



ÇSGB

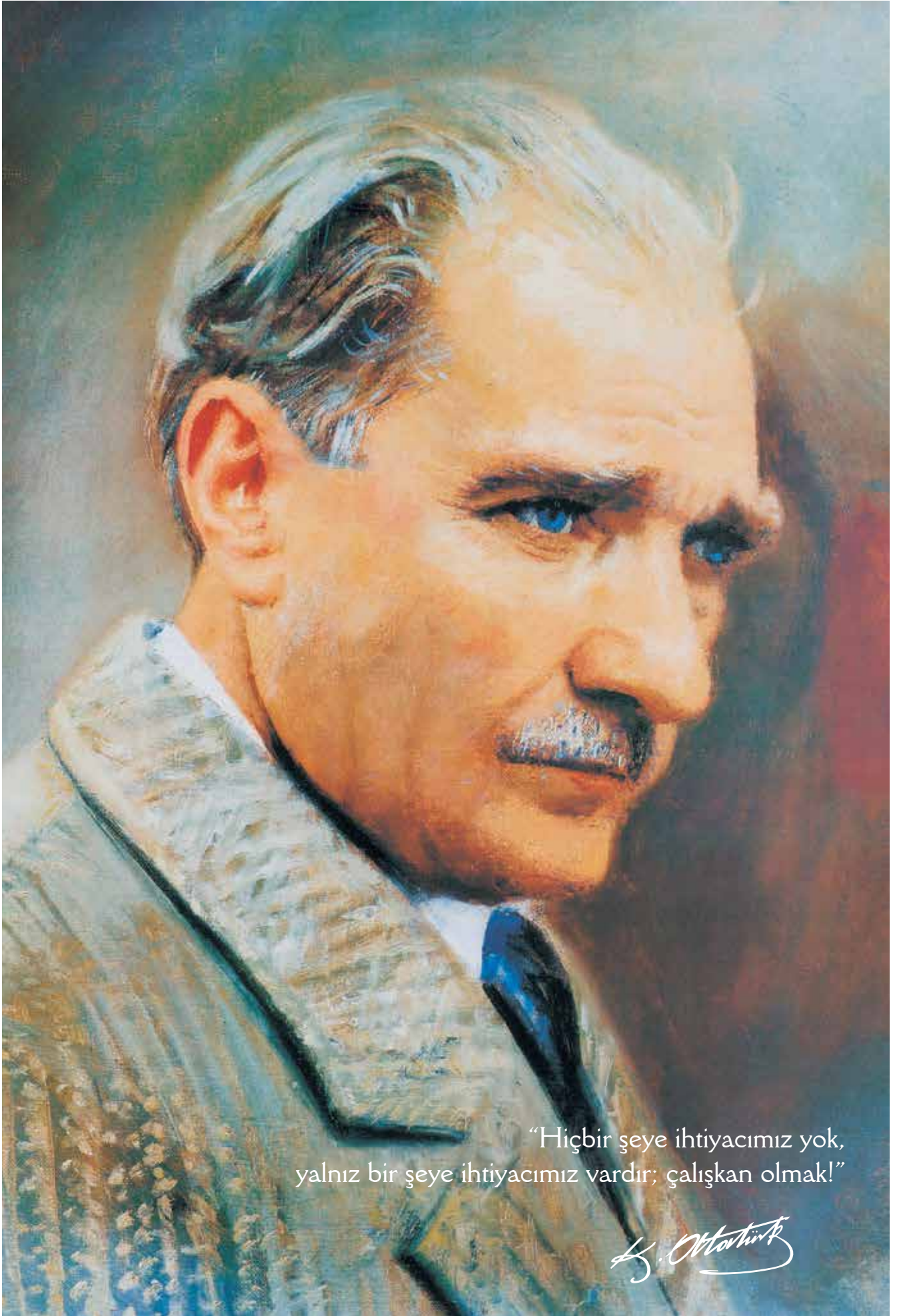
T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

STRATEJİK PLAN

20 | 14
18

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2014 - 2018 Dönemi Stratejik Planı
Yayın No: 4

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İnönü Bulvarı No: 42 PK: 06520 Emek / Ankara
Tel: 0 312 296 64 36
www.csqb.gov.tr



“Hiçbir şeye ihtiyacımız yok,
yalnız bir şeye ihtiyacımız vardır; çalışkan olmak!”

H. Oltarink

ÖNSÖZ



Son yıllarda dünyada yaşanan hızlı değişim süreçlerine paralel olarak ülkemizde de toplumsal ve ekonomik yapıda, devlet olgusunun niteliğinde, vatandaşların devletten istek ve beklentilerinde yoğun ve hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Bakanlığımız, bu doğrultuda hükümetimizce de ilke edinilen vatandaş odaklı hizmet anlayışı ile etkili, kaliteli, şeffaf ve verimli işleyen bir yapıda hizmet sunmak için çalışmalarına devam etmektedir.

Önümüzdeki yıllarda çalışma hayatına yön verecek birçok önemli kanun düzenlemelerini gerçekleştirdik. Bu çerçevede; Sosyal Güvenlik Reformu, İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kamu Görevlilerine Toplu Sözleşme hakkı veren temel düzenleme ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu temel kilometre taşlarıdır. Öte yandan istihdamı artırmaya yönelik istihdam paketleri ile de işsizlik oranının sürekli olarak düşmesini sağladık. Bakanlık olarak sunmakta olduğumuz hizmetler, planlı bir şekilde devam etmektedir ve edecektir.

Gençlerine 2071 yılını hedef gösteren, 2023 yılı hedeflerine kilitlenmiş ülkemizde tüm kurum ve kuruluşlar gibi Bakanlığımızın da ileri vizyon sahibi olması, plan ve programlarını bu doğrultuda yapması kaçınılmazdır. Belirlenen hedeflere ulaşmanın en temel göstergelerinden birisi de şüphesiz ki kamunun stratejik yönetim anlayışına sahip olması gerekliliğidir. Bu kapsamda teknolojinin son imkânlarından da en iyi şekilde faydalanmayı ilke edinen Bakanlığımız, stratejik yönetim anlayışı ile faaliyetlerini sürdürmekte ve sonuçlarını kamuoyu ve yetkili kurumlarla paylaşmaktadır. Yeni kamu mali yönetimi anlayışında stratejik planlama takviminde ilk sıralarda yer alan Bakanlığımız stratejik yönetim kapsamında iyi sonuçlara imza atmış bulunmaktadır.

Bakanlığımızın gelecek beş yıllık amaç ve hedeflerini ortaya koyan 2014-2018 Dönemi Stratejik Planı, paydaşlarımızın da katılımlarıyla hazırlanmış bulunmaktadır. Bundan önceki stratejik plan döneminde olduğu gibi bütün birimlerimizin stratejik amaçlarımız ve hedeflerimiz doğrultusunda gayret göstermelerini bekliyor, başta görüş ve önerileri bizimle paylaşan bütün paydaşlarımız olmak üzere, Stratejik Planlama Kurulu ve Stratejik Plan Hazırlama Ekibi üyeleri ile çalışmalarını koordine eden Stratejik Geliştirme Başkanlığına teşekkür eder, Stratejik Planımızın hayırlı olmasını dilerim.

Faruk ÇELİK

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

SUNUŞ

3



5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunuyla; kamu yönetiminde köklü değişiklikler yapılmış, mali yönetim ve kontrol sistemimiz gelişen ve değişen dünyaya paralel olarak bütünüyle ve yeni bir anlayış çerçevesinde değiştirilerek kamu kurumlarının stratejik yönetim anlayışına sahip olarak yönetilmeleri esası getirilmiştir.

Stratejik yönetim anlayışının temelini oluşturan stratejik planların hazırlanması zorunlu kılınmış, performans esaslı bütçeleme ile de planlama ve bütçeleme sürecinin bağı güçlendirilmiştir. Bütün bu gelişmeler kamu kurumlarının politika geliştirme kapasitelerinin güçlenmesini sağlamakla birlikte şeffaf ve hesap verebilir kamu yapılarının ortaya çıkmasını da sağlamıştır.

Bakanlığımızın önümüzdeki beş yıllık döneme ilişkin temel politika ve önceliklerini yansıtan 2014-2018 Dönemi Stratejik Planımızın hassasiyetle uygulanmasını, hayırlı olmasını ve kamuoyu ile kurum ve kuruluşların bilgi ihtiyacını karşılamasını dilerim.

Fatih ACAR
Müsteşar

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	5
SUNUŞ	7
Tablolar Dizini.....	9
Şekiller Dizini	9
I. GİRİŞ	10
II. MEVCUT DURUM ANALİZİ.....	12
A. TARİHSEL GELİŞİM.....	13
B. YETKİ, GÖREV VE SORUMLULUKLAR	14
C. TEŞKİLAT YAPISI.....	15
D. KURUMSAL BİLGİLER.....	17
E. PAYDAŞ ANALİZİ.....	20
F. GZFT (SWOT) ANALİZİ.....	22
III. MİSYON.....	24
IV. VİZYON	25
V. İLKE VE DEĞERLER.....	25
VI. STRATEJİK AMAÇLAR.....	25
VII. STRATEJİK HEDEFLER, STRATEJİLER VE PERFORMANS GÖSTERGELERİ.....	26
VIII. 2009-2013 DÖNEMİ STRATEJİK PLANININ DEĞERLENDİRİLMESİ	86
IX. STRATEJİK PLAN HAZIRLAMA SÜRECİ	88
X. UYGULAMA, İZLEME VE DEĞERLENDİRME SÜRECİ	90
EKLER	92

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1	Birimlere göre personel sayıları (Aralık 2012 sonu itibarıyla).....	17
Tablo 2	Personelin hizmet sınıflarına göre dağılımı (Aralık 2012 sonu itibarıyla)	18
Tablo 3	Personelin öğrenim durumlarına göre dağılımı (Aralık 2012 sonu itibarıyla)	18
Tablo 4	Personelin yaş gruplarına göre dağılımı (Aralık 2012 sonu itibarıyla)	18
Tablo 5	Yıllar itibarıyla personel sayısı.....	18
Tablo 6	Envanter bilgileri (Aralık 2012 sonu itibarıyla).....	19
Tablo 7	Stratejik Amaç ve Hedeflerle Birim İlişkileri	82
Tablo 8	Stratejik Amaç ve Hedeflerin Maliyetleri.....	84
Tablo 9	Çalışma takvimi ve aşamaları	89

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1	Bakanlık organizasyon şeması	16
Şekil 2	Onuncu Kalkınma Planı ile Stratejik Planımız Arasındaki Bağlantı.....	81

I. GİRİŞ





09 Ocak 1985 tarih ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununda Bakanlığımızın kuruluş amacı; "... çalışma hayatını, işçi-işveren ilişkilerini, iş sağlığı ve güvenliğini düzenlemek, denetlemek ve sosyal güvenlik imkânını sağlamak, bu imkânı yaygınlaştırmak ve geliştirmek, yurt dışında çalışan işçilerimizin çalışma hayatından doğan hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek, ..." olarak yer almıştır.

Bu amaçlar doğrultusunda çalışan Bakanlığımız, faaliyetlerini, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile birlikte kamuda yeni bir yönetim aracı olarak ortaya çıkan stratejik yönetim anlayışı ile sürdürmeye devam etmektedir.

Stratejik yönetim yaklaşımının temelini oluşturan stratejik planların katılımcı yöntemlerle hazırlanması ve

kamu idarelerinin; orta ve uzun vadeli amaçlarını, temel ilke ve politikalarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini, bunlara ulaşmak için izlenecek yöntemler ile kaynak dağılımını içermesi gerektiği 5018 sayılı Kanunda hükme bağlanmıştır. Diğer taraftan stratejik planlara dayalı olarak performans programı hazırlama zorunluluğu da getirilmiştir.

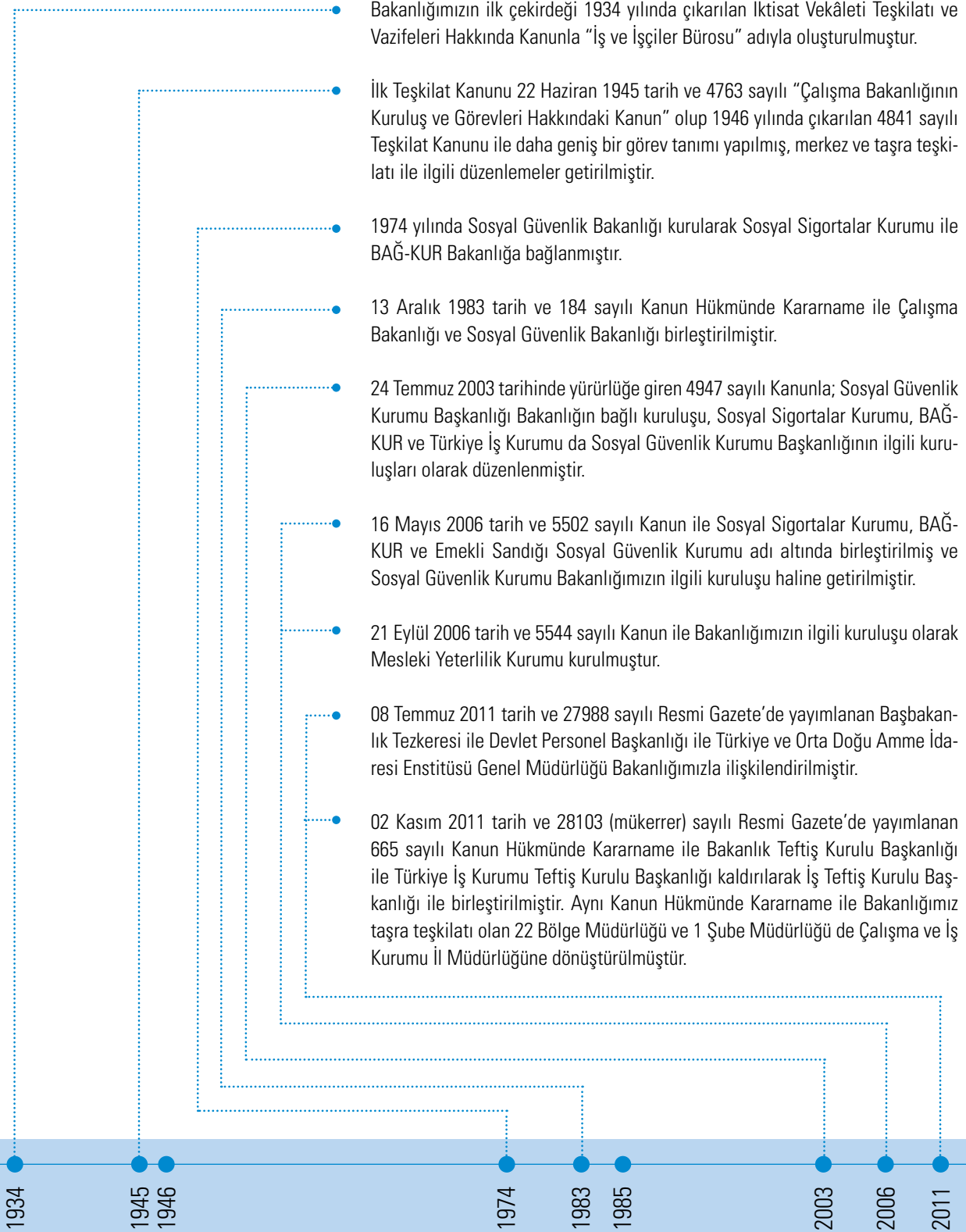
Stratejik yönetim yaklaşımı doğrultusunda 2014-2018 dönemini kapsayan Bakanlığımız stratejik planı hazırlık sürecinde; ilgili mevzuat hükümlerine uyulmuş, diğer kamu kurum ve kuruluşlarının stratejik planları incelenmiş, paydaşların görüş ve önerileri de dikkate alınarak katılımcılığın üst düzeyde gerçekleşmesine dikkat edilmiştir.

Stratejik Plan Ekibi

II. MEVCUT DURUM ANALİZİ



A TARIHÇE



Bakanlığımızın yürürlükte bulunan teşkilat kanunu 09 Ocak 1985 tarih ve 3146 sayılı “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun”dur.

B YETKİ, GÖREV VE SORUMLULUKLAR



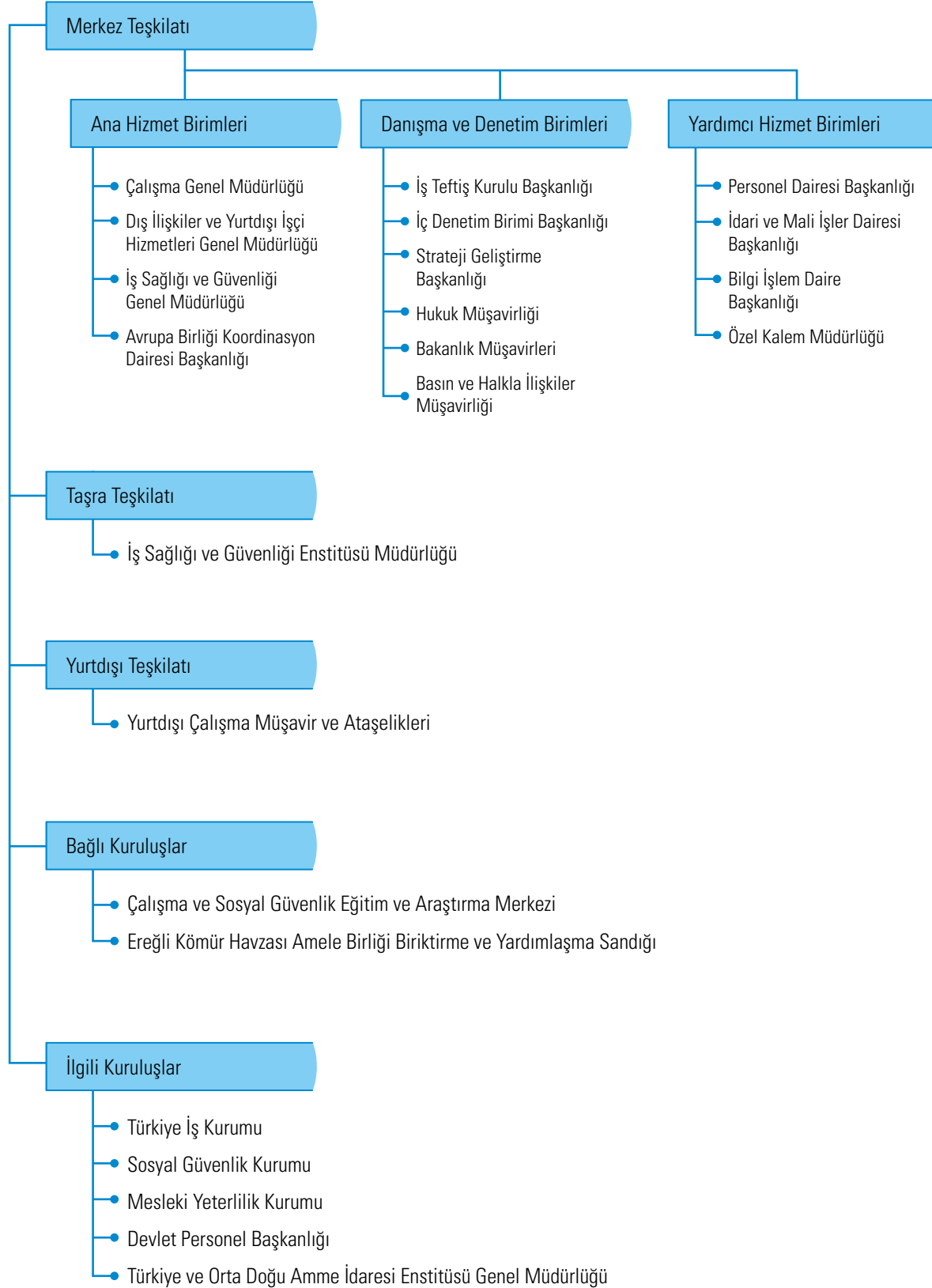
09 Ocak 1985 tarih ve 3146 sayılı **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunda**; Bakanlığımızın kuruluş amacı:

“... çalışma hayatını, işçi-işveren ilişkilerini, iş sağlığı ve güvenliğini düzenlemek, denetlemek ve sosyal güvenlik imkânını sağlamak, bu imkânı yaygınlaştırmak ve geliştirmek, yurt dışında çalışan işçilerimizin çalışma hayatından doğan hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek, ...”

