oranı	3,36%	15,49%	14,10%
Amaç 2-Hedef 3	2011 yılından itibaren Kuruma yeni kayıt yaptıran mesleksiz tüm iş arayanlara mesleğe yönlendirme hizmeti sunmak	Mesleğe yönlendirme hizmeti sunulan mesleksiz iş arayan	Veri Yok	Veri Yok	Veri Yok
Amaç 2-Hedef 4	2015 yılı sonuna kadar 25.000 kişiyi girişimcilik eğitimi programlarından yararlandırmak	Girişimcilik eğitiminden yararlanan sayısı	0	0	8.306
Amaç 2-Hedef 5	2015 yılı sonuna kadar en az yarısı Kuruma kayıtlı 18-29 yaş arası işsizlerden olmak üzere 400 bin işsiz işbaşı eğitim (staj) programlarından yararlandırmak	a) Staj programlarından yararlanan b) Bunlar içinde 18-29 yaş arası işsizlerin oranı	0	0	a)4761 b) %50+
Amaç 2-Hedef 6	İşsizlik ödeneği alanların en az 1/3'ünü Kurumun uyguladığı aktif istihdam programlarından yararlandırmak	AİP'den yararlanan sigortalı işsiz oranı	331.204	472.149	328.328
Amaç 2-Hedef 7	2012 yılı sonuna kadar, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının işleyişini gözden geçirerek Kurullara işlerlik kazandıracak bir yönetim mekanizması kurmak	Kurullara işlerlik kazandırmak için çalıştay yapılan il sayısı	0	0	13
Amaç 2-Hedef 8	İşsizlik ödeneğini alan işsizlerin ortalama ödenek alma süresini 2015 yılı sonuna kadar 5 aya düşürmek	İşsizlik ödeneğini alan işsizlerin ortalama ödenek alma süresi	6,25	6,20	6,00
Amaç 3-Hedef 1	Yılda en az iki defa, merkezden işgücü piyasası ihtiyaç analizi yaparak sonuçlarını ulusal ve yerel düzeyde raporlaştırarak yayınlamak	Ulusal ve yerel düzeyde raporlaştırılarak yayınlanan işgücü piyasası analizi sayısı	1	2	2
Amaç 3-Hedef 2	2011 yılından itibaren, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları aracılığıyla her ilde yılda en az bir kez sektörel düzeyde işgücü piyasası analizi yapılmasını sağlamak	İİMEK aracılığıyla sektörel düzeyde işgücü piyasası analizi yapılan il sayısı	0	0	0
Amaç 4-Hedef 1	2011 yılının sonuna kadar Kurumun "İletişim Stratejisi Belgesi"ni oluşturmak	İletişim stratejisi belgesi	Yok	Yok	Yok
Amaç 4-Hedef 2	Kurum hizmetlerinde çalışan sayısını, sözleşmeli ve hizmet alımı yoluyla istihdam edilenler dahil 2011 yılında 5.000'e, 2013 yılında 7.500'e ve 2015 yılında 10.000'e çıkarmak	Kurum hizmetlerinde çalışan sayısı	2.502	2.827	2.630
Amaç 4-Hedef 3	2012 yılının sonuna kadar bireysel işlem merkezlerini tüm illere yönelik olarak yaygınlaştırmak	Bireysel işlem merkezi bulunan il sayısı	Veri Yok	Veri Yok	62
Amaç 4-Hedef 4	Kurum hizmetlerinin belediyelerde de sunulabilmesine yönelik olarak, 2013 yılı sonuna kadar belediyelerin tamamıyla protokol yapmak.	Protokol yapılan belediye sayısı	0	0	844

Maliyetlendirme - Kaynak İhtiyacı

Stratejik planların yıllık uygulama dilimlerini performans programları oluşturur. Stratejik planlar ve bütçeler arasındaki ilişki performans programları aracılığı ile daha ayrıntılı olarak kurulmakta, stratejik planın amaç ve hedeflerini gerçekleştirmeye dönük stratejiler ile bunların bütçelendirilmesi de performans programında yer almaktadır. Bu çerçevede bütçelerin, performans uygulamasını destekleyen bir yapıya sahip olması sağlanmış olacaktır/olmaktadır. Stratejik Plan Dönemi (2011-2015) kaynak ihtiyacı belirli esaslara göre tespit edilmiş olup aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 11: Stratejik Plan (2011-2015) Dönemi Kaynak İhtiyacı