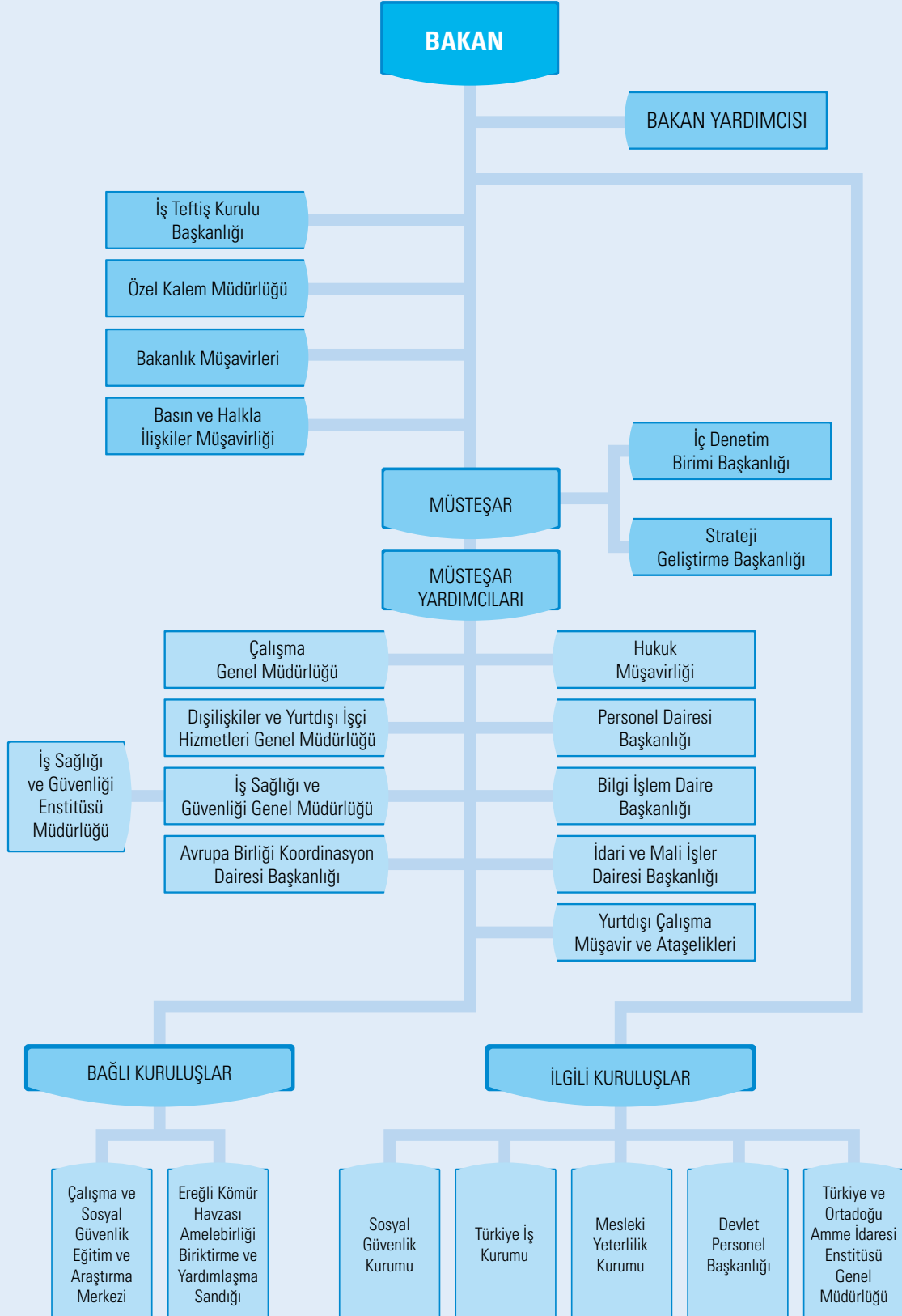
olarak belirtilmiştir.

- Çalışma hayatını düzenleyici, işçi - işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler almak,
- Çalışma hayatındaki mevcut ve muhtemel meseleleri ve çözüm yollarını araştırmak,
- Ekonominin gerektirdiği insan gücünü sağlamak için gerekli tedbirleri araştırmak ve uygulanmasının sağlanmasına yardımcı olmak,
- İstihdamı ve tam çalışmayı sağlayacak, çalışanların hayat seviyesini yükseltecek tedbirleri almak,
- Çalışanların mesleki eğitimlerini sağlayıcı tedbirler almak,
- Engellilerin mesleki rehabilitasyonunu sağlayacak tedbirler almak,
- İş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak tedbirlerin uygulanmasını izlemek,
- Çalışma hayatını denetlemek,
- Sosyal adalet ve sosyal refahın gerçekleşmesi için gerekli tedbirleri almak,
- Çeşitli fizyolojik, ekonomik ve sosyal risklere karşı sosyal sigorta hizmetlerini uygulamak,
- Sosyal güvenlik imkânını sağlamak, yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi için gerekli tedbirleri almak,
- Yabancı ülkelerde çalışan Türk işçilerinin çalışma hayatı ve sosyal güvenlikle ilgili meselelerine çözüm yolları aramak, hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek,
- Çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları koruyucu ve çalışmayı destekleyici tedbirleri almak,
- Bağlı ve ilgili kuruluşların amaçları ve özel kanunları gereğince idare edilmesini sağlamak ve denetlemek,
- İş istatistiklerini derlemek ve yayınlamak,
- Çeşitli mevzuatla verilen diğer görev ve hizmetleri yapmak,
- İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önleyici ve koruyucu hizmetleri yürütenlerin niteliklerini belirlemek, eğitimlerini ve sertifikalandırılmalarını sağlamak,
- Mesleki yeterlilik sisteminin oluşturulması ve işletilmesi için gerekli tedbirleri almak.

C TEŞKİLAT YAPISI



Şekil 1 - Bakanlık organizasyon şeması



D KURUMSAL BİLGİLER

a) Personel Bilgileri

Tablo 1 - Birimlere göre personel sayıları (Aralık 2012 sonu itibarıyla)

	Personel Sayısı	
ANA HİZMET BİRİMLERİ	Çalışma Genel Müdürlüğü	258
	Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü	107
	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü	277
	Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı	77
	Toplam	719
DANIŞMA VE DENETİM BİRİMLERİ	İş Teftiş Kurulu Başkanlığı	1.004
	İç Denetim Birimi Başkanlığı	14
	Strateji Geliştirme Başkanlığı	41
	Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği	5
	Hukuk Müşavirliği	24
	Toplam	1.088
YARDIMCI HİZMET BİRİMLERİ	Personel Dairesi Başkanlığı	57
	İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı	155
	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	56
	Özel Kalem Müdürlüğü	80
	Toplam	348
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ	Merkez	95
	Adana Laboratuvar Şefliği	7
	Bursa Laboratuvar Şefliği	1
	İstanbul Laboratuvar Şefliği	14
	İzmir Laboratuvar Şefliği	8
	Kayseri Laboratuvar Şefliği	4
	Kocaeli Laboratuvar Şefliği	18
	Toplam	147
YURT DIŞI TEŞKİLATI	Müşavir	8
	Müşavir Yardımcısı	1
	Ataşe	13
	Ataşe Yardımcısı	4
	Toplam	26
	Yüksek Hakem Kurulu Genel Sekreterliği	1
	Döner Sermaye	6
Genel Toplam	2.335	
Toplam Kadro Sayısı	4.683	
Kadro Doluluk Oranı	% 49,86	
	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi	62

Tablo 2 - Personelin hizmet sınıflarına göre dağılımı (Aralık 2012 sonu itibarıyla)

Hizmet Sınıfları	SAYI	ORAN (%)
Genel İdare Hizmetleri Sınıfı	2.149	92,03
Teknik Hizmetler Sınıfı	101	4,33
Sağlık Hizmetleri Sınıfı	38	1,63
Yardımcı Hizmetler Sınıfı	47	2,01
Toplam	2.335	100

Tablo 3 - Personelin öğrenim durumlarına göre dağılımı (Aralık 2012 sonu itibarıyla)

Eğitim Durumu	SAYI	ORAN (%)
Doktora	12	0,51
Yüksek Lisans	143	6,13
Lisans	1.754	75,12
Önlisans	173	7,41
Lise	221	9,46
Ortaokul	30	1,28
İlkokul	2	0,09
Toplam	2.335	100

Tablo 4 - Personelin yaş gruplarına göre dağılımı (Aralık 2012 sonu itibarıyla)

Yaş Aralığı	SAYI	ORAN (%)
60+	117	5,01
51-60	433	18,54
41-50	595	25,48
31-40	538	23,05
26-30	571	24,45
18-25	81	3,47
Toplam	2.335	100

Tablo 5 - Yıllar itibarıyla personel sayısı

Hizmet Sınıfları	2007	2008	2009	2010	2011
Genel İdare Hizmetleri Sınıfı	2.259	2.208	2.234	2.342	1.922
Teknik Hizmetler Sınıfı	106	103	103	106	89
Sağlık Hizmetleri Sınıfı	29	29	28	36	40
Yardımcı Hizmetler Sınıfı	112	103	94	89	45
Toplam	2.506	2.443	2.459	2.573	2.096

b) Fiziksel Kaynaklar



5 bloktan oluşan Bakanlık merkez binasında; Bakanlık Makamı, Bakan Yardımcılığı, Makamı, Müsteşarlık Makamı, Özel Kalem Müdürlüğü, Müsteşar Yardımcıları, Çalışma Genel Müdürlüğü, Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İç Denetim Birimi Başkanlığı, Strateji Geliştirme Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği, Personel Dairesi Başkanlığı, İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı ile Bilgi İşlem Daire Başkanlığı hizmet vermektedir.



Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Çankaya'da bulunan binasında hizmet vermektedir.



İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü İstanbul yolu üzerinde bulunan binasında hizmet vermektedir.



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı Pursaklar'da bulunan binasında hizmet vermektedir.

Bakanlığımız; merkez, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü olmak üzere toplam 61.587 m² alanda hizmet vermektedir.

Tablo 6 - Envanter bilgileri (Aralık 2012 sonu itibarıyla)

ENVANTER	Adet
Lojman	39
Eğitim Tesisi	1
Telefon Aboneliği	251
Cep Telefonu Aboneliği	37
Faks	80
Binek Otomobil	6
Masaüstü Bilgisayar	1.698
Dizüstü Bilgisayar	1.354
Yazıcı	1.181
Tarayıcı	227
Projeksiyon Cihazı	54



E PAYDAŞ ANALİZİ

Paydaş analizi kapsamında; Bakanlığımızın sunduğu hizmetlerle ilgisi olan, faaliyetlerimizden doğrudan veya dolaylı olarak etkilenen ve Bakanlığımızı doğrudan ya da dolaylı olarak etkileme gücüne sahip olan bütün iç ve dış paydaşlar dikkate alınarak çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

İç Paydaş Analizi Çalışmaları

İç paydaşlarımız olan kurum çalışanlarının stratejik planlama sürecine etkin katılımı sağlanmıştır. Stratejik Plan Hazırlama Ekibinde birimlerimiz yeterli sayıda ve birim faaliyetlerine hâkim kişilerce temsil edilmiştir.

Bütün birimlerde kurulan stratejik plan alt çalışma grupları ile de plan hazırlık süreci kurum geneline yayılmış ve stratejik yönetimin farkındalığı artırılmıştır. Süreç içerisinde Stratejik Planlama Kurulu belirli aralıklarla bilgilendirilerek katkıları alınmıştır.

İç paydaşlarımız olan çalışanlarımızın düşüncelerinin plana tam olarak yansıtılabilmesi için bütün birimlerden her düzeyde personelin katılımı (82 kişi) ile 31 Mayıs 2012'de "İç Paydaş Ortak Akıl Platformu" çalışması gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışmada; iç paydaşlarımızın Bakanlığımızın güçlü ve gelişmeye açık alanlarına yönelik algılamaları ile çevresel fırsatlara ve tehditlere ilişkin düşünceleri ve tespit edilen sorunlara ilişkin çözüm önerileri alınmıştır. Çalışma sonuçları konsolide edilip rapor haline getirilerek çıktılar plana yansıtılmıştır.

Dış Paydaş Analizi Çalışmaları

Dış paydaş analizi çerçevesinde; Stratejik Plan Hazırlama Ekibi tarafından öncelikle dış paydaşlarımız tespit edilmiş ve Bakanlığımızla olan ilişkileri dikkate alınarak önceliklendirilmiştir. Yapılan bu çalışma sonucunda kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, sendikalar ve konfederasyonlar, üniversiteler, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, dernekler, yerel yönetimler ve uluslararası kurum ve kuruluşların Türkiye temsilciliklerinden oluşan 85 adet dış paydaş plan hazırlama sürecine dâhil edilmiştir.

Dış paydaşlarımızın düşüncelerinin plana tam olarak yansıtılabilmesi için 6 Haziran 2012'de kurumlarını temsil etme gücüne sahip 82 kişinin katılımıyla "Dış Paydaş Ortak Akıl Platformu" çalışması gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışmada; dış paydaşlarımızın Bakanlığımızın güçlü ve gelişmeye açık alanlarına yönelik algılamaları ile çevresel

fırsatlara ve tehditlere ilişkin düşünceleri ve plan dönemi olan gelecek beş yıl içinde Bakanlığımız tarafından öncelikle ele alınması gereken hususlarla ilgili önerileri alınmıştır. Çalışma sonuçları konsolide edilip rapor haline getirilerek çıktılar plana yansıtılmıştır.

Dış Paydaş Ortak Akıl Platformu çalışmasında uygulanan Bakanlığımız paydaş görüşleri anketi analiz edilmiş, analiz sonuçlarına göre plan döneminde Bakanlığımızca öncelikle ele alınması gereken hususlar arasında;

- İş sağlığı ve güvenliği,
 - Kayıt dışı istihdam,
 - Mevzuat çalışmaları,
 - İstihdama yönelik politikalar,
- ön plana çıkmıştır.

Paydaşlarımız

- Cumhurbaşkanlığı
- Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı
- Başbakanlık
- Yargı Organları
- Bakanlıklar ve Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşları
- Üniversiteler
- Valilikler
- Mahalli İdareler
- Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları
- Sendikalar ve Konfederasyonlar
- Sivil Toplum Kuruluşları
- Özel Sektör Kuruluşları
- Uluslararası Kuruluşlar
- Çalışanlar
- Bakanlık Çalışanları
- Vatandaşlarımız ve Yabancılar

F GZFT (SWOT) ANALİZİ

İç ve dış paydaş ortak akıl platformu çalışmalarını kapsamında gerçekleştirilen GZFT analizi sonuçları raporlanarak, Stratejik Plan Hazırlama Ekibi tarafından gerçekleştirilen GZFT analizi sonuçlarıyla konsolide edilmiş ve nihai GZFT analizi hazırlanmıştır.