AMAÇLAR	AMAÇ 1. İşgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda istihdam hizmetlerini çeşitlendirmek ve işe yerleştirmede aktif rol oynamak	AMAÇ 2. İşgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik olarak aktif işgücü programları geliştirmek, yaygınlaştırmak ve etkinliğini izlemek	AMAÇ 3. İşgücü piyasasını etkin bir şekilde izlemek	AMAÇ 4. Güçlü bir kurumsal yapı oluşturmak	Diğer *
Yıllar					
2011	700.000.000				
2012	700.477.000				
2013	701.094.000				
2014**	735.500.000				
2015**	771.500.000				

* Stratejik Amaçlar dışında yer alan Kurum faaliyetlerini kapsamaktadır.

** 2014 ve 2015 yılı bütçe rakamları Orta Vadeli Mali Plan (2011-2013) 2013 TÜFE yıl sonu beklentisi olan %4,9 göre hesaplanmıştır.

Stratejik Planın Uygulanması, İzlenmesi ve Değerlendirilmesi

Mali saydamlık ve hesap verilebilirliği sağlamak ve kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanılmasını sağlamak üzere geliştirilen Performansa Dayalı Bütçeleme Sistemi'nin temel unsurlarından biri Stratejik Plan olup, diğerleri ise Performans Programı ve Faaliyet Raporu'dur.

Performans Programı, bir mali yılda kamu idaresinin stratejik planı doğrultusunda yürütmesi gereken faaliyetleri, bu faaliyetlerin kaynak ihtiyacını, performans hedef ve göstergelerini içeren, idare bütçesinin ve idare faaliyet raporunun hazırlanmasına dayanak oluşturan programdır.

Performans programları, bir mali yılda yürütülecek faaliyetleri belirlediğinden detaylı bir ön çalışma ve değerlendirme gerektirir. Hedef ve göstergelerin doğru ve tam olarak oluşturulması, mali yıl sonunda hazırlanacak faaliyet raporu ile performans değerlendirmesine temel oluşturduğundan önemli bir aşamadır. Bu aşamada gösterilecek dikkat ve özen, performans esaslı bütçeleme sisteminin sağlıklı işleyişini ve kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanımını sağlar. Bu nedenle, faaliyet sonuçları üzerine yapılacak performans değerlendirmesi kadar, program hazırlığında yapılacak ön değerlendirmeler de büyük önem arz eder.

Faaliyet Raporu, kamu idarelerinin stratejik plan ve performans programları uyarınca yürütülen faaliyetlerini, belirlenmiş performans göstergelerine göre hedef ve gerçekleşme durumu ile meydana gelen sapmaların nedenlerini açıklayan, idare hakkındaki genel ve mali bilgileri içeren rapordur.

Mali saydamlık ve hesap verme sorumluluğunun en önemli unsurlarından olan faaliyet raporları bir yıllık bütçe uygulamasının sonrasında üst yöneticiler ve kendilerine bütçe ile ödenek tahsis edilen harcama yetkilileri tarafından hazırlanır.

Faaliyet raporlarının hazırlanmasına ilişkin esas ve usuller “Kamu İdareleri Faaliyet Raporlarının Düzenlenmesi İle Bu İşlemlere İlişkin Diğer Esas ve Usuller Hakkında Yönetmelik”te belirlenmiştir. Raporlar, Yönetmelikte yer alan raporlama ilkelerine ve diğer hususlara uygun olarak hazırlanır.

Diğer taraftan stratejik planın izlenme süreci, DPT Müsteşarlığı'nın değerlendirme raporu çerçevesinde planın gözden geçirilerek nihai halinin verilmesi ve kamuoyunun bilgisine sunulması ile başlar. İzleme, planda belirtilen amaç ve hedef uygulamalarının sistematik bir çerçevede, gözlem sonuçları ve istatistikî verilerin belirlenen aralıklarla rapor edilmesi sürecini kapsamaktadır.