STRENGTHS

GÜÇLÜ ALANLAR

- Nitelikli genç ve yetişmiş insan gücüne sahip olunması
- Vatandaşın sorunlarına çözüm bulacağı; istek, öneri, ihbar ve şikâyetlerini iletebileceği bir iletişim merkezine sahip olunması (Alo 170)
- Sosyal taraflarla güçlü ilişkilerin olması
- Avrupa Birliği Mali Yardım Aracı (IPA) çerçevesinde İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Bileşeninde program otoritesi olunması
- Çalışma hayatında etkili denetim yapabilecek potansiyelde bir yapıya sahip olunması
- Kayıt dışı istihdamın azaltılmasında etkili rol oynanması
- Eğitim ve araştırma merkezlerine sahip olunması
- Hizmetlerin elektronik ortamda hızlı, güvenilir ve şeffaf olarak sunulması
- Etkin bağlı ve ilgili kuruluşlara sahip olunması
- Uluslararası kuruluşlarla işbirliği içinde olunması
- Yurtdışında çalışan vatandaşlarımızın buldukları ülke mevzuatı doğrultusunda hizmet sunuluyor olunması
- Toplumun her kesimini ilgilendiren bir Bakanlık olması
- İstihdamın artmasına yönelik politikalarda belirleyici rol oynaması
- Mevzuat alt yapısının güçlü olması

WEAKNESSES

GELİŞMEYE AÇIK ALANLAR

- Mali ve fiziki kaynakların yetersizliği
- Birimlerin iş yükü ve personel sayısı arasındaki dengenin tam sağlanamaması
- Yönetmelik etkinliğinin yeterli düzeyde olmaması
- Bakanlığın ve iş mevzuatının topluma ve çalışanlara yeterli düzeyde tanıtılmaması
- Kurum kültürünün yeterli düzeye ulaşmaması
- Kurum içi ve kurum dışı koordinasyon ile çalışanlar arasındaki koordinasyonun yeterli düzeyde sağlanamaması
- Stratejik yönetim anlayışının tam olarak uygulamaya konulamaması
- Personelle yurtdışında sağlanan kişisel gelişim ve kariyer olanaklarının kısıtlı olması
- Personelin motivasyon eksikliği

OPPORTUNITIES

FIRSATLAR

O

- Kayıt dışılık ile ilgili bilincin ve bu yöndeki kararlılığın artması
- İş hayatının sürekli gelişime açık dinamik bir yapıya sahip olması
- Hükümet politikalarında mesleki eğitimin ön plana çıkması
- Teknolojik gelişmelerin iş sağlığı ve güvenliği alanına olumlu etkisi
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda toplumsal bilincin artması
- Nitelikli ve genç insan kaynağının çalışma hayatına katılımı
- Bakanlığın görev alanına giren konularda kitle iletişim araçlarının toplumun bilinç düzeyi üzerindeki olumlu etkisi
- Kamu, sivil ve uluslararası kuruluşlar arasındaki işbirliklerinin artması
- Ülkemizde sosyal sorumluluk bilincinin artması
- Bilgi işlem teknolojilerinin gelişmekte olması
- Ekonomik büyümenin istihdama olumlu etkisi

THREATS

TEHDİTLER

T

- Sosyal güvenlik sistemindeki finansman açığı
- Kayıt dışı istihdam oranının yüksek olması
- Nitelikli işsizlerin sayısının artması
- Sendikal örgütlenme oranının düşük olması
- Eğitim-istihdam ilişkisinin zayıf olması
- İşgücü piyasasının yerel ve sektörel istihdam ihtiyaçlarına uyum sağlayamaması
- Teknolojik gelişmeler sonucu emek yoğun işgücü talebinin azalması
- İç ve dış göçün istihdama olumsuz etkisi
- Küçük ölçekli işyerlerinin fazlalığı
- İstihdamın yoğun olduğu küçük ve orta ölçekli işletmelerin rekabet gücünün zayıf olması
- Ekonomik dalgalanmaların işgücü piyasası üzerindeki olumsuz etkisi
- Yatırımcıların işgücü maliyetinin daha düşük olduğu ülkelere yönelmeleri
- Kamu kuruluşları arasındaki veri paylaşımının yetersizliği
- Nitelikli işgücündeki sirkülasyon oranının yüksekliği



MİSYON

III. MİSYON

Çalışma hayatını düzenlemek ve denetlemek, çalışma barışını sağlamak, istihdamı arttıracak ve sosyal güvenliği yaygınlaştıracak tedbirler almak, toplum refahının artmasına katkı sağlamak ve yurtdışında çalışan vatandaşlarımızın çalışma hayatı ile ilgili hak ve menfaatlerini korumak.

VİZYON

IV. VİZYON

Tam istihdamın ve herkes için sosyal güvenliğin sağlandığı, çalışma şartlarının iyileştirildiği ve çalışma barışının hâkim olduğu dünya ölçeğinde model bir Türkiye.

İLKE VE DEĞERLER

V. İLKE VE DEĞERLER

- Paydaş odaklılık
- Toplumsal sorumluluk
- Erişilebilirlik
- Saydamlık ve hesap verebilirlik
- Sürekli gelişim
- Uzmanlaşma
- Yeniliğe açıklık
- Sosyal diyalog

STRATEJİK AMAÇLAR

VI. STRATEJİK AMAÇLAR

1. Çalışma Hayatındaki Koşulları İyileştirmek
2. Çalışma Barışına Katkı Sağlayan Mekanizmaları Daha Etkin Hale Getirmek
3. İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmek ve Yaygınlaştırmak
4. İstihdama Yönelik Politikaları Etkinleştirmek
5. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Etmek
6. Avrupa Birliğinin İnsan Kaynakları Politikalarının Ülkemizde Daha Etkin Kullanılmasını Sağlamak ve Kazanılan Deneyim ve Perspektifi Ulusal ve Uluslararası Düzeyde Geliştirmek ve Paylaşmak
7. Yurtdışında Çalışan ve Kesin Dönüş Yapan Vatandaşlarımızın Hak ve Menfaatlerini Korumak
8. Kurumsal Kapasiteyi Geliştirmek

VII. STRATEJİK HEDEFLER, STRATEJİLER VE PERFORMANS GÖSTERGELERİ



Stratejik Amaç

1

Çalışma Hayatındaki Koşulları İyileştirmek



Hedef 1.1

Yapılan Teftişlerle İşyeri Çalışma Koşullarının Mevzuata Uygunluğuna Katkı Sağlanması

Bakanlığımızca önleyici teftiş yaklaşımı esas alınarak; işin yürütümü yönünden, klasik teftiş anlayışı dışında ilgili tüm sosyal tarafları kapsayacak şekilde, eğitim, iletişim ve bilgilendirmeye ağırlık veren, çözüm odaklı teftişler "Risk Esaslı", "İşkolu/Sektör Esaslı" ve "Alan Esaslı" olarak programlı teftişler halinde yürütülmeye başlanmıştır.

Önlemenin ödemekten daha insani ve daha ekonomik olduğu ve çalışma barışının sağlanmasının toplumların gelişmelerine ve sosyal refahlarının artmasına olan etkilerinin önemi göz önünde bulundurulduğunda; programlı teftişlerdeki temel yaklaşım; işyeri ve çalışma ortamından kaynaklanan mesleki risklerin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması, iş ilişkilerinin iyileştirilmesi, işçi ve işverenlerin bilgilendirilmesi, yaş, cinsiyet ve sosyal durumları sebebi ile özel olarak

korunması gereken kişilerin korunması ve güvenlik kültürü ve sosyal sorumluluk anlayışı oluşturulmasına katkı sağlayacak teftişlerin yapılmasıdır.

İş Teftiş Rehberi uyarınca işin yürütümü yönünden hazırlanan programlanmış teftişler; yıllık olarak belirli bir ön hazırlık, planlama, izleme ve değerlendirme çerçevesinde yürürlüğe konularak, denetimlerin kapsamı ve hedefleri doğrultusunda sosyal tarafların sürece dâhil edilmesi, eğitim ve bilinçlendirme faaliyetleri yürütülmesi nedeniyle önleme amacına hizmet eden teftiş faaliyetleri niteliğindedir.

Yapılan teftişlerde tespit edilen mevzuata aykırılık ve noksanlıkların teftiş süreci içerisinde öncelikle tamamlanması sağlanmakta, sürecin sonunda tamamlanmayan mevzuata aykırılık ve noksanlıklar için idari para cezası uygulanmaktadır. Diğer taraftan incelenmesi

gereken başvurulardan ihbar, şikâyet, işkolu incelemesi vb. gibi talepler veya Bakanlığımıza intikal ettirilen evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olan hususlarda teftiş programına alınmaktadır.

Bu kapsamda yapılacak teftişlerle çalışma barışının sağlanması, iş ilişkilerinin iyileştirilmesi, işçi ve işverenlerin bilgilendirilmesi, yaş, cinsiyet ve sosyal durumları sebebi ile özel olarak korunması gereken kişilerin korunması ve güvenlik kültürü ile sosyal sorumluluk anlayışı oluşturulması çerçevesinde çalışma koşullarının iyileştirilmesine katkı sağlamak hedeflenmektedir.

Stratejiler

- 1.1.1 Önleyici programlı teftişlere ağırlık vermek
- 1.1.2 Sosyal taraflarla işbirliğini artırmak
- 1.1.3 Teftişler sırasında sosyal tarafların bilinçlendirilmesini sağlamak

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Toplam teftişler içindeki programlı teftişlerin bir önceki yıla göre artış oranı	2	3	3	4	4
2 İncelenmesi gereken başvuruların karşılanma oranı	100	100	100	100	100
3 Programlı teftişler kapsamında düzenlenecek bilinçlendirme toplantılarının bir önceki yıla göre artış oranı	2	3	3	4	4

Hedef ▶ 1.2

İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Gözeten Düzenlemelerin Geliştirilmesi

Mevzuatımızda işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten düzenlemeler mevcut olmakla birlikte, bunların geliştirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği Avrupa Birliği'nin de önem verdiği konular arasında yer almaktadır. Bu kapsamda, istihdam ve meslek konularında kadın ve erkeğe eşit muamele ve fırsat eşitliği ilkesinin uygulanmasını sağlamak amacı taşıyan 2006/54 sayılı ve çalışan ebeveynler için mesleki ve ebeveyn sorumluluklarının uyumlaştırılmasını kolaylaştırmak

amacıyla tasarlanan asgari koşulları öne süren 2010/18 sayılı Avrupa Birliği direktifleri oluşturulmuştur. Bu direktifler göz önünde bulundurularak İş Kanunu ile diğer ilgili kanunların ikincil düzenlemelerinde gerekli yasal değişiklikler yapılması hedeflenmektedir. Özellikle söz konusu Avrupa Birliği direktiflerini uygulayan ülkeler incelenerek bir rapor oluşturulması ve yayımlanarak sosyal taraflar ve diğer ilgili kurumlarla paylaşılması planlanmaktadır.

Diğer yandan, 2010/14 sayılı Başkanlık Genelgesi doğrultusunda "Kadın

İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" konulu Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu oluşturulmuştur. Sekreteryası Bakanlığımız tarafından yürütülen Kurulun çalışmalarının etkinliğinin artırılması da hedeflenmektedir.

İşletmelerde toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bilinç ve duyarlılığın artırılması amacıyla 2012 yılından bu yana verilmekte olan ödülün plan dönemi boyunca da verilmesi planlanmaktadır.

Stratejiler

- 1.2.1 Kurul çalışmalarını daha etkin hale getirmek
- 1.2.2 İlgili kurum ve kuruluşlarla işbirliğini artırmak
- 1.2.3 Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik araştırmalar yapmak

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Hazırlık çalışması tamamlanan mevzuat sayısı	-	1	1	-	-
2 İşbirliği yapılan kurum, kuruluş sayısı	15	15	15	15	15
3 Yayımlanan rapor sayısı	1	1	1	1	1
4 Verilen "Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ödülü" sayısı	1	1	1	1	1



Hedef 1.3

İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Çalışmaların Artırılması

Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz yönde etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçüm-senmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muamele-ye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri

şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi hem iş sağlığı ve güvenliği, hem de çalışma barışının geliştirilmesi açısından oldukça önemlidir.

Bu nedenlerden dolayı 19 Mart 2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazetede "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (MOBBİNG) Önlenmesi" konulu 2011/2 sayılı Bakanlık Genelgesi yayımlanmıştır. Bu doğrultuda işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin mücadele-nin daha etkin sürdürülmesi için mev-

zuat oluşturulması ve psikolojik tacizin izleme ve değerlendirilmesini sağlamak üzere veri bankası kurulması hedeflenmektedir.

Ayrıca çalışanlarının bilinç ve duyarlı-lıklarının artırılmasına katkı sağlamak amacıyla konuyla ilgili bir rehber hazırlanarak dağıtılacaktır.

Stratejiler

- 1.3.1 Farkındalık artırma çalışmaları yapmak
- 1.3.2 MOBBİNG veri bankası oluşturmak
- 1.3.3 İlgili kurum ve kuruluşlarla işbirliğini artırmak

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Hazırlık çalışması tamamlanan mevzuat sayısı	1	1	-	-	-
2 İşbirliği yapılan kurum, kuruluş sayısı	20	20	20	20	20
3 Basılan rehber sayısı	1.000	-	-	-	-

Hedef ▶ 1.4

Kültürel ve Sanatsal Faaliyetlerde Çalışan Çocuklara İlişkin İş Kanununda Düzenleme Yapılması

4857 sayılı İş Kanununun 71'inci maddesi asgari çalışma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağını içermektedir. Bu maddeye göre asgari çalışma yaşı on beş olup, hafif işlerde on dört yaşındaki çocukların çalıştırılabilmeleri mümkündür. Yasaya göre on dört yaşın altındaki çocukların her ne iş olursa olsun çalıştırılmaları yasaktır.

Bununla birlikte; film, müzik, dans, tiyatro, reklam gibi faaliyetlerin toplum yaşamının vazgeçilmez unsurlarından biri haline gelmesi nedeni ile çocukların

bu tür faaliyetlerde sıklıkla veya zorunlu olarak korunmasız bir şekilde yasal bir dayanaktan yoksun olarak çalıştırılmaları istismar edilmelerini kolaylaştırmaktadır.

Avrupa Birliğinin 94/33 sayılı direktifi ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 138 sayılı "Asgari Yaş Sözleşmesi" de dikkate alınarak; çocukların sinema, tiyatro, müzik, bale, dans gibi güzel sanatlar kapsamındaki işler ile sirk, radyo, televizyon, film çekimi, reklamcılık ve modellik gibi sanatsal faaliyetlerde ça-

lıştırılmalarına ilişkin olarak, mevzuatımızda gerekli düzenlemelerin yapılması çocuk işçiliği konusundaki mevzuat uyumunu tamamlamak açısından bir gerekliliktir.

İş Kanununun 71'inci maddesinde değişiklik yapılması ve çıkarılacak yönetmelikle, çocukların çalıştırılma usul ve esasları belirlenerek daha korunaklı bir biçimde çalıştırılmalarının sağlanması hedeflenmektedir.

Stratejiler

1.4.1 İlgili kurum ve kuruluşlarla işbirliğini artırmak

1.4.2 Farkındalık artırma çalışmaları yapmak

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Hazırlık çalışması tamamlanan mevzuat sayısı	1	-	-	-	-
2 İşbirliği yapılan kurum ve kuruluş sayısı	15	-	-	-	-

Hedef 1.5

İş Kanunlarının Birleştirilmesi

Aynı işgücü piyasasında yer alan işçilerimizin çalışma şartları, çalıştıkları sektörler itibari ile üç farklı Kanun eli ile düzenlenmektedir. Dünya örnekleri ve Avrupa Birliği uygulamaları incelendiğinde bunun ülkemize has bir durum olduğu görülmektedir.

Sektörler itibari ile dikkate alınması gereken farklılıkların korunacağı, işçilerimizin hak kaybına uğramayacağı ve sosyal diyalog yoluyla işçi ve işverenlerimizin mutabakatının aranacağı

bir yaklaşımla 22.5.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu, 13.6.1952 Tarih ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun ve 20.4.1967 tarih ve 854 sayılı Deniz İş Kanunlarının tek metin halinde birleştirilmesi sağlanacaktır.

Çalışmalar Bilim Komisyonu tarafından sürdürülecek ve Bakanlığımız Bilim Komisyonuna her türlü desteği sağlamakla mükellef olacaktır. Bilim Komisyonu

toplama ve karar alma yöntemini kendisi belirleyecek fakat ilgili çalışmayı en geç bir yıl içinde Bakanlığımıza teslim edecektir.

Bu kapsamda 2014 yılında Bilim Komisyonunun oluşturulması için iki; 2016 yılında ise çalışmanın Bakanlığımıza teslim edilmesi ile ilgili iki olmak üzere toplam dört toplantı yapılması hedeflenmektedir.

Stratejiler

1.5.1 Sosyal diyalog mekanizması çerçevesinde bir Bilim Komisyonu oluşturmak

1.5.2 Bilim Komisyonunun çalışmalarına yardımcı olmak üzere destek ekibi görevlendirmek

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Düzenlenen toplantı sayısı	2	-	2	-	-
2 Hazırlanan mevzuat çalışması sayısı	-	-	1	-	-

Hedef 1.6

Alt İşverenlikle İlgili Mevzuat ve Uygulamadan Kaynaklanan Sorunların Giderilmesi Amacıyla Çalışmalar Yapılması

Alt işverenlik ilişkisi işverene işyerindeki mal veya hizmet üretimini bir başka işverenin işçileri aracılığıyla gerçekleştirme esnekliği sağlamaktadır. Ülkemizde alt işverenlik ilişkisinin tarihsel gelişimine bakıldığında ilk düzenlemenin 8.6.1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu ile yapıldığı görülmektedir. 22.5.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu ile alt işverenlik ilişkisi hem ilişkinin kötüye kullanımının engellenmesi hem de işçiye işlevsellik kazandırılması amacıyla karşılaşılan sorunlar ve yargı kararları doğrultusunda yeniden düzenlenmiştir.

İstihdamının dışsallaştırılması yoluyla işverene esneklik ve rekabet gücü sağlayan alt işverenlik uygulaması, özellikle 1980'li yıllardan itibaren küreselleşme ile birlikte ekonomik ve sosyal alanda yaşanan hızlı değişimin etkisiyle kamu ve özel sektör ayrımı olmaksızın yaygınlık kazanmıştır. Yaygınlaşmaya paralel olarak alt işveren yanında çalışan işçilerin sorunları da çeşitlenmekte ve artmaktadır. 4857 sayılı Kanun ile alt işverenlik ilişkisinin koşulları ve sınırları belirlenmekle birlikte uygulamada alt işveren yanında çalışan işçilerin bazı hak kayıpları yaşadıkları görülmektedir.

Bakanlığımızca, alt işveren işçilerinin kıdem tazminatı, fazla çalışma, yıllık ücretli izin ve ücretlerini tam ve zamanında alamama gibi problemleri olduğu bilinmektedir.

Bu kapsamda yapılacak çalışmalarla işçilerimizin mağduriyetlerinin giderilmesi sağlanacaktır.

Stratejiler

- 1.6.1 Değerlendirme ve önerilerini almak amacıyla kamu kurum- kuruluşları ve sosyal ortaklarımızla toplantılar yapmak
- 1.6.2 Çalışmalarımızı tarafların görüş ve önerilerini dikkate alacak şekilde yürütmek

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Düzenlenen toplantı sayısı	5	5	-	-	-
2 Hazırlanan mevzuat çalışması sayısı	-	1	-	-	-

Hedef 1.7

Kıdem Tazminatı İle İlgili Mevzuat ve Uygulamadan Kaynaklanan Sorunların Giderilmesi Amacıyla Çalışmalar Yapılması

Kıdem tazminatı konusu, ilk iş kanununa girildiği günden beri işçi, işveren ve devlet tarafından tartışılan konulardan biri olmuştur.

Gerek toplumun büyük kesimini oluşturan işçiler, gerek ülke kalkınmasının yegane dayanaklarından biri olan işverenler, gerekse sosyal politikalar oluşturmakla yükümlü devlet için kıdem tazminatı konusunun büyük bir önemi vardır.

3008 sayılı İş Kanununa göre beş senelik kıdem için on beş günlük kıdem

tazminatına hak kazanılırken; 1950 yılında yapılan değişiklikle on beş günlük kıdem tazminatına hak kazanılması için aranan kıdem süresi üç yıla indirilmiştir. 1975 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununda ise bir senelik kıdem için otuz günlük kıdem tazminatına hak kazanılacağı hususu düzenlenmiştir.

Günümüz itibari ile işçilerimiz için kıdem tazminatından yararlanma oranının çok düşük olduğu bunun yanında işverenlerimiz için de mevcut kıdem tazminatı yükünün OECD ve Avrupa Birliği

ülkelerinin birçoğundan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Sosyal ortaklarımızla istişare içinde işçilerimizin tamamını kapsayan ve kazanılmış haklarını koruyan, işverenlerimiz için de rekabet gücünün gözetildiği yeni bir kıdem tazminatı sistemi kurulması sağlanacaktır.