Gerçekleşen performans ölçümleri ile performans göstergelerinin ilgili yönetim kademelerince karşılaştırılması ve stratejilerde düzenlemeler yapılması, stratejik planın

değerlendirme sürecini oluşturmaktadır. Değerlendirmede uygulamaların mevzuata, teknik ve bilimsel kurallara uygunluğunun tespiti yanında kamu yararı bakımından etkililiği ve ölçülebilen sonuçları da dikkate alınacaktır.

EKLER**Ek-1: Stratejik Plan Hazırlama Ekibi**

Stratejik Plan çalışmalarını Genel Müdürlüğün 18/08/2009 tarih ve 128552 sayılı onayı ile aşağıda isimleri yazılı ekip yürütmüştür.

Adı Soyadı	Unvanı
Faruk ŞAHİN	Daire Başkanı
Aynur KAYIŞ	İç Denetçi
Yücel KARAKOYUN	İstihdam ve Meslek Uzmanı
Hüseyin GÖKMEN	İstihdam ve Meslek Uzmanı
Aydın ALABAŞ	İstihdam ve Meslek Uzmanı
Ferudun KAYA	İstihdam ve Meslek Uzmanı
Mustafa TİRYAKİ	İstihdam ve Meslek Uzmanı
Erhan FINDIK	İstihdam ve Meslek Uzmanı
Nazan KAHRAMAN	Şef
İhsan İnal ZERGEROĞLU	Şef

Ek-2: Stratejik Planlama Süreci

Kurum Stratejik Planı hazırlama çalışmaları İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı koordinatörlüğünde 18.08.2009 tarihinde başlatılmıştır. Stratejik Planı hazırlamak üzere tüm birimlerinin katılımıyla bir “Stratejik Plan Hazırlama Ekibi” oluşturulmuştur.

Stratejik planlama çalışmalarında, DPT tarafından yayınlanan “Kamu Kuruluşları İçin Stratejik Planlama Kılavuzu” ile 26.05.2006 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan “Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” temel doküman olarak kullanılmış ve literatürde konuya ilişkin olarak yayımlanan kaynaklardan faydalanılmıştır.

Ayrıca, 2006-2008 İŞKUR Stratejik İş Planı ve kuruluşundan bu yana proje yönetimi konusunda Kurum olarak elde etmiş olduğu tecrübelerin planlama çalışmalarına yansıtılmasına dikkat edilmiş olup, bu çerçevede, planlama sürecinin belirli bir zaman dilimi içerisinde tamamlanması ve kaynakların etkin kullanımı amacıyla, Stratejik Plan Hazırlama Ekibi tarafından bir iş takvimi oluşturulmuş ve çalışmalar söz konusu takvime uygun olarak yürütülmüştür.

Ek-3: Stratejik Plan İç Paydaş Anketi

Bilindiği üzere, Kurumumuz Stratejik Planı beş yıllık dönemini kapsayacak şekilde 2011-2015 dönemi için yenilecektir. Bu aşamada en önemli veri kaynaklarından birisi çalışanların görüş ve önerileridir. Bu çerçevede, çalışanların görüşlerini Stratejik Plana yansıtmak amacıyla oluşturulmuş aşağıdaki ankete lütfen cevap veriniz.

1- Dünyadaki ve Ülkemizdeki gelişmeler dikkate alındığında, genel anlamda İŞKUR'un hizmet sunduğu faaliyet alanı içerisindeki varoluş nedeni sizce ne olmalıdır? Önem sırasına göre sıralayınız)

- İşe Yerleştirme/İstihdam Hizmetleri ()
- İşgücü Uyum Hizmetleri ()
- İşsizlik Sigortası Hizmetleri ()
- İşgücü Piyasası Bilgi Hizmetleri ()
- Diğer

2-Bir kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'un işgücü piyasasındaki rolü sizce nasıldır? (Cevabınız a ise lütfen 3. soruya, cevabınız b ise lütfen 4. soruya geçiniz.)