Stratejiler

- 1.7.1 Değerlendirme ve önerilerini almak amacıyla kamu kurum- kuruluşları ve sosyal ortaklarımızla toplantılar yapmak
- 1.7.2 Çalışmalarımızı tarafların görüş ve önerilerini dikkate alacak şekilde yürütmek

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Düzenlenen toplantı sayısı	5	5	-	-	-
2 Hazırlanan mevzuat çalışması sayısı	-	1	-	-	-

Hedef 1.8

Çalışma Hayatıyla İlgili Konularda Sosyal Tarafların Bilinç Düzeyinin Artırılması

Çalışma hayatını düzenleyen mevzuatta yapılan değişiklikler ve uygulamada meydana gelen yenilikler sosyal taraflara yönelik bilinçlendirme ve eğitim faaliyetlerinin sürekliliğini gerektirmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi çalışma hayatına ilişkin konularda işçi, işveren ve kamu çalışanlarına yönelik eğitim ve

bilinçlendirme faaliyetlerinin içeriğini yapılan düzenlemelere paralel olarak güncellemeye devam edecektir.

Sosyal tarafların bu konulara ilişkin güncel bilgilere sahip olması uygulamada karşılaşılan sorunların çözülebilmesi için önem arz etmektedir. Bu amaçla sosyal taraflarla işbirliği içerisinde Merkezin eğitim uzmanları, alanında

uzmanlaşmış akademisyenler ve kamu çalışanları vasıtasıyla eğitim faaliyetleri düzenlemeye devam ederek çalışma hayatıyla ilgili konularda sosyal tarafların bilinç düzeyinin artırılması hedeflenmektedir.

Stratejiler

1.8.1 Bilinçlendirme ve eğitim faaliyetlerinde süreklilik sağlamak

1.8.2 Gerçekleştirilen faaliyetlere katılım sayısını arttırmak

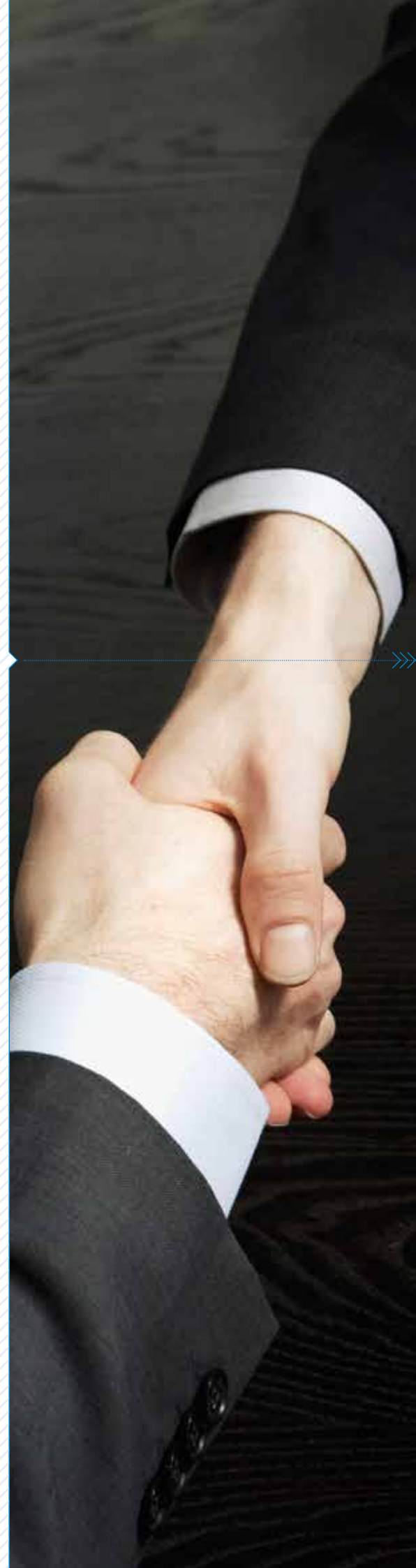
Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Düzenlenen eğitim sayısı	100	105	105	110	110
2 Eğitimlere katılan kişi sayısı	4.000	4.200	4.200	4.400	4.400

Stratejik Amaç

2

**Çalışma Barışına Katkı Sağlayan
Mekanizmaları Daha Etkin Hale Getirmek**





Hedef 2.1

Üçlü Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Etkinleştirilmesi

Temel hedefi, çalışma dünyasının tarafları arasında demokratik ilişki temin etmek ve uzlaşma sağlamak olan sosyal diyalog, insanlara özgürlük, eşitlik, güven ve haysiyet şartları altında insana yaraşır ve verimli işler sağlanmasında da kilit rol oynamaktadır.

Başarılı sosyal diyalog yapılanmalarının ve süreçlerinin, ekonomik ve sosyal sorunları çözüme bağlama, iyi yönetişimi

teşvik etme, sosyal ve endüstriyel ilişkilerde ilerleme sağlama ve ekonomik kalkınma için güç teşkil etme potansiyeli vardır.

Bu güne kadar yapılan çalışmalarda sosyal diyaloga önem verilmiş, çalışma hayatını düzenleyen konularda sosyal tarafların görüşlerinin çalışmalara yansıtılmasına özen gösterilmiştir.

Plan döneminde yapılacak çalışmalarla mevcut sosyal diyalog mekanizmaları yeniden yapılandırılarak etkinliklerinin artırılmasıyla birlikte sosyal tarafların temsil edilebilirliğinin artırılması da hedeflenmektedir.

Stratejiler

- 2.1.1 İlgili kurum ve kuruluşlarla işbirliğini artırmak
- 2.1.2 Mevcut sosyal diyalog mekanizmalarının çalışmalarının sürekliliğini sağlamak
- 2.1.3 Sosyal tarafların temsil edilebilirliğini artırmak

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Üçlü sosyal diyalog mekanizmaları toplantı sayısı	13	14	15	16	17
2 Üçlü sosyal diyalog mekanizmalarının yeniden yapılandırılmasına yönelik düzenlenen etkinlik sayısı	3	1	-	-	-
3 İşbirliği yapılan kurum, kuruluş sayısı	20	20	20	20	20

Hedef 2.2

İşletmelerde İkili Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Oluşturulması ve İyi Uygulama Örneklerinin Yayınlanması

Mevzuatımızda yer almayan ve Avrupa Birliğinde sıkça kullanılan ikili sosyal diyalog mekanizmaları; toplu iş uyuşmazlıklarını önlemede, çalışma barışının korunması açısından uyuşmazlık çıkmadan işçi ve işveren tarafının işletme düzeyinde anlaşabilmesini sağlaması nedeniyle önemli bir role sahiptir. İkili sosyal diyalog, işçi ve işveren düzeyin-

de söz konusu olmakta ve çalışma hayatında danışma, bilgilendirme ve katılım mekanizmalarını içermektedir.

Bu kapsamda işçilerin bilgilendirilmesi ve yönetime katılmaları amacıyla sanayi bakımından gelişmiş olan illerde sosyal taraflarla yapılan hazırlık çalışmaları sonucu belirlenecek 200 ve üzeri çalışmanı olan 2 işletmede pilot uygulamaların

yapılması planlanmaktadır. İşletme düzeyinde yapılacak pilot uygulamalar sonunda ortaya çıkacak iyi uygulama örneklerinin rapor olarak yayınlanması ve sonuçlarının sosyal taraflarla düzenlenecek etkinliklerle (Konferans, çalıştay, panel, toplantı vb.) paylaşılması hedeflenmektedir.

Stratejiler

- 2.2.1 Sosyal taraflarla işbirliğini artırmak
- 2.2.2 İyi uygulama sonuçları ile farkındalık oluşturmak
- 2.2.3 Uygulamaların yaygınlaşmasını teşvik etmek

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Pilot uygulama yapılan işletme sayısı	-	2	2	2	-
2 Yayınlanan rapor sayısı	-	-	-	-	1
3 Düzenlenen toplantı/etkinlik sayısı	1	-	-	-	1



Hedef 2.3

Yerel Düzeyde Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Oluşturulması

İl düzeyinde oluşturulan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları; valinin başkanlığında ildeki yöneticilerden, işçi ve işveren konfederasyonu temsilcilerinden ve öğretim üyelerinden oluşmaktadır. Kurullar; ilin işgücü, istihdam ve mesleki eğitim ihtiyacını tespit etmek veya ettirmek, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları ile işletmelerde yapılacak mesleki eğitim ve istihdam konularında etkinlik ve verimliliği artır-

mak amacıyla yerel düzeyde politikalar oluşturmak, plan yapmak ve kararlar almak, ilgili kurum ve kuruluşlara görüş ve önerilerde bulunmak üzere faaliyet göstermektedir. Üç ayda bir toplanan kurulların gündemine çalışma barışı ve sendikal bilincin geliştirilmesi konusunun da alınmasını sağlamak planlanmaktadır.

Diğer taraftan mevcut sosyal diyalog mekanizmaları çoğunlukla Ankara'da

toplanmakta ve konfederasyon düzeyinde temsil sağlanmaktadır. Bu nedenle yerel düzeyde sendikaların taleplerini iletebilmelerini sağlamak üzere sosyal taraflarla yapılan hazırlık çalışmaları sonucu belirlenecek 3 pilot ilde çalışmalara başlanacaktır. Nihai olarak belirli aralıklarla işçi, işveren ve devlet temsilcilerinin bir araya gelmelerinin sağlanması hedeflenmektedir.

Stratejiler

- 2.3.1 İlgili kurum ve kuruluşlar ve sosyal taraflarla işbirliğini artırmak
- 2.3.2 İyi uygulama sonuçları ile farkındalık oluşturmak
- 2.3.3 Uygulamaların yaygınlaşmasını teşvik etmek
- 2.3.4 İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının gündemlerine çalışma barışının alınması için çalışmalar yürütmek

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Pilot uygulama başlatılan il sayısı	-	3	3	3	-
2 Düzenlenen toplantı sayısı	1	9	9	9	-
3 Yayımlanan rapor sayısı	-	-	-	-	1

Hedef 2.4

Kamu Görevlileri Sendikaları Üyelerine Ait Sayısal Verilerin Bilgisayar Ortamında Anlık Olarak Takip Edilebilmesi İçin Çalışmalar Yapılması

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında işçilerimizin sendikaya üye olmaları E-devlet kapısı üzerinden yapılacaktır. Böylece hem istatistik üretimi hem de bu istatistiklere göre politika üretme noktasında Bakanlığımız büyük bir avantaj kazanacaktır.

Günümüz itibari ile kamu görevlilerinin sendika üyelikleri elektronik or-

tamda takip edilemediğinden izleme ve politika oluşturma noktasında Bakanlığımızca bir eksiklik hissedilmektedir.

Kamu görevlileri sendikalarının istatistiklerinin standart, uluslararası kabul görmüş istatistikî veri toplama ve çözümleme yöntemleri kullanılarak etkin veri kayıtlama, toplama ve istatistikî analizlerin yapılabilmesi amacıyla çalışmalar başlatılacaktır.

Bu çalışmalar neticesinde kamu görevlileri sendikaları istatistiklerinin 6356 sayılı yasa kapsamında hazırlanan yetki tespit projesine eklenmesi sağlanacaktır.

Stratejiler

- 2.4.1 Değerlendirme ve önerilerini almak amacıyla kamu kurum- kuruluşları ve sosyal ortaklarımızla toplantılar yapmak
- 2.4.2 Sürece ilişkin mevzuatı ve teknik altyapıyı oluşturmak
- 2.4.3 İlk uygulama sonuçlarını izlemek ve gerekli tedbirleri almak

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Düzenlenen toplantı sayısı	2	-	-	-	-
2 Hazırlanan mevzuat çalışması sayısı	-	1	-	-	-
3 Çalışmalar neticesinde tamamlanan proje sayısı	-	1	-	-	-

**Stratejik
Amaç**

3

**İş Sağlığı ve Güvenliğini
Geliştirmek ve Yaygınlaştırmak**



Hedef 3.1

Yapılan Teftişlerle İşyeri İş Sağlığı ve Güvenliği Şartlarının Mevzuata Uygunluğuna Katkı Sağlanması

Bakanlığımızca önleyici teftiş yaklaşımı esas alınarak; iş sağlığı ve güvenliği yönünden, klasik teftiş anlayışı dışında ilgili tüm sosyal tarafları kapsayacak şekilde, eğitim, iletişim ve bilgilendirmeye ağırlık veren, çözüm odaklı teftişler "Risk Esaslı", "İşkolu/Sektör Esaslı" ve "Alan Esaslı" olarak programlı teftişler halinde yürütülmeye başlanmıştır.

Önlemenin ödemekten daha insani ve daha ekonomik olduğu ve çalışma barışının sağlanmasının toplumların gelişmelerine ve sosyal refahlarının artmasına olan etkilerinin önemi göz önünde bulundurulduğunda; programlı teftişlerdeki temel yaklaşım, işyeri ve çalışma ortamından kaynaklanan mesleki risklerin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması, iş ilişkilerinin iyileştirilmesi, işçi ve işverenlerin bilgilendirilmesi, yaş, cinsiyet ve sosyal durumları sebebi ile özel olarak

korunması gereken kişilerin korunması ve güvenlik kültürü ve sosyal sorumluluk anlayışı oluşturulmasına katkı sağlayacak teftişlerin yapılmasıdır.

İş Teftiş Rehberi uyarınca hazırlanan iş sağlığı ve güvenliği yönünden programlanmış teftişler; yıllık olarak belirli bir ön hazırlık, planlama, izleme ve değerlendirme çerçevesinde yürürlüğe konularak, denetimlerin kapsamı ve hedefleri doğrultusunda sosyal tarafların sürece dâhil edilmesi, eğitim ve bilinçlendirme faaliyetleri yürütülmesi nedeniyle önleme amacına hizmet eden teftiş faaliyetleri niteliğindedir.

Yapılan teftişlerde tespit edilen mevzuata aykırılık ve noksanlıkların teftiş süreci içerisinde öncelikle tamamlanması sağlanmakta, sürecin sonunda tamamlanmayan mevzuata aykırılık ve noksanlıklar için idari para cezası uygulanmaktadır.

Diğer taraftan incelenmesi gereken başvurulardan ihbar, şikâyet vb. gibi talepler veya Bakanlığımıza intikal ettirilen evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olan hususlarda teftiş programına alınmaktadır.

Bu kapsamda yapılacak teftişlerle; işyeri ve çalışma ortamından kaynaklanan mesleki risklerin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması, iş ilişkilerinin iyileştirilmesi, işçi ve işverenlerin bilgilendirilmesi, yaş, cinsiyet ve sosyal durumları sebebi ile özel olarak korunması gereken kişilerin korunması ve güvenlik kültürü ile sosyal sorumluluk anlayışı oluşturulması çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği şartlarının iyileştirilmesine katkı sağlamak hedeflenmektedir.

Stratejiler

- 3.1.1 Önleyici programlı teftişlere ağırlık vermek
- 3.1.2 Sosyal taraflarla işbirliğini artırmak
- 3.1.3 Teftişler sırasında sosyal tarafların bilinçlendirilmesini sağlamak

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Toplam teftişler içindeki programlı teftişlerin bir önceki yıla göre artış oranı	2	3	3	4	4
2 İncelenmesi gereken başvuruların karşılanma oranı	100	100	100	100	100
3 Programlı teftişler kapsamında düzenlenecek bilinçlendirme toplantılarının bir önceki yıla göre artış oranı	2	3	3	4	4



Hedef ▶ 3.2

İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) "İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşmesi" 5038 sayılı Kanunla ve "İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı Sözleşmesi" de 5039 sayılı Kanunla onaylanmış bulunmaktadır.

155 sayılı sözleşmede, sözleşmenin bütün ekonomik faaliyet kollarına uygulanacağı, ekonomik faaliyet kolları teriminin, kamu hizmetleri de dâhil olmak üzere çalışanların bulunduğu bütün kolları kapsadığı, çalışanlar teriminin, kamu çalışanları da dâhil olmak üzere istihdam edilen bütün kişileri kapsadığı belirtilmektedir. 161 sayılı sözleşmede ise, bütün ekonomik faaliyet dallarında ve tüm işletmelerde, kamu sektörü ve üretim kooperatifleri üyelerini de kapsayacak şekilde, tüm çalışanlar için, iş sağlığı hizmetlerinin sürekli bir şekilde geliştirilmesinin üstlenilmesi gerektiği hususu vurgulanmaktadır. 30 Haziran

2012 tarihinde yayınlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ulusal ve uluslararası düzeyde bütün bu taahhütler karşılanmıştır.

Yıllardır uluslararası ve ulusal düzeyde yürütülen çalışmalara rağmen, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ne yazık ki istenen düzeye gelinememiş olup istatistikler de bu durumu doğrulamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanında Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) 2011 yılı verilerine göre; ülkemizde 69.227 iş kazası ve 697 meslek hastalığı vakası meydana gelmiş, 1.710 çalışmamız iş kazası ve meslek hastalığı nedeni ile hayatını kaybetmiştir. Ayrıca günde yaklaşık 190 iş kazası olmakta, iş kazası sonucu 4,7 işçi hayatını kaybetmekte ve 6 kişi iş göremez hale gelmektedir. Bu rakamların yanı sıra SGK istatistiklerine yansımayan, kapsam ve kayıt dışı iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kayıplar da ayrıca dikkate alınmalıdır.

Bakanlığımızca; gerekli mevzuat alt yapısını güçlendirip, yüksek riskli sektörlerle yönelik uygulama rehberleri hazırlayarak, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri oluşturup uygulanmasını yaygınlaştırarak, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerini eğiterek, bilgilendirme toplantıları düzenleyerek, işyeri ortam ölçümleri yaparak, işyerlerinde doğru kişisel koruyucu donanımların kullanılmasını sağlayarak, işverenlere sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması hususunda yol gösterilecektir.

Çalışanların; işyerinde bulunan, kullanılan veya herhangi bir şekilde işlem gören maddelerin ve çalışma ortam koşullarının tehlikelerinden, zararlı etkilerinden korunduğu, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlandığı işyeri sayısının artması ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi hedeflenmektedir.

Stratejiler

- 3.2.1 Sektörlere yönelik uygulama rehberleri hazırlamak
- 3.2.2 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerini yaygınlaştırmak
- 3.2.3 İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerini eğitmek

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Hazırlanan uygulama rehberi sayısı	20	20	-	-	-
2 Eğitim verilen iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli sayısı	1.250	1.250	40	40	40
3 Düzenlenen seminer, konferans, fuar sayısı	85	67	20	24	27
4 Aktif olarak bireysel görev alan işyeri hekimi sayısı	4.500	4.550	4.600	4.650	4.700
5 Aktif olarak bireysel görev alan iş güvenliği uzmanı sayısı	5.000	6.000	7.000	8.000	9.000

Hedef 3.3

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Kurumlarının Yaygınlaştırılması

İşyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanlar için ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi faaliyetleri özel bilgi ve eğitim gerektirmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği sürekli gelişen, değişen çok disiplinli bir bilim dalıdır. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri sürekli bilgilerini tazeleme-

li, değişen ortam ve teknolojiye uyum sağlamalıdır. Bununla birlikte asgari bilgilere sahip, günümüz şartlarında bilgilerini güncellemiş, belirli bir bilgi ve beceriye sahip kişilerden iş sağlığı ve güvenliği hizmeti almak her işverenin ve çalışanın hakkıdır.

İşyerlerinde Sağlık Bakanlığınca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerinin yürütülmesi, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi

için alınacak tedbirlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere çalışacak iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin ve eğitimcilerinin asgari yeterliliklerini belirleyip, eğitim vermek üzere yetkilendirdiğimiz özel veya tüzel kurum/kuruluşların eğitim faaliyetlerini takip ve kontrol edip denetleyerek, nitelikli iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli yetiştiren eğitim kurumlarının yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.

Stratejiler

3.3.1 Eğitim kurumlarının denetlenme sıklıklarını artırmak

3.3.2 Eğitim kurumları ile ilgili tüm işlemleri online sistem üzerinden yapmak

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Yetkilendirilen eğitim kurumu sayısının yıllık artış oranı	5	5	5	5	5
2 Eğitim kurumlarında yapılan denetim sayısı	375	400	425	450	475
3 Eğitim kurumlarınca eğitilen iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli sayısı	20.000	10.000	10.000	10.000	5.000
4 Yenileme eğitimi verilen iş güvenliği uzmanı sayısı	-	1.200	1.600	3.800	4.500
5 Yenileme eğitimi verilen işyeri hekimi sayısı	280	410	540	5.000	2.400
6 Yetki verilen eğitimci sayısı	150	90	80	70	50
7 Sertifikalandırılan iş güvenliği uzmanı sayısı	6.200	5.400	4.600	4.000	3.500
8 Sertifikalandırılan işyeri hekimi sayısı	2.200	2.300	1.500	1.200	1.000



Hedef 3.4

Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinin Yaygınlaştırılması

İşverenler, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanlar için ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi faaliyetleri için uygun personel istihdam edebilir veya dışarıdan hizmet satın alabilirler.

İşyerlerinde Sağlık Bakanlığınca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık

hizmetlerinin yürütülmesi, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak tedbirlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini sağlamak üzere kurulmuş ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin doğru ve nitelikli hizmet vermesi gerekmektedir. Ayrıca her şehirde bulunan işyeri ve çalışan da bu hizmetlere ulaşabilmelidir.

Bu sebeple Bakanlığımızca iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini dışarıdan sunmak için kurulmuş ortak sağlık ve güvenlik

birimlerini yetkilendirip, sunduğu hizmetleri takip ve kontrol edip denetleyerek, nitelikli iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.

Stratejiler

3.4.1 Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin denetlenme sıklıklarını artırmak

3.4.2 Ortak sağlık ve güvenlik birimleri ile ilgili tüm işlemleri online sistem üzerinden yapmak

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Yıl içinde yetki verilen ortak sağlık güvenlik birimi sayısı	90	50	40	40	40
2 Ortak sağlık güvenlik birimlerinde yapılan denetim sayısı	600	650	700	750	800
3 Ortak sağlık güvenlik birimlerince yıl içinde ulaşılan çalışan sayısı	2.000.000	4.500.000	2.500.000	1.500.000	1.000.000
4 Ortak sağlık güvenlik birimlerince yıl içinde ulaşılan işyeri sayısı	250.000	300.000	350.000	400.000	100.000
5 Ortak sağlık güvenlik birimlerince hizmet verilen il sayısı	70	80	81	81	81

Hedef 3.5

Teknik Düzenlemesine Uygun Olmayan Kişisel Koruyucu Donanımların Azaltılması

Kişisel koruyucu donanım; bir veya birden fazla sağlık ve güvenlik riskine karşı korunmak için kişilerce giyilmek, takılmak veya taşınmak amacıyla tasarlanmış herhangi bir cihaz, alet veya malzemedir.

İşyeri ortamındaki risklerin önlenmesinin veya yeterli derecede azaltılmasının, teknik tedbirlere dayalı toplu koruma ya da iş organizasyonu veya çalışma yöntemleri ile sağlanmadığı durumlarda kişisel koruyucu donanım kullanılmasının önemi yadsınamaz bir gerçektir.

Kullanılacak kişisel koruyucu donanım yürütülen işe ve kullanacak kişiye uygun olmalıdır. Kişisel koruyucu donanım güvenli ürün olmaz ise kullanan kişiyi koruması mümkün olmadığı gibi yeni bir tehlike kaynağı da oluşturabilmektedir.

Bakanlığımızca; kişisel koruyucu donanımların piyasaya arzı veya dağıtımı aşamasında veya ürünler piyasada iken ilgili teknik düzenlemeye uygunluğu ve güvenli olup olmadığı hususları denetlenerek, güvenli olmayan ürünlerin güvenli hale getirilmesi ile teknik düzenlemesine uygun olmayan kişisel

koruyucu donanımların azaltılması hedeflenmektedir.

Ayrıca kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetimi ve denetimi faaliyetleri kapsamında piyasaya güvenli ürünlerin arzı ile çalışanların ve diğer kullanıcıların güvenliğinin sağlanmasının yanı sıra haksız rekabetten kaynaklanan ekonomik kayıpların da ortadan kaldırılmasına katkı sağlanacaktır.

Strateji

3.5.1 Kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetim denetiminin etkinliğini artırmak

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Teknik düzenlemesine uygun olmayan kişisel koruyucu donanımların denetlenen ürünler içindeki oranı	29	26	23	21	19
2 Güvensizlik tespiti için teste gönderilen ithal ve yerli kişisel koruyucu donanım sayısı	40	50	60	80	100
3 Tam zamanlı denetçi başına yıllık ortalama denetim sayısı	90	100	110	120	130



Hedef ▶ 3.6

İş Sağlığı ve Güvenliği Laboratuvar Hizmetlerinin Yaygınlaştırılması

Son yıllarda özellikle AB müktesebatının uyumlaştırılması sonucunda iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan değişim ve gelişmeler doğrultusunda; iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlerin daha fazla inceleme ve araştırma yapmaları veya yaptırmalarını gerektiren risk yönetimine dayalı yeni bir yaklaşım hayata geçmiştir.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında hizmet veren kamu ve özel sektör laboratuvarlarının sınırlı olması ve işletmelerin (özellikle küçük ve orta

ölçekli işletmeler) işyerinde yapılacak ölçümler ve laboratuvarlarda yapılacak kimyasal analiz ve işlemler için devlet desteğine her zamankinden daha fazla ihtiyaç duydukları bu dönemde; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yurt çapında yaygınlaştırmak amacıyla mevcut laboratuvar sayısının artırılması ve gezici laboratuvar desteği sağlanması hedeflenmiştir.

Bu amaçla çalışma ortamında çalışanların sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmesini önlemek üzere, konusunda

uzman kişilerce, uluslararası düzeyde kabul edilebilir, karşılaştırılabilir işyeri ortam ölçüm ve değerlendirmelerini yapacak laboratuvarların yetkilendirmesi, sunduğu hizmetleri takip ve kontrol edip denetleyerek nitelikli işyeri ortam ölçüm ve analiz hizmeti sunan laboratuvarların yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.

Stratejiler

3.6.1 İlgili mevzuatın yayınlanması

3.6.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü'nün (İSGÜM) akreditasyonunun tamamlanması

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 İSGÜM'den hizmet alan işyeri sayısı	✓	✓	✓	✓	✓
2 İSGÜM tarafından gerçekleştirilen ölçüm ve analiz sayısı	✓	✓	✓	✓	✓
3 İSGÜM tarafından verilen kontrol belgesi sayısı	21.600	21.600	21.600	21.600	21.600
4 Yetkilendirilen laboratuvar sayısı	✓	✓	✓	✓	✓
5 Yetki alan iş sağlığı ve güvenliği laboratuvarlarından hizmet alan işyeri sayısı	✓	✓	✓	✓	✓

Hedef 3.7

İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Sosyal Tarafların Bilinç Düzeyinin Artırılması

Çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği konusu son yıllarda öne çıkan konuların başında gelmektedir. Gerek ulusal gerekse uluslararası çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliğinin önemi üzerinde durulup çalışanların daha güvenli iş ortamlarında çalışabilmeleri için gerekli

yasal düzenlemelerin yapılması hususu üzerinde durulmaktadır. Bu konuda son zamanlarda yaşanan en önemli gelişme İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yasalaşarak yürürlüğe girmesi olmuştur.

Merkez tarafından düzenlenecek olan eğitim faaliyetleriyle işçi ve işverenle-

re Kanunun getirdiği yükümlülükler ve sorumluluklar hakkında bilgi verilerek iş sağlığı ve güvenliği bilincinin yaygınlaşması ve sosyal tarafların bilinç düzeyinin artırılması hedeflenmektedir.

Stratejiler

3.7.1 Bilinçlendirme ve eğitim faaliyetlerinde süreklilik sağlamak

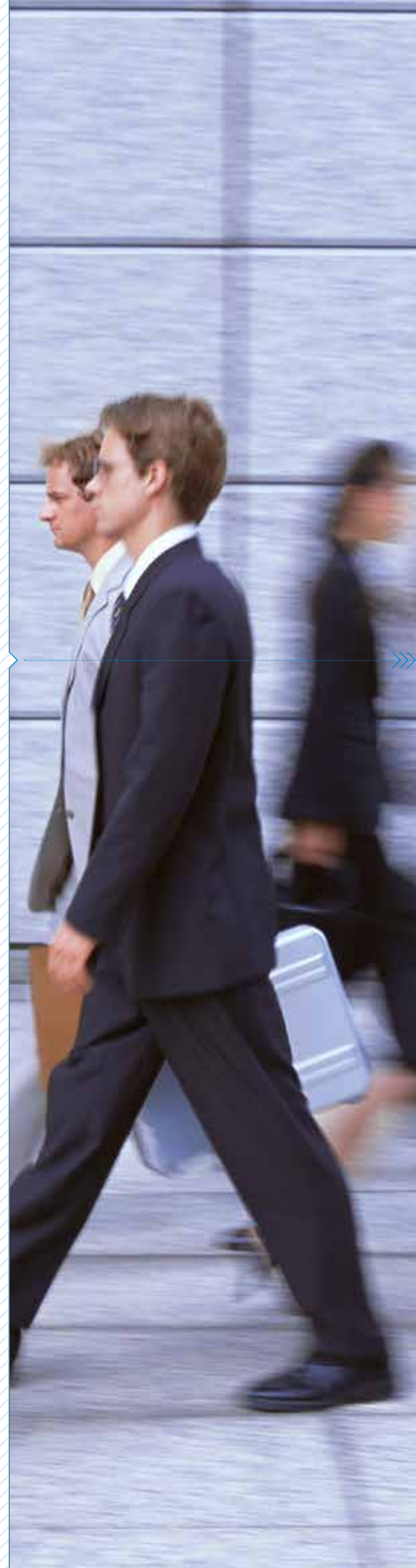
3.7.2 Gerçekleştirilen faaliyetlere katılım sayısını arttırmak

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Düzenlenen eğitim sayısı	250	250	250	250	250
2 Eğitimlere katılan kişi sayısı	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500

Stratejik Amaç 4

İstihdama Yönelik Politikaları Etkinleştirmek



Hedef 4.1

Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdama Katılımı ve Ayrımcılığın Önlenmesi Konusunda Toplumsal Farkındalığın Artırılması

İşgücü piyasasında dezavantajlı olarak nitelendirilen kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, iş bulma ümidi olmayanlar, engelliler ve göçmenler yasa önünde diğer gruplarla eşit olmalarına rağmen, ülkemizdeki işgücü piyasası işgücü göstergeleri, işgücünün geneli ve diğer ülke ortalamaları ile kıyaslandığında olumsuz bir görünüm sergilemektedir.

Bu kişilerin işgücü piyasasına katılmamaları ya da olumsuz koşullarda istihdam edilmeleri, yoksulluk risklerini artırmakta, ekonomik ve toplumsal hayatın sınırında ya da dışında yaşamalarına neden olmaktadır. Bu nedenle dezavantajlı gruplara yönelik özel istihdam stratejileri geliştirilmesi gerekmektedir.

Bakanlığımızca; özel politika gerektiren söz konusu grupların istihdama erişimlerindeki engellerin kaldırılması ve istihdam edilmelerini destekleyici politikaların sürdürülerek işgücü piyasasına entegrasyonlarının kolaylaştırılması hedeflenmektedir. Bunun yanında düzenlenecek etkinliklerle dezavantajlı gruplar konusundaki farkındalığın da artırılması hedeflenmektedir.

Stratejiler

- 4.1.1 Farkındalık artırma çalışmaları yapmak
- 4.1.2 İlgili kurum ve kuruluşlar ve sosyal taraflarla işbirliğini artırmak
- 4.1.3 Özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılmasına yönelik projeler geliştirmek
- 4.1.4 Özel politika gerektiren grupların çalışma hayatında korunmasına yönelik tedbirler geliştirmek

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Uygulanan proje sayısı	2	2	1	1	1
2 Düzenlenen farkındalık çalışması sayısı	4	4	2	2	2
3 Farkındalık çalışmalarından yararlanan kişi sayısı	500	500	200	200	200

Hedef ▶ 4.2

Çocuk İşçiliğinin Azaltılması

Çocuk işçiliği, sosyal ve ekonomik açıdan çok önemli bir insan hakları sorunudur. Öncelikle en kötü biçimler olarak adlandırılan sokak, sanayide ağır ve tehlikeli işler ile mevsimlik gezici geçici tarım işleri olmak üzere çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır.

Bakanlığımız, 1990'lı yılların başından bu yana çocuk işçiliğini önlemeye yönelik yoğun faaliyetler yürütmektedir. Ülkemiz 1992 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) "Çocuk Eməğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı (IPEC)"na katılan ilk altı ülkeden biridir. 2005 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 182 sayılı sözleşmesinde belirtilen doğrultuda, ilgili tüm kurum ve kuruluşların katkılarıyla çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılmasına

yönelik olarak "Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi İçin Zamana Bağlı Ulusal Politika ve Program Çerçevesi" hazırlanmıştır.

Hazırlanan bu program ile çocukların çalışma yaşamına girmesinde temel nedenleri oluşturan yoksulluğun ortadan kaldırılması, düşük eğitim kalitesinin, eğitime ulaşılabilirliğin, toplumsal bilinç ve farkındalığın artırılması gibi geniş kapsamlı tedbirlerle, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin on yıllık bir süre (2005-2015) içinde önlenmesi temel hedef olarak belirlenmiştir.

Programa göre öncelikli hedef gruplar "Sokakta Çalışma, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışma, Tarımda Aile İşleri Dışında Ücret Karşılığı Gezici ve Geçici Tarım İşlerinde Çalışma" olarak belirlenmiştir.

Uzun vadede çocuk işçiliğinin tamamen sona erdirilmesi, kısa vadede de öncelikle en kötü biçimler olarak adlandırılan sokak, sanayide ağır ve tehlikeli işler ve mevsimlik gezici geçici tarım işleri olmak üzere kötü koşullarda çocukların çalıştırılmasının engellenmesi amacıyla izlenen strateji ve yöntemlerle çocuk işçiliği ile mücadelenin etkili bir şekilde sürdürülmesine yeni plan döneminde de önem verilecektir.

Bu amaçlar doğrultusunda daha fazla ilde daha fazla çocuğa ve aileye ulaşılması, bunların bilinçlendirilmesi ve desteklenmesi, kişi ve kurumlara da farkındalık arttırmak üzere etkinlikler düzenlenmesi hedeflenmektedir.

Stratejiler

- 4.2.1 Farkındalık artırma çalışmaları yapmak
- 4.2.2 İlgili kurum ve kuruluşlar ve sosyal taraflarla işbirliğini artırmak
- 4.2.3 Çocuk işçiliğine yönelik projeler geliştirmek
- 4.2.4 Proje çıktılarına göre tedbirler almak

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Yürütülen proje sayısı	2	2	1	1	1
2 Düzenlenen etkinlik sayısı	10	10	2	2	2
3 Ulaşılan çocuk sayısı	500	500	300	300	300
4 Hizmet sağlanan çocuk sayısı	300	300	200	200	200
5 Hizmet sağlanan aile sayısı	250	250	100	100	100
6 Proje uygulanan il sayısı	10	5	5	5	5

Hedef 4.3

Güvenceli Esneklik Yaklaşımının Geliştirilmesi

4857 sayılı İş Kanununda esnek çalışma biçimleri kısıtlı olarak düzenlenmiş bulunmaktadır. Buna göre belirli süreli iş sözleşmesi, kısmi süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma esnek çalışma biçimleri olarak belirtilmiştir.

Türkiye İstatistik Kurumunun 2011 yılı verilerine göre 448.000'i kayıtlı olmak

üzere 2.888.000 kişi kısmi süreli çalışmaktadır. Çalışma biçiminin belirlenme serbestisi, 4857 sayılı Kanununun 9'uncu maddesinde yer almakla birlikte, esnek çalışma biçimlerinin işçilerin hak kayıplarına yol açmayacak ve güvensiz çalışmaya götürmeyecek şekilde nitelik ve nicelik olarak geliştirilmesi

hedeflenmektedir. Diğer yandan ilgili tarafların katılımıyla panel, konferans, seminer, çalıştay gibi etkinlikler düzenlenmesi de hedeflenmektedir.

Stratejiler

- 4.3.1 Farkındalık artırma çalışmaları yapmak
- 4.3.2 Sosyal taraflarla işbirliğini artırmak
- 4.3.3 Esneklik ve güvencenin bir arada olduğu çalışma sistemleri geliştirmek ve tanıtmak

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Düzenlenen etkinlik sayısı	1	1	-	-	-
2 İşbirliği yapılan kurum, kuruluş sayısı	10	10	-	-	-
3 Yayımlanan rapor sayısı	-	1	1	-	-



Hedef 4.4

İstihdamın Artırılması Amacıyla Belli Sektörlere Dönük Politikalar Geliştirilmesi

3146 sayılı Kanunla Bakanlığımıza verilen “ekonominin gerektirdiği insan gücünü sağlamak için gerekli tedbirleri araştırmak ve uygulanmasının sağlanmasına yardımcı olmak” ve “çalışanların mesleki eğitimlerini sağlayacak tedbirler almak” görevleri kapsamında istihdamın artırılması amacıyla gelecek yıllarda ekonominin büyümesine ve

istihdamın artmasına en büyük katkıyı yapması beklenen belli sektörlerde dönük politikalar geliştirilecektir.