- Etkindir.
- Yeterince etkin değildir ve geliştirilmelidir.

3- İŞKUR'un işgücü piyasasındaki etkin rol oynamasında aşağıdakilerden hangisi daha fazla önemlidir.(Önemine göre en fazla üç şık işaretleyiniz)

- Katılımcı ve sosyal diyaloga açık bir idari yapı ()
- İşsizlik sigortası fonuna sahip olmak ()
- Tüm ülke düzeyinde örgütlenmiş olmak ()
- Bilişim teknolojilerinden yararlanılması ()
- Değişime açık personele sahip olmak ()
- Toplumun önemli bir kesimini ilgilendiren hizmet alanına sahip olması ()
- Uluslararası proje uygulamada deneyim sahibi olunması ()
- Diğer.....

4- İŞKUR'un işgücü piyasasında yeterince etkin olamamasının nedeni sizce nedir? (En fazla üç şık işaretleyiniz)

- Tanınırlılığının yetersizliği ()
- İşverenlere sunulan hizmetlerin yetersizliği ()
- İşgücü piyasasına yeterince hakim olunamayışı ()
- Koordinasyon ve işbirliğini sağlayacak sosyal diyalog mekanizmasının etkin kullanılamaması ()
- Uzmanlaşmış personel yetersizliği ()
- Teknik kapasite eksikliği ()
- Personel yetersizliği ()
- Mali kaynakların etkin kullanılamaması ()
- Diğer.....

5- Önümüzdeki 5 yıllık dönemde Türkiye işgücü piyasasının 5 en önemli sorunu sizce ne olacaktır? Şıkları önemine göre sıralayınız.

- Yatırım ve teşviklerin yetersizliği ()
- Kayıtdışı istihdam ()
- Esnek çalışma biçimlerinin gelişmemiş olması ()
- İşgücü piyasasının şeffaf olmayışı ()
- Göç ()
- Yıllık nüfus artış hızına paralel yeterli istihdam yaratılamaması ()
- İşgücünün eğitim seviyesinin düşük olması ()
- Eğitim-istihdam ilişkisinin kurulamaması ()
- Girişimciliğin yeterince desteklenmemesi ()
- Diğer

6- İşgücü piyasasında yaşanan bu sorunların çözümü için genel anlamda neler yapılmalıdır? Önemine göre en fazla 3 şık işaretleyiniz.

- Ulusal İstihdam Politikası hazırlanmalı ()
- Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmeli ()
- Mesleki eğitim güçlendirilmeli ()
- Girişimcilik desteklenmeli ()
- İstihdama yönelik yatırımlar ve teşvikler arttırılarak uygulanmalı ()
- Etkin bir insan gücü planlaması sistemi uygulamaya konulmalı ()

g. Diğer

7- Önümüzdeki 5 yıllık dönemde İŞKUR'un işgücü piyasasındaki sorunların çözümüne yönelik olarak en önemli görevi sizce ne olmalıdır? Önemine göre en fazla 3 şık işaretleyiniz.(Lütfen 1, 5. ve 6. sorulara verdiğiniz cevapları göz önünde bulundurunuz)

- a. İşe yerleştirme hizmetlerinin etkinleştirilmesi ()
- b. İşsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek ()
- c. Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak ()
- d. İşgücü piyasasına hakim olarak etkin bir işgücü piyasası bilgi sistemi oluşturmak ()
- e. Danışmanlık hizmetlerini geliştirmek ()
- f. İşgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik mesleki eğitim faaliyetlerini geliştirmek ()
- g. Eğitim ve istihdam ilişkisi arasındaki duyarlılığı artırarak etkin bir insangücü planlaması yapmak ()
- h. Tanınırlığı artırmak ()
- i. Ulusal ve uluslar arası kuruluşlarla ortak projeler yürütmek ()
- j. Diğer.....

8- Aşağıdaki sıralanmış değer ve ilkelerden hangileri İŞKUR için söylenebilir?(Birden fazla şık işaretlenebilir)

- a. Şeffaflık ()
- b. Güvenilirlik ()
- c. Tarafsızlık ()
- d. Sosyal Sorumluluk ()
- e. Katılımcılık ()
- f. Yeniliğe ve Değişime Açıklık ()
- g. Kalite Odaklılık ()
- h. Sosyal Diyalog ()
- i. Erişebilirlik ()
- j. Kurumsal aidiyet ()
- k. İnsan Odaklılık ()
- l. Diğer.....

9- Kurumun Misyonunu ifade eden bir cümle yazınız. Önerinizi, aşağıdaki tanımla dikkate alarak ve önceki sorulara verilen cevapları gözeterek aşağıdaki boşluğa yazınız? (Miyon bir kuruluşun varlık sebebidir; kuruluşun ne yaptığını, nasıl yaptığını ve kimin için yaptığını açıkça ifade eder. Miyon bildirim stratejik plan dokümanının diğer kısımlarına da temel oluşturur. Miyon bildirim, kuruluşun sunduğu tüm hizmet ve faaliyetleri kapsayan bir şemsiye kavramdır.)

.....

10- Kurumun Vizyonunu ifade eden bir cümle yazınız Önerinizi, aşağıdaki tanımla dikkate alarak ve önceki sorulara verilen cevapları gözeterek aşağıdaki boşluğa yazınız? (Vizyon kuruluşun ideal geleceğini sembolize eder. Kuruluşun uzun vadede neleri yapmak istediğinin güçlü bir anlatımıdır. Vizyon bir kuruluşun farklı birimleri arasında birleştirici bir unsurdur. Bundan dolayı, bir çok işlevi yerine getiren kuruluşlarda daha da önemli bir role sahiptir. Vizyon bildirim kuruluşun ulaşmayı arzu ettiği geleceğin iddialı ve gerçekçi bir ifadesidir. Bu ifade, bir yandan çalışanları ve karar alıcıları ilerlemeye teşvik etmeli, diğer yandan da ulaşılabilir olmalıdır.)

.....

11-Görev yaptığınız yeri seçiniz?

- a. Genel Müdürlük ()
- b. İl Müdürlüğü ()

Ek-4: İş Akış Takvimi

No	Gerçekleştirilecek İş ve İşlemler	2009				2010										
		Eylül	Ekim	Kasım	Aralık	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim-Aralık	
1	Stratejik Planlamayla İlgili Alt Yapı Çalışmalarının Oluşturulması															
2	Stratejik Planlama Çalışmalarının Başlatıldığına İlişkin Genelge Çıkarılması															
3	Stratejik Planlama Ekibinin Oluşturulması															
4	Stratejik Planlama Ekibi çalışma usul ve esaslarının belirlenmesi															
5	Stratejik Plan Hazırlık Programının oluşturulması															
6	İç Paydaş Anketinin Hazırlanması- Anket Uygulanması-Analizi															
7	Dış Paydaş Tespiti ve Analizi															
8	Analizlerinden yararlanarak İŞKUR Mevcut Durum Analizinin yapılması															
9	İŞKUR Misyon, Vizyon, İlke, Stratejik Amaç ve Hedefleri'nin belirlenmesi															
10	Stratejilerin Belirlenmesi															
11	Stratejik Planı'nın Yönetim Kurulunun Onayına Sunulması															
12	Stratejik Planı'nın Değerlendirilmek Üzere DPT Müsteşarlığına Gönderilmesi															
13	DPT Müsteşarlığı Değerlendirme Raporu Doğrultusunda Planı'na Son Şeklinin Verilmesi															
14	İŞKUR Stratejik Planı'nın Yönetim Kurulu Onayına Sunulması															
15	İŞKUR Stratejik Planı'nın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın Onayına Sunulması															
16	İŞKUR Stratejik Planı'nın Kamuoyuna Duyurulması-Kurum internet sitesinde yayınlanması															
17	İŞKUR Stratejik Planı'nın DPT Müsteşarlığı, Maliye Bakanlığı, TBMM ve Sayıştay'a gönderilmesi															

Ek-5: Teşkilat Şeması