Bu politikalar vasıtasıyla bir yandan sektörlerde ihtiyaç duyulan insan gücü sağlanmış olacak öte yandan işsiz gençlerimiz aktif istihdam politikaları vasıtasıyla meslek sahibi olacak ve istihdamda yer bulacaklardır.

Böylelikle özelde genç işsizliği azaltılabilen reel ekonomiye de yetişmiş, mesleki yeterliliği haiz ara eleman sağlanmış olacaktır.

Stratejiler

4.4.1 İlgili kurum ve kuruluşlar ile işbirliği yapmak

4.4.2 İşgücünün niteliğini geliştirmek amacıyla mesleki eğitim kursları açılmasını sağlamak

4.4.3 İstihdam politikaları oluşturmak ve uygulanmasını koordine etmek

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Bilişim sektöründe istihdam edilen kişi sayısındaki artış oranı	5	6	7	8	9
2 İnşaat sektöründe istihdam edilen kişi sayısındaki artış oranı	9	10	11	12	13
3 İnşaat sektöründe mesleki yeterlilik sertifikasına sahip kişi sayısındaki artış oranı	1	2	3	4	5
4 Sağlık sektöründe istihdam edilen kişi sayısındaki artış oranı	5	6	7	8	9
5 Tekstil ve hazır giyim sektöründe sertifika sahibi kişi sayısındaki artış oranı	2	3	4	5	6
6 Turizm sektöründe istihdam edilen kişi sayısındaki artış oranı	4	5	6	7	8

Hedef 4.5

İstihdam ve Büyüme İlişkisi Kapsamında Sağlanan Tüm Teşviklerin Tek Elden Yürütülmesi

Gerek mali anlamda gerekse farklı araçlar kullanılarak işverenlere sunulmakta olan teşviklerin arzu edilen ve hedeflenen etkiyi daha etkin bir şekilde göstermesi ve kaynakların verimli bir şekilde kullanılabilmesi amacıyla birçok kamu kurum ve kuruluşu tarafından sağlanan teşvik programlarının tek elden yürütülmesi büyük önem arz etmektedir.

Örneğin sermaye artırılması amacıyla sunulan bazı teşvik programlarında istihdam zorunluluğu aranmamakta bu nedenle verilen teşvikler ekonomik büyümeyi sağlasa dahi istihdam artı-

şını beraberinde getirmemektedir. Bu nedenle ekonomik büyüme kalkınma ilişkisi de tam anlamı ile gerçekleşmemektedir. Bu durum gelir dağılımında adaletsizlik başta olmak üzere birçok ekonomik ve sosyal sorunu da beraberinde getirmektedir.

Bununla birlikte teşvik programlarının farklı kurum ve kuruluşlarca yürütülmesi girişimcilerimizin devlet tarafından sunulan bu programlardan haberdar olmamasına ve kamunun yeni yatırım ve ek istihdam konularında getirdiği teşviklerle ilgili bilgi sahibi ola-

mamasına neden olmakta bu nedenle girişimcilerimizin yoğun mali yükler nedeniyle yatırım kararlarından vazgeçmesine yol açtığı gözlenmektedir.

Sonuç olarak teşvikler ile ilgili mevzuatın ve uygulamanın tek elde toplanarak bürokratik işlemlerin azaltılması ve teşviklerden faydalanmanın kolaylaştırılması, işverenlerimiz için yeni yatırım; işçilerimiz açısından ise yeni istihdam imkânları oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

Stratejiler

- 4.5.1 İlgili kurum ve kuruluşlar ile görüş alışverişinde bulunmak
- 4.5.2 Avrupa Birliği ülkelerinde konu ile ilgili uygulamaları araştırmak
- 4.5.3 Yürürlükte olan teşvik programlarının istihdam üzerindeki etkisini incelemek

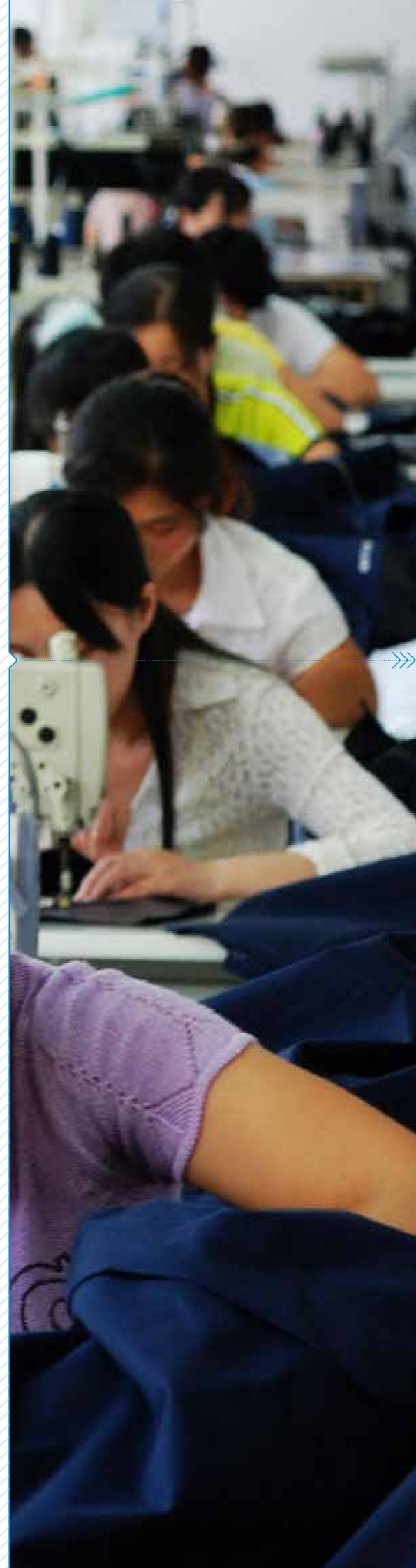
Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 İşbirliği yapılan kurum, kuruluş sayısı	15	15	5	5	5
2 İncelenen ülke örneği sayısı	4	-	-	-	-
3 Yayımlanan rapor sayısı	1	1	1	1	1
4 Hazırlanan mevzuat çalışması sayısı	-	1	-	-	-

**Stratejik
Amaç**

5

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Etmek



Hedef ▶ 5.1**Yapılan Teftişlerle Kayıt Dışı İstihdamın Önlenmesine Katkı Sağlanması**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında 3146 sayılı Kanun ve İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinde kayıtdışı istihdam ile mücadele etmek İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın görevleri arasında sayılmış olup, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 59'uncu maddesinde, kamu idarelerinin denetim elemanlarının kendi mevzuatı gereğince işyerlerinde yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler sırasında, çalıştırılanların sigortalı olup olmadığını da tespit ederek, sigortasız çalıştırılanları Kuruma bildirmek zorunda oldukları, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında 4817 sayılı Kanunun 20'nci maddesinde de, bu Kanun kapsamına giren yabancıların ve işverenlerin bu Kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediikleri Bakanlık İş Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleri tarafından denetleneceği, bu Kanun gereğince yapılacak teftiş, denetim ve soruşturmaların 4857 sayılı İş Kanununda yer alan teftiş, denetim ve soruşturma hükümlerine göre yapılacağı ve bu hükümlere göre ilgili yaptırımlar uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

Bakanlığımızca önleyici teftiş yaklaşımı benimsenmiş olup, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nca da önleyici teftiş yaklaşımı

esas alınarak gerek işin yürütümü gerekse iş sağlığı ve güvenliği yönünden, klasik teftiş anlayışı dışına çıkmak ve kaynakları etkin ve verimli kullanmak suretiyle; ilgili tüm sosyal tarafları kapsayan, eğitim, iletişim ve bilgilendirmeye ağırlık veren, çözüm odaklı "Risk Esaslı", "İşkolu/Sektör Esaslı" veya "Alan Esaslı" programlı teftişlere başlanılmıştır.

Temel yaklaşım; önleminin ödemekten daha insani ve daha ekonomik olduğu, çalışma barışının sağlanmasının toplumların gelişmelerine ve sosyal refahlarının artmasına olan etkilerinin önemi göz önünde bulundurulduğunda, işyeri ve çalışma ortamından kaynaklanan mesleki risklerin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması, iş ilişkilerinin iyileştirilmesi, işçi ve işverenlerin bilgilendirilmesi, yaş, cinsiyet ve sosyal durumları sebebi ile özel olarak korunması gereken kişilerin korunması ve güvenlik kültürü ve sosyal sorumluluk anlayışı oluşturulmasına katkı sağlayacak hedeflere yönelik olarak, "Risk Esaslı", "İşkolu/Sektör Esaslı" ve "Alan Esaslı" teftişlerin yapılmasıdır.

Programlanmış teftişler belirli bir ön hazırlık, planlama, izleme ve değerlendirme içerisinde yürürlüğe konularak denetimlerin kapsamı ve hedefleri doğrultusunda sosyal tarafların sürece dâhil edilmesi, eğitim, bilinçlendirme faaliyetleri yürütülmesi nedeniyle önleme amacına hizmet eden teftiş faaliyetleri niteliğindedir.

Bakanlığımız 2013/4 sayılı Genelgesi ile yürürlüğe giren İş Teftiş Rehberimizde de genel çalışma planının "programlı teftiş" ağırlıklı olarak hazırlanması esası getirilmiştir. Bu kapsamda, İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca 2014-2018 Stratejik Plan döneminde de önleyici teftiş yaklaşımı esas alınarak, gerek işin yürütümü gerek iş sağlığı ve güvenliği yönünden, işyerlerinde karşılaşılan sorunların öncelikle belirtilmesi ve bu sorunların giderilmesi amaçlanmakta, bu amacın hayata geçirilmesi için teftişlerin ağırlıklı olarak programlanmış teftişler şeklinde yürütülmesi hedeflenmektedir.

İş teftiş faaliyetlerinin tümü aynı zamanda kayıt dışılıkla mücadeleyi beraberinde getirmekte olup, iş sağlığı ve güvenliği ile işin yürütümü yönünden yapılan gerek Risk Esaslı", "İşkolu/Sektör

tör Esaslı" ve "Alan Esaslı" programlanmış teftişlerde gerekse programlanmış teftişler dışında kalan ihbar, şikâyet, işkolu incelemesi vb. talepler üzerine veya Kurul Başkanlığına intikal ettirilen evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanların teftiş programına alınması sonucu gerçekleştirilen teftişlerde hem işyerinde çalışan işçilerin si-

gorta kayıtlarının bulunup bulunmadığı hem de işyerinde çalışma izni olmayan yabancı uyrukluların çalışıp çalışmadığı kontrol edilmektedir.

Sigortasız çalışan tespit edilmesi halinde ilgili Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerine, çalışma izni olmayan kaçak yabancı uyruklu çalışan tespit edilmesi halinde ise ilgili İl Emniyet Müdürlüklerine ge-

rekli bildirimler yapılmakta ve ayrıca kaçak yabancı uyruklu çalıştıran işveren ve çalışana idari para cezası uygulanmaktadır.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca yürütülen tüm teftişlerde kayıt dışı istihdamla mücadeleye katkı sağlanması hedeflenmektedir.

➤ Stratejiler

5.1.1 ➤ Denetimlerin etkililiğini ve caydırıcılığını arttırmak

5.1.2 ➤ İşçi ve işverenlerin sosyal güvenlik bilincini arttırmak

➤ Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Kayıtdışılığın yoğun olduğu sektörlerde düzenlenen programlı teftişlerin bir önceki yıla göre artış oranı	2	3	3	4	4
2 Kayıtdışılığın önlenmesi kapsamında düzenlenen bilgi aktarım toplantılarının bir önceki yıla göre artış oranı	2	3	4	5	5

Hedef 5.2

Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisine Yönelik Düzenleme Yapılması

Türk ekonomisinin yapısal bir sorunu haline gelen kayıt dışılığın temelinde; makroekonomik istikrarsızlık, yüksek enflasyon, yüksek vergi ve prim oranları, idari-mali-yasal yükler, nakit kullanımının gelişmiş ülkelere göre yüksek olması gibi ekonomik nedenlerin yanı sıra işletmelerin çok büyük bölümünün küçük ölçekli olması, yoksulluk, işsizlik, çarpık kentleşme, gibi sosyal ve yapısal nedenler yer almaktadır.

Faaliyetlerini kayıt dışı olarak yürütenler, haksız rekabet avantajı elde etmekte, bunun sonucu olarak, rekabetçi piyasanın etkin kaynak tahsisi gerçekleştirme fonksiyonu kaybolmaktadır. Bu bağlamda işçi ve işverenleri kayıtlı iş-

tihdam konusunda bilgilendirmek önem arz etmektedir.

Ülkemizde tarım, inşaat, toptan/pevakende ticaret, otel ve lokantacılık ile ulaştırma sektörlerinde kayıt dışılık yaygın olup gençler, yaşlılar ve eğitim seviyesi düşük olanlar arasında kayıt dışı istihdam oranı yüksektir.

Kayıt dışılık ile mücadele etmenin en önemli mevzuatsal araçlarından biri de mesleki geçici iş ilişkisinin yasalaştırılmasıdır. Son yirmi yılda, özellikle Avrupa'da bu kapsamda çalışan kişi sayısında artış görülmüştür. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin işçilerin mağduriyetlerine neden olmayacak şekilde, etkin olarak kullanılmaya başlan-

ması neticesinde özellikle kayıt dışılığın yüksek olduğu ev hizmetlerinde ve tarım sektöründe çalışanlar 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına alınacak ve sosyal güvenceye kavuşturulacaktır.

Özel istihdam bürolarına mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilmesi ile ülkemizde yıllardır danışmanlık hizmetleri adı altında geçici iş ilişkisi sözleşmesi düzenleyen kuruluşların yasadışı uygulamalarına da son verilecektir. Yapılacak olan bu çalışmalarla kayıt dışı istihdamın önlenmesi hedeflenmektedir.

Stratejiler

- 5.2.1 Farkındalık artırma çalışmaları yapmak
- 5.2.2 İlgili kurum ve kuruluşlar ve sosyal taraflarla işbirliğini artırmak
- 5.2.3 Mesleki anlamda geçici iş ilişkisine yönelik sistemler geliştirmek

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Hazırlık çalışması tamamlanan mevzuat sayısı	1	1	-	-	-
2 İşbirliği yapılan kurum, kuruluş sayısı	10	10	-	-	-

Hedef ▶ 5.3

Yabancılara Çalışma İzni Verilmesi Sürecinin Geliştirilmesi

Kayıt dışı istihdamın önemli unsurlarından biri de yabancı kaçak işçiliktir. Ülkemizde kayıtlı yabancı istihdamı sağlayan temel yasal işlem ise yabancılara çalışma izni verilmesidir. Muafiyetler ve istisnai durumlar dışında, yabancılara çalışma izinleri 2003 yılından itibaren 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun kapsamında Bakanlığımız tarafından verilmektedir. Yabancılara çalışma izni verilmesi, ulusal istihdam politikasının da önemli bir unsurudur. Çalışma izni sürecinin geliştirilmesi yabancı kaçak işçiliğin azaltılması amacıyla hizmet edeceği gibi Türk istihdamı politikasının da doğru uygulanmasını kolaylaştıracaktır. Bu anlamda yabancı istihdam politikası oluşturmak için ve oluşturulan politika-

nın uygulanması için başta 4817 sayılı Kanun ve Yönetmelikleri olmak üzere yabancıların çalışma izni mevzuatında gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

Çalışma iznini vermede yetkili kurum olan Bakanlığımızda çalışma izin sürecine ilişkin olarak 2010 yılında online otomasyon sistemine geçilmiş olup sistemde İçişleri, Dışişleri ve Kültür ve Turizm Bakanlıkları ile entegrasyon sağlanmıştır. Otomasyon sisteminin Sosyal Güvenlik Kurumu ve ilgili diğer kurumlarla da entegrasyonun sağlanması planlanmaktadır.

Her yıl çalışma izni başvurularının artmasına paralel olarak iş yükü artmakta, ancak aynı paralellik personel artışında

sağlanamamaktadır. Ayrıca personelin mevzuat ve uygulama açısından bilgi eksikliği gözlenmektedir. Bu doğrultuda mevcut personele belirli aralıklarla sürekli eğitim verilmesi gerekirken birlikte işin gereğine uygun yeni ve nitelikli personele de ihtiyaç duyulmaktadır.

Diğer yandan çalışma izni başvurusu yapanların süreçten memnuniyeti de Bakanlığımız açısından önem taşımaktadır. Bu kapsamda memnuniyet anketleri düzenlenmekte sonuçlarına göre memnuniyet oranının artırılması için gerekli çalışmalar yapılmaktadır. Yapılacak bütün bu çalışmalarla yabancılara çalışma izni verilmesi sürecinin iyileştirilmesi hedeflenmektedir.

Stratejiler

5.3.1 Yabancıların çalışma izni otomasyon sistemini iyileştirmek

5.3.2 İlgili kurum ve kuruluşlarla işbirliğini artırmak

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Entegrasyon sağlanan kurum sayısı	4	5	6	-	-
2 Düzenlenen eğitim sayısı	2	2	2	2	2
3 Hizmetten yararlananların memnuniyet oranı	65	70	70	70	70

Hedef ▶ 5.4**Kayıt Dışı İstihdamın Önlenmesi Amacıyla Belli Sektörlere Dönük Politikalar Geliştirilmesi**

3146 sayılı Kanunla Bakanlığımıza verilen "sosyal güvenlik imkânını sağlamak, yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi için gerekli tedbirleri almak" görevi kapsamında kayıt dışı istihdamın önlenmesi amacıyla gelecek yıllarda ekonominin büyümesine ve istihdamın artmasına en büyük katkıyı yapması beklenen belli sektörlere dönük politikalar geliştirilecektir.

Bu politikalar vasıtasıyla işgücü piyasamızın en önemli problem alanlarından birini oluşturan kayıt dışı istihdamla mücadelede sürdürülmekte olan diğer politikalara ek olarak önemli bir adım atılacaktır. Böylelikle uzun vadede işçilerimiz ve aileleri, işverenlerimiz ve ülke

ekonomimiz açısından önemli kazanımlar sağlanacaktır.

Oluşturulacak politikalarla öncelikle bilinç artırma faaliyetlerine devam edilecek, konunun işçi ve işverenlerimizi açısından olumsuz yönleri işgücü piyasası aktörleri ile paylaşılacaktır. Burada önemli olan husus taraflara dönük teftiş, ceza-i müeyyide gibi yaptırımlar uygulamak değil kayıtdışı istihdamın taraflara kaybettirdiği olumlu konular üzerinde durmak olacaktır.

Kayıtdışı istihdam işçilerimiz açısından, güvencesiz çalışma, sürekli işini kaybetme korkusu, iş kazalarına maruz kalma riskindeki artış, sağlık hizmetlerinden faydalanamama, ailesine güvenli

bir gelecek sağlayamama; işverenlerimiz açısından ise yatırım, ihracat ve istihdam teşviklerinden yararlanamama, markalaşamama, büyüyememe, sürekli teftiş kaygısı ile işyerindeki verimin düşmesi gibi çok sayıda olumsuz durumu beraberinde getirmektedir.

Bu kapsamda Bakanlığımız ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca yürütülmekte olan bu yöndeki çalışmalarını desteklemek ve yeni politikalar oluşturarak 21 inci yüzyılda işgücü piyasamızın bu önemli problem alanını mümkün olduğu ölçüde azaltmakla ilgili adımlar atacaktır.

Stratejiler

5.4.1 ▶ İlgili kurum ve kuruluşlar ile işbirliği yapmak

5.4.2 ▶ İlgili kurum ve kuruluşlar tarafından yürütülen projeleri desteklemek

5.4.3 ▶ Yeni projelerin uygulanması noktasında koordinasyon sağlamak

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 İnşaat sektöründeki kayıt dışı istihdamdaki azalma oranı	2	3	4	5	6
2 Tarım sektöründeki kayıt dışı istihdamdaki azalma oranı	2	3	4	5	6
3 Tekstil ve hazır giyim sektöründeki kayıt dışı istihdamdaki azalma oranı	2	3	4	5	6
4 Turizm sektöründeki kayıt dışı istihdamdaki azalma oranı	2	3	4	5	6

Stratejik Amaç 6

Avrupa Birliğinin İnsan Kaynakları Politikalarının
Ülkemizde Daha Etkin Kullanılmasını Sağlamak
ve Kazanılan Deneyim ve Perspektifi Ulusal ve
Uluslararası Düzeyde Geliştirmek ve Paylaşmak



Hedef ▶ 6.1**İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Bileşeni Kapsamında Avrupa Birliği Tarafından Ülkemize Tahsis Edilen Fonların Etkin Bir Şekilde Kullanımının Sağlanması**

İnsan kaynaklarının geliştirilmesi bileşeninin genel amacı; "daha fazla ve daha iyi istihdam olanakları ve daha geniş bir sosyal uyum ile sürdürülebilir ekonomik büyüme yeteneğine sahip bilgi temelli ekonomiye geçişin desteklenmesi" olup bu amaç, Avrupa Birliği ve ülkemiz tarafından desteklenen "İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı" altında uygulanan projeler vasıtasıyla gerçekleştirilmektedir.

İstihdamın ve eğitim kalitesinin artırılması ile sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadele alanında, Avrupa Birliği tarafından ülkemize sunulan mali yardımlar, Bakanlığımız tarafından İnsan Kaynakları Geliştirme Program Otoritesi olarak yönetilmektedir. Buna göre; mali yardımlar kapsamında yer alan bütün mal ve hizmet alımı ihalelerinin yapılması, proje tekliflerinin toplanıp değerlendirilerek seçilmesi, sözleşme ve ödemelerin yapılması ve bunların idari ve mali olarak uygulanması, yönetilmesi, izlenmesi, denetlenmesi ve değerlendirilmesi münhasıran Bakanlığımız yetkisindedir.

Hâlihazırda uygulanmasına devam edilen ve 113 milyon Avro tutarındaki 6 bü-

yük proje ile kadın ve genç istihdamının artırılması, kayıtlı istihdamın ve hayat boyu öğrenmenin teşvik edilmesi, kızların okullaşması ve istihdama yönelik kamu hizmet kalitesinin iyileştirilmesi hedeflenmektedir. Operasyonlar kapsamında gerçekleştirilen yüksek bütçeli mal ve hizmet alımlarının faydalanıcı kurumları Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu ve Sosyal Güvenlik Kurumudur. Bu mal ve hizmet alımı projelerinde, öncelikle işgücü piyasası ile istihdam ve eğitim alanındaki kamu hizmetlerinin kalitesine yönelik araştırma ve analizler yapılarak sorunlar raporlanmaktadır. Elde edilen veriler doğrultusunda eylem planları ve strateji belgeleri hazırlanarak, kamu ve sosyal taraf personeline eğitimler verilmekte ve Avrupa Birliğindeki iyi uygulamalar incelenerek yeni modeller ve yöntemler geliştirilmektedir. Ayrıca farklı kurumların günlük yapıdaki hizmet ve destek mekanizmaları toparlanmakta, ortak veri tabanları ve izleme sistemleri kurulmakta, yerel ve ulusal düzeyde işbirliğini öngören protokoller imzalanmaktadır.

Uygulaması devam eden 6 büyük proje altında bugüne kadar 431 hibe projesi

desteklenmiştir. Özellikle doğudaki 43 ilimizde uygulanan bu hibe projeleri, yaklaşık 3.600 teklif arasından seçilmiş olup projelerin her biri yerelde faaliyet gösteren bir sendika, ticaret odası, üniversite ya da belediye gibi aktörlerce yürütülmüştür. Hibe projeleriyle yaklaşık 40.000 vatandaşımız; temel, genel ve çeşitli mesleki beceri eğitimleriyle sertifikalandırılmış ve istihdam edilebilirlikleri arttırılmıştır. Bu eğitimlerin yanı sıra istihdam garantili kurslar ve girişimcilik kursları düzenlenmiş, diğer taraftan kariyer danışmanlığı hizmetleri de verilmiştir. Sonuçta yaklaşık 5.500 kişi ilk defa işe yerleştirilmiş, 1.500 kişi de kendi işini kurmuştur. Hibe projeleri kapsamında yürütülen bilinçlendirme çalışmalarıyla yaklaşık 10.000 kız öğrencinin yeniden okula kayıt yaptırmaya sağlanmıştır. Ayrıca proje uygulama bölgelerinde kayıt dışı çalıştırmayla ilgili ihbar sayılarında da azalmalar görülmüştür.

Plan dönemi boyunca İnsan Kaynakları Geliştirme Program Otoritesi olarak tahsis edilen fonun etkin bir şekilde kullanılması hedeflenmektedir.

Stratejiler

- 6.1.1 ▶ Faydalanıcı kurumlarla işbirliğini geliştirmek
- 6.1.2 ▶ Operasyonel program hakkında farkındalık oluşturmak
- 6.1.3 ▶ Programdan faydalanacak kişi ve kurumları teşvik etmek

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Proje uygulanan il sayısı	50	55	60	65	65
2 Tanıtım faaliyeti sayısı	20	20	20	20	20
3 Eğitimlere katılan kişi sayısı	10.000	12.000	13.000	14.000	10.000
4 İstihdama katılan kişi sayısı	3.000	4.000	5.000	6.000	3.000
5 Faydalanıcı kurum sayısı	3	4	5	5	3

Hedef 6.2

Avrupa Birliği Dışındaki Uluslararası Kuruluşlarla İnsan Kaynakları Alanında Program/Projeler Uygulanması

Avrupa Birliğinin insan kaynaklarını geliştirme politikasını ülkemizde sorumlu sıfatıyla ve bu güne kadar başarı ile uygulayan Bakanlığımız tarafından, insan kaynaklarının geliştirilmesi alanında Avrupa Birliğinden kazanılan tecrübe, bilgi birikimi ve deneyim ile uluslararası kuruluşlarla ortak projeler ve programlar hazırlanarak yürütülmesi planlanmaktadır.

Bu anlamda, ortak çalışmalar yapılması hedeflenen uluslararası kuruluşlarla plan döneminde işbirliğine gidilecektir. Bu çerçevede, uluslararası kuruluşların ilgili birimleri ile toplantılar yapılarak insan kaynaklarını geliştirme alanında paydaş analizi çalışması yapılması ve bu alanda Bakanlığımızla çalışma niyeti olan uluslararası kuruluşlarla "İnsan Kaynaklarını Geliştirme İşbirliği Anlaş-

ması/Protokolü" imzalanması düşünülmektedir.

Anlaşma/protokol imzalanan uluslararası kuruluşlarla 2017 yılından itibaren işbirliğine gidilmesi ve çalışmaların etkin bir şekilde sürdürülmesi hedeflenmektedir.

Stratejiler

- 6.2.1 Uluslararası kuruluşlarla işbirliğini geliştirmek
- 6.2.2 Gerçekleştirilecek program ve projelerin tanınırlığını sağlamak

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Hazırlık çalışmaları sayısı	1	2	3	-	-
2 İşbirliği yapılan uluslararası kuruluş sayısı	-	-	-	2	3

Hedef 6.3

Sosyal Politika ve İstihdam Faslındaki Müzakerelere Yönelik Gerekli Çalışmaların Yapılması ve Avrupa İstihdam ve Sosyal İçerme Stratejilerine Uyum Çalışmaları Kapsamında Bu Alanlara İlişkin Uygulamalar Yürütülmesi

Sosyal Politika ve istihdam alanındaki çalışmalar Bakanlığımızın koordinasyonunda ilgili tüm tarafların katılımı ile gerçekleştirilecektir. Bu noktada; iş hukuku, kadın-erkek eşitliği, iş sağlığı ve güvenliği, ayrımcılıkla mücadele ve sosyal diyalog alanlarında olmak üzere ülke öncelikleri ile birlikte ilerleme raporlarında öne çıkan hususlar ve tara-

ma sonu raporunda yer alan eleştiriler dikkate alınarak kapsamlı çalışmalar gerçekleştirilecektir.

Diğer taraftan, Bakanlığımızın sorumluluğu altında bulunan işçilerin serbest dolaşımı faslıyla ilgili müzakere faaliyetleri de yürütülecektir.

Ayrıca, plan dönemi boyunca, Avrupa Birliği Topluluk Programı PROG-

RESS'den yararlanarak, projeler, seminerler gerçekleştirme, raporlar ve araştırmalar hazırlama veya hazırlatma yoluyla Bakanlığımızın politika yapma kapasitesinin geliştirilmesi ve toplumda farkındalık oluşturulması hedeflenmektedir.

Strateji

6.3.1 İlgili kurum ve kuruluşlarla işbirliğini güçlendirmek

Performans Göstergesi

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Yapılan araştırma, raporlama ve mevzuat çalışmaları sayısı	2	3	4	5	6

Stratejik Amaç

7

Yurtdışında Çalışan ve Kesin Dönüş Yapan
Vatandaşlarımızın Hak ve Menfaatlerini Korumak



Hedef ▶ 7.1**Yurtdışı İşçi Hizmetlerinin Yaygınlaştırılması ve Etkinliğinin Artırılması**

Yurtdışında çalışan ve yurda kesin dönüş yapmış vatandaşlarımız ve aile bireylerinin yurtdışı çalışma ve ikamet statülerine bağlı olarak; ulusal mevzuatımız, çalıştıkları ülke mevzuatı, uluslararası sözleşmeler ve Avrupa Birliği Hukukundan kaynaklanan; istihdam, çalışma, sosyal güvenlik, sosyal yardım, sosyal hizmet, konut, eğitim, sağlık ve eşit muamele görme gibi sosyal hakları Bakanlığımız tarafından izlenmekte, korunmakta ve geliştirilmeye çalışılmaktadır.

Bakanlığımız bünyesinde bulunan Yurt-Danış Bürosu aracılığıyla yurtdışında yaşayan ve geçici olarak ülkemizde bulunan vatandaşlarımız ile yurtdışından ülkemize kesin dönüş yapmış vatandaşlarımız ve bunların aile fertlerine doğrudan hizmet sunulmaktadır. Yurt-Danış Bürosuna başvuran vatandaşlarımız, yabancı lisan bilen görevlilerimiz tarafından bilgilendirilmekte ve çeşitli konulardaki soruları cevaplandırılmakta, hakları konusunda aydınlatılmakta, getirdikleri yabancı dildeki evrak ve sair belgeler incelenmekte, gerektiği takdirde dilekçeleri yazılmakta, Bakanlığımızın görev alanına giren konularda kendilerine yardımcı olunmakta, diğer konularda ise yetkili kişi, kurum ve kuruluşlara yönlendirilmektedirler.

Bu hizmetlerin yurtiçi ve yurtdışında geliştirilerek sürdürülmesi, yurt dışında çalışan vatandaşlarımızın kazanımlarının korunması, hak kayıpları ve istismarlarının önlenmesi kadar ülkemize ve devletimize bağlılıklarının güçlendirilmesine de katkı sağlayacaktır. Diğer taraftan yurtdışı teşkilatımız Bakanlığımızı vatandaşlarımız ve yerel makamlar nezdinde temsil ederek Bakanlıklar arası ikili ilişkilerin geliştirilmesine de katkı sağlamaktadır.

Bakanlığımız, en eski ve en yaygın yurtdışı teşkilatı olan, yurtdışı deneyim ve yabancı dil bilgisine sahip çok sayıda personel çalıştıran Bakanlıklardan biridir. Daha kaliteli bir hizmet sunmak üzere mevcut kapasitenin harekete geçirilmesi, 3146 sayılı Kanun ile verilen görevlerin vatandaşlarımızın ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda yerine getirilmesi, idari yapının güçlendirilerek fonksiyonel hale getirilmesi ve insan kaynaklarının geliştirilmesi gerekmektedir.

Bu kapsamda; yurtiçinde ve yurtdışında daha fazla vatandaşımıza ulaşılması, yurtdışında ilgili tüm kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılması, yeni hizmet birimlerinin açılması, mevcut birimlere düzenli atamaların yapılması, yurtdışı birimlerinin sorunlarını tespit etmek

üzere yerinde inceleme ve denetim yapılması, yurtdışı personeli ile istişare ve değerlendirme toplantıları düzenlenmesi, yurtdışı birimlerimizin kendi aralarındaki işbirliğinin güçlendirilmesi için değerlendirme toplantılarının yapılması, vatandaşlarımızın sorunları konusunda araştırmalar yapılarak kamuoyu ile paylaşılması, vatandaşlarımızın hakları konusunda çeşitli yayınların yapılması ve bilgilendirme toplantıları düzenlenmesi, vatandaşlarımıza yeterli ve nitelikli bir personel eliyle hizmet sunulması hedeflenmektedir.

İlgili tüm kamu kurum ve kuruluşları ve üniversiteler ile işbirliği sağlanarak, konuyla ilgili kaynakların taranması, yabancı ülke örneklerinin incelenmesi, gerekli görülmesi halinde yapılacak veya yaptırılacak yeni araştırmalar temelinde, günümüz koşullarında yurtdışı işçi hizmetlerinin çerçevesini ve meslek standartlarını yeniden belirleyerek başta yurtdışında çalışan vatandaşlarımız olmak üzere tüm ilgili tarafların görüşlerini ve ihtiyaçlarını dikkate alan ve tüm tarafların yararını gözeten bir hizmet anlayışının hayata geçirilmesi hedeflenmektedir.

↘ Stratejiler

- 7.1.1 Yurtdışı birimlerimiz arasında işbirliği ve koordinasyonu artırmak
- 7.1.2 Yurtdışı teşkilatı atamalarını düzenli hale getirmek
- 7.1.3 Yurtdışı hizmet birimlerinin sayısını artırmak
- 7.1.4 Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliğini artırmak
- 7.1.5 Yurtdışı işçi hizmetlerine ilişkin olarak karşılaşılan sorunlar ile çözümlerine ilişkin bilgi havuzu oluşturmak
- 7.1.6 Yurtdışı birimlerimiz aracılığı ile vatandaşlarımıza yönelik bilgilendirme toplantıları düzenlemek

↘ Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Yurtdışında hizmet verilen ülke sayısı	23	23	35	45	-
2 Yurtdışında hizmet verilen birim sayısı	50	50	65	75	-
3 Yurtdışında doğrudan hizmet verilen vatandaş sayısı	500.000	550.000	750.000	900.000	1.000.000
4 Yurtiçinde doğrudan hizmet verilen vatandaş sayısı	10.000	12.500	20.000	25.000	30.000
5 Yurtdışında işbirliği yapılan kurum kuruluş sayısı	4.000	4.200	4.500	4.800	5.000
6 Yurtiçinde işbirliği yapılan kurum kuruluş sayısı	30	40	45	50	60
7 Yurtdışında gerçekleştirilen ve katılım sağlanan toplantı sayısı	3.000	3.250	4.000	4.500	5.000
8 Yurtiçinde gerçekleştirilen ve katılım sağlanan toplantı sayısı	70	75	85	90	100
9 Yurtdışı işçi hizmetleri, işçi hakları ve sorunları hakkında düzenlenen rapor sayısı	500	550	700	800	850

Hedef 7.2

Bakanlığımız Görev Alanıyla İlgili İkili ve Çok Taraflı Uluslararası Anlaşmaların Etkinliğinin Artırılması

3146 sayılı Kanun çerçevesinde; Bakanlığımız görev alanı ile ilgili Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Avrupa Konseyi ve Birleşmiş Milletler sözleşmeleri onaylanmakta, izlenmekte, vatandaşlarımızın yoğun olarak buldukları devletlerle sosyal güvenlik, işgücü ikili işbirliği anlaşmaları yapılmaktadır. Bu sayede yurtdışında çalışan vatandaşlarımızın hakları korunmakta, ikili ve çok

tarafli uluslararası ilişkilerimizin geliştirilmektedir.

Bu kapsamda ülkemizin dış politikası, vatandaşlarımızın ihtiyaçları ve beklentileri dikkate alınarak; yeni ikili anlaşmaların yapılması, mevcut anlaşmaların düzenli aralıklarla gözden geçirilerek uygulamalarının izlenmesi ve gerekli görülmesi halinde yenilenmesi, ülkemizin taraf olduğu çok taraflı uluslararası

sözleşmelerden kaynaklanan yükümlülüklerimizi yerine getirme durumumuzun düzenli olarak değerlendirilmesi ve uluslararası sözleşmelere aykırı olduğu tespit edilen ulusal mevzuatımız ve uygulamamızın değiştirilmesi, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının bilgi ve bilinç düzeyini arttırmak üzere düzenli bilgilendirme ve istişare toplantıları düzenlenmesi hedeflenmektedir.

Stratejiler

- 7.2.1 Ulusal ve uluslararası mevzuat ve uygulamaları izlemek
- 7.2.2 Mevcut bulunan sosyal güvenlik, işgücü ve işbirliği anlaşmalarının güncelliğini sağlamak
- 7.2.3 Sosyal güvenlik, işgücü ve işbirliği anlaşmaları yapılan ülke sayısını artırmak
- 7.2.4 Uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliğini artırmak
- 7.2.5 Diğer kurum ve kuruluşlarla olan koordinasyonu geliştirmek

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Gözden geçirilen ikili ve çok taraflı anlaşma sayısı	3	3	3	3	3
2 Tadil edilen ikili anlaşma sayısı	2	3	3	3	3
3 İşbirliği yapılan kurum kuruluş sayısı	29	29	29	29	29
4 İkili ve çok taraflı sözleşmelere ilişkin hazırlanan inceleme ve değerlendirme raporu sayısı	60	60	60	60	60

Hedef 7.3

Bakanlığımız Görev Alanıyla İlgili İkili ve Çok Taraflı İlişkilerin Geliştirilmesi

3146 sayılı Kanun çerçevesinde; başta Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO), Avrupa Konseyi, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), Birleşmiş Milletler olmak üzere uluslararası kuruluşların Bakanlığımız görev alanı ile ilgili toplantılarına katılım sağlanmakta ve yabancı ülke kurum ve kuruluşları ile ülkemizde ve yurtdışında toplantılar ve görüşmeler yapılmaktadır. Bu saye-

de uluslararası platformlarda ülkemiz ve Bakanlığımız en iyi şekilde temsil edilerek, ulusal çıkarlarımız daha etkili savunulmakta, ikili ve çok taraflı uluslararası ilişkilerin sağladığı işbirliği, bilgi ve deneyimden daha fazla yararlanılmaktadır.

Bu kapsamda katılım sağlanan toplantı ve katılan personel sayısının artırıl-

ması, uluslararası kuruluşların yönetim organlarında daha fazla Bakanlık personelinin görev alması, uluslararası kuruluşların toplantılarına ülkemizin ev sahipliği yapması, uluslararası kuruluşlarla ortak projeler ve işbirliği yapılmasının yanı sıra uluslararası kuruluşların ve faaliyetlerinin tanıtılması da hedeflenmektedir.

Stratejiler

- 7.3.1 Uluslararası kuruluşlar ve ülkelerle ortak projeler yürütmek
- 7.3.2 Uluslararası kuruluşlarla işbirliğini artırmak
- 7.3.3 Uluslararası toplantılara katılımın sürekliliğini ve etkin temsili sağlamak

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Katılım sağlanan ikili ve çok taraflı uluslararası toplantı sayısı	40	40	35	35	35
2 Toplantılara katılan kişi sayısı	90	90	70	70	70
3 Uluslararası kuruluşlar ve devletlerle gerçekleştirilen ortak proje ve işbirliği sayısı	2	3	3	3	3
4 İkili ve çok taraflı ilişkilere ilişkin hazırlanan inceleme ve değerlendirme rapor sayısı	60	60	60	60	60

**Stratejik
Amaç**

8

Kurumsal Kapasiteyi Geliştirmek





Hedef 8.1

Mali Kontrol Sisteminin Güçlendirilmesi

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile verilen görevlerin uygulanmasını sağlamak üzere;

Geçmiş yıllar uygulama sonuçları dikkate alınarak riskli olduğu tespit edilen alanlarda mevzuat eğitimleri düzenlenerek mali iş ve işlemlerin yürütülmesinde görevli personelin bilgi ve beceri düzeylerinin artırılması sağlanacaktır.

Böylece kaynakların mevzuata uygun olarak kullanılması sağlanmakla birlikte harcama sürecinin uzamasının da önüne geçilecektir.

Geçmiş yıllarda olduğu gibi kaynakların tahsisi, Bakanlığımızın temel politika ve öncelikleri dikkate alınarak sağlanacaktır. Yıl içi bütçe uygulama sonuçları izlenerek tahsis edilen kaynakların atıl

kalmasının önüne geçilecek ve ihtiyaç duyulan yerlere aktarılması sağlanacaktır.

Mali mevzuatın uygulanması sırasında birimlerce ihtiyaç duyulan hususlarda gerekli bilgiler ile danışmanlık hizmeti de verilerek Bakanlığımızın mali kontrol sisteminin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

Stratejiler

- 8.1.1 Kaynak tahsisinde kurumsal politika ve öncelikleri gözetmek
- 8.1.2 Danışmanlık hizmetinin etkinliğini artırmak
- 8.1.3 Ön mali kontrol sistemini güçlendirmek
- 8.1.4 Mali iş ve işlemleri yürüten personelin eğitimini sağlamak

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Bütçe ödenekleri kullanım oranı	99	99	99	99	99
2 Ön mali kontrole gelen hatalı evrak oranı	13	12	11	10	9
3 Düzenlenen mali mevzuat eğitimi sayısı	1	1	1	1	1
4 Eğitime katılan kişi sayısı	100	100	100	100	100



Hedef 8.2

İç Kontrol Sisteminin Farkındalığının ve Etkinliğinin Artırılması

Bakanlığımızda etkili bir iç kontrol sistemi kurulması için başlatılan çalışmaların sürekliliği sağlanacaktır. Bütün birimlerin katılımı ile yapılacak çalışmalarla iç kontrolün önemi sürekli gündemde tutularak sahiplenilmesi ve

farkındalık düzeyi ile yönetsel etkinliğin artırılması sağlanacaktır.

Bu kapsamda hazırlanan Bakanlığımız Kamu İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planının uygulama sonuçları peri-

yodik aralıklarla izlenerek, hazırlanacak değerlendirme raporları ile iç kontrol sisteminin etkinliği sağlanacaktır. Bu sayede şeffaflık ve hesap verebilirliğin ön planda olduğu bir yönetim anlayışı uygulamaya konulacaktır.

Stratejiler

8.2.1 Üst yönetimin desteğini sağlamak

8.2.2 Bakanlığımız Kamu İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planının güncelliğini sağlamak

8.2.3 Bakanlığımız Kamu İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planında yer alan eylemlerin uygulama sonuçlarını raporlamak

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Düzenlenen eğitim/toplantı sayısı	4	4	4	4	4
2 Hazırlanan rapor sayısı	4	4	4	4	4



Hedef ▶ 8.3

Çalışma İstatistikleri Bilgi Sisteminin Geliştirilmesi

Çalışma barışının ve istikrarının korunması ve güçlendirilmesine yönelik etkin politikaların oluşturulması ve ulusal ve uluslararası düzeyde kullanıcıların ihtiyaçlarının karşılanması için uluslararası tanım ve yöntemlere uygun istatistiklerin üretilmesi ve elektronik bilgi sistemleri üzerinden anlık verilere erişim olanağının sağlanması önem arz etmektedir.

Bu kapsamda, 2009-2012 yılları arasında gerçekleştirilen "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının İstatistik Kapasitesinin Güçlendirilmesi Projesi" çerçevesinde, Bakanlığımız ile bağlı ve ilgili kuruluşlarının ürettiği ista-

tistiklerin tek çatı altında toplanması amacıyla Çalışma Hayatı İstatistikleri Bilgi Sistemi (ÇİBS) kurulmuştur. Söz konusu istatistikler AB tanım, norm ve standartlarına ve faydalanıcıların ihtiyacına cevap verebilecek şekilde uygun hale getirilerek, istatistiklerin tek bir elden ulaşılabilirliği sağlanmıştır. Ayrıca sisteme yeni bileşenlerin eklenmesi ve mevcut bileşenlerin sahip olduğu fonksiyonların yeni gereksinimler çerçevesinde geliştirilmesi için çalışmalar sürdürülecektir. Bu çerçevede sistemin kullanımının yaygınlaştırılmasına ilişkin eğitimler verilmesi ve sistem geliştirmeye yönelik ilgili personelin eğitim alması planlanmaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu koordinasyonunda beş yıllık dönemler için hazırlanan ve uygulanmakta olan Resmi İstatistik Programı (RİP) kapsamında Bakanlığımızın sorumluluğunda olan istatistikler ulusal veri yayımlama takvimine uygun olarak yayımlanmaktadır. Bakanlığımızın yürüttüğü iş ve işlemler sonucunda oluşturulan idari kayıtlardan Türkiye İstatistik Kurumu tarafından belirlenen standartlara uygun yeni istatistiklerin üretilmesi çalışmaları sürdürülecektir.

Stratejiler

- 8.3.1 Uluslararası sınıflama ve standartları takip etmek
- 8.3.2 İstatistik üretimi sürecinde birimler arasındaki koordinasyonu güçlendirmek
- 8.3.3 ÇİBS'in sürdürülebilirliğinin sağlanması için yeni bileşenler eklemek ve mevcut bileşenlerin sahip olduğu fonksiyonları yeni gereksinimler çerçevesinde geliştirmek

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 ÇİBS'e entegre edilen istatistik sayısı	3	2	1	-	-
2 Entegrasyon sağlanan kurum/kuruluş sayısı	1	1	1	-	-
3 Eğitim alan kişi sayısı	115	35	35	20	20

Hedef 8.4

Bakanlığımız Personelinin Çalışma Hayatı İle İlgili İstatistikleri Okuma ve Yorumlama Kapasitesinin Artırılması

Bakanlığımız istatistik üretme ve bu istatistikleri yorumlayarak politikalar üretme konularında son derece önemli bir göreve sahiptir. Son yıllarda gerçekleştirilen atılımlar ve hazırlanan projelerle birlikte bu alanda önemli kazanımlar sağlanmıştır.

Bununla birlikte personelimizin bu istatistiklerin yorumlanması ve buna göre politika oluşturulması noktasında kapasitesinin artırılması gerekmektedir.

Bu kapsamda verilecek eğitimlerle ilgili personelimizin eğitim görmesi Bakanlı-

ğımız ve ülkemiz açısından önem teşkil etmektedir.

Stratejiler

- 8.4.1 İlgili personeli belirlemek ve eğitim planını hazırlamak
- 8.4.2 İl içinde veya il dışında yapılacak toplantılarla eğitim planını uygulamak

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Hazırlanan eğitim planı sayısı	1	1	1	1	1
2 Eğitimden yararlanan personel sayısı	115	115	115	115	115

Hedef ▶ 8.5

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince Belirlenecek Personelin Çalışma Mevzuatının Uygulanması Hususundaki Yetkinliklerinin Artırılması

2 Kasım 2011 tarihli ve 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlükleri ile Türkiye İş Kurumu İl Müdürlükleri, "Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri" çatısı altında birleştirilmiştir.

Böylece, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çalışma ayağını oluşturan ve taşrada 22 bölge ve 1 şubede hizmet sunan Bölge Müdürlükleri, Bakanlığımızın ilgili kuruluşu olan ve 81 il ve 31 ilçede faaliyet gösteren Türkiye İş Kurumu İl Müdürlükleri ile birleştirilerek Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü haline getirilmiştir.

Birleşme sonrası, Bölge Müdürlüğü olmayan illerde, personelin çalışma mevzuatı ile ilk kez karşılaşmaları nedeniyle çeşitli sorunlar yaşanmaktadır. İl Müdürlükleri birleşmeden önce 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile ilgili işleri yürütürken, birleşme sonrası 4857 sayılı İş Kanunu, 5953 sayılı Basın-İş Kanunu, 854 sayılı Deniz-İş Kanunu, 6356 sayılı

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Kanunu'ndan da sorumlu hale gelmiştir. Birleşmeden sonra personelin mevzuat eğitimleri yeterince yapılamamıştır. Bu Kanunların uygulanmasına ilişkin İl Müdürlüklerine eğitim verilmesi gerekmektedir. Bu eksikliği gidererek, yerelde sunulan hizmetlerin kapasitesini geliştirmek için plan dönemi boyunca İl Müdürlükleri personeline çalışma mevzuatı ile ilgili eğitimler verilmesi planlanmaktadır.

Stratejiler

- 8.5.1 Eğitim ihtiyaç analizini yapmak
- 8.5.2 Eğitim planını hazırlamak
- 8.5.3 Eğitimcilerin eğitilmesini sağlamak

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Hazırlanan eğitim ihtiyaç planı sayısı	1	1	1	1	1
2 Eğitim konu başlığı sayısı	6	6	6	6	6
3 Eğitim verilen il sayısı	81	27	27	27	81
4 Eğitim memnuniyet oranı	100	100	100	100	100

Hedef 8.6

İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi

Bilişim ve teknoloji alanındaki gelişmeler, toplumsal alanda yaşanan kültürel, siyasal ve ekonomik koşullardaki değişim ve dönüşüm dünyamızda hızlı bir değişime sebep olmaktadır. Bu değişim her alanda olduğu gibi kamu hizmetlerinin niteliğini ve sunum yöntemlerini de değiştirmektedir. Bu çerçevede ortaya konulan yeni kamu yönetimi yaklaşımı; adil, anlaşılabilir, şeffaf, tarafsız, erişilebilir ve vatandaş merkezli bir hizmet anlayışını öngörmektedir. İşte bu prensipler çerçevesinde üstlenilen görevlerin yürütülebilmesi personel istihdamında liyakat ve kariyerin esas alınmasını, mevcut personelin gelişen ve değişen dünya koşullarına hızla adapte olmasını sağlayacak bir alt yapının kurulmasını

gerekli kılmaktadır. Diğer taraftan, çalışma hayatı ve kamu yönetimi alanında yaşanan yeni gelişmelerin takip edilmesi, sosyal diyalog mekanizmalarının etkinleştirilmesi, istihdam politikalarında yeni stratejiler ile çalışma hayatına ilişkin sorunların çözümünde devlet, sivil toplum örgütleri ve birey arasında iletişimin artırılması, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda sorunların asgariye indirilmesi, yurt dışında yaşayan vatandaşlarımızın çalışma hayatına ilişkin sorunlarının çözümü gibi konularda Bakanlığımız personelinin yetkinliğinin artırılması önem arz etmektedir.

Bu kapsamda, Bakanlığımızda son yıllarda kariyer ve liyakati esas alan personel istihdamına ağırlık verilmiş ve

personele verilen eğitimlerin niteliğinde ve ağırlığında artışa gidilmiştir.

Hem hizmet sunumundaki anlayışın değiştirilmesi hem de Bakanlığımızın görev alanına giren konularda personelin yetkinliğinin artırılması amacıyla; personele yurtiçinde ve yurtdışında gerekli eğitimlerin verilmesi, personele öz değerlendirme imkânı da verecek şekilde kurulacak bireysel performans sistemi ile çalışanların iyileştirmeye açık alanlarının tespit edilmesi, yetkinliklerinin artırılması ve bunun sürekli eğitimlerle desteklenmesi hedeflenmektedir.

Stratejiler

- 8.6.1 Norm kadro çalışmasını tamamlamak
- 8.6.2 Bireysel performans sistemini kurmak
- 8.6.3 Personelin yetkinliğini artırmak

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Düzenlenen hizmet içi eğitim sayısı	21	22	22	22	23
2 Eğitimlere katılan kişi sayısı	3.300	3.500	3.500	3.600	3.700
3 Bireysel performans sisteminin tamamlanma oranı	100	-	-	-	-

Hedef ▶ 8.7

Bilgi Teknolojileri Altyapısının Geliştirilmesi

Bilgi teknolojileri alanındaki hızlı değişim ve gelişim, teknolojiye hızlı bir şekilde adapte olmayı da gerekli hale getirmektedir. Bakanlığımız teknolojiyi ve çağdaş yönetim tekniklerini birlikte kullanarak kamu hizmeti sunum sürecinde verimliliği ve kaliteyi ön planda tutan bir yaklaşımla hareket etmektedir. Bu kapsamda hizmetlerin elektronik ortamda daha etkin bir biçimde sunulması ve Bakanlık çalışanlarının bilgi toplumu çerçevesine dâhil olabilmesi gerekmektedir. Vatandaş odaklı hizmet dönüşümü ile Bakanlığımızın ilgili iş süreçlerinin elektronik ortama aktarılmasını sağlayacak çözümlerin artması da hizmet kalitesi açısından önem kazanmaktadır.

Bu amaçlarla, Bakanlığımız bünyesinde kullanılan otomasyon sistemlerinin yeniden ele alınarak, güncel teknolojilerle

gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir. Ayrıca hizmet kalitesini ve verimliliğini arttırmak adına yeni sistemlerin de aynı yapıda geliştirilmesi planlanmaktadır. Kullanılacak ortak yapı ile Bakanlık bünyesinde üretilen çalışma hayatına dair veriler konsolide edilerek, Bakanlık birimlerinin ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarının hizmetlerine tek noktadan sunulabilecektir. Vatandaş odaklı hizmet dönüşümü çerçevesinde e-Devlet kapısından sunduğumuz hizmetlerin verimliliğini, kalitesini ve aynı zamanda da sayısını arttırmak hedeflenmektedir. Bu amaçlarla, bilgi sistemlerinin modernizasyonu gerçekleştirilecek ve tanımlanan iş süreçlerinin entegre bir yapıda elektronik ortamda yürütülmesini sağlayacak Bakanlığımız bilgi sistemi geliştirilecektir.

Sistemlerin üzerinde konuşlandırılacağı, ağ ve güvenlik, donanım/yazılım altyapılarını ve bu altyapılar üzerinden öngörülen servis kalite seviyesinde (kesintisiz çalışma, yüksek performans, yüksek güvenlik, yüksek güvenilirlik, vb.) hizmet verebilmesi için gerekli olan izleme, komuta, yedekleme, güvenli erişim amaçlı sistemleri Bakanlığın merkez ve bağlı-İlgili kuruluşlarında işletime alınacaktır. Bu sayede yedeklemesi sağlanan güvenliği test edilmiş sistemler ile hizmet sunulması planlanmaktadır. IP tabanlı santraller ile masa başı sabit telefonlara duyulan bağımlılık ortadan kalkacak, IP köprüsü sayesinde iletişim giderlerinde ciddi tasarruf elde edilecektir.

Stratejiler

- 8.7.1 Bakanlığımızın ilgili iş süreçlerinin elektronik ortama aktarılmasını sağlamak
- 8.7.2 Vatandaş odaklı hizmet dönüşümü çerçevesinde e-Devlet kapısından sunduğumuz hizmetlerin verimliliğini, kalitesini ve aynı zamanda da sayısını arttırmak
- 8.7.3 Bakanlığımız donanım, yazılım, ağ ve güvenlik altyapıları için gerekli olan izleme, komuta, yedekleme, güvenli erişim amaçlı sistemleri devreye almak

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Otomasyon sayısı	9	10	12	12	12
2 e-Devlet kapısından sunulan hizmet sayısı	2	4	4	4	4
3 Mobil hizmet uygulamalarının sayısı	-	1	2	2	2
4 Web servisleri ile veri değişimi yapılan kurum/kuruluş sayısı	13	13	15	15	15
5 Veri madenciliği programı kullanılarak analizi yapılan araştırma sayısı	5	7	9	12	15
6 Felaket kurtarma merkezine taşınan sistemlerin oranı	50	70	70	70	70
7 Sistemlerin erişilebilirlik oranı	97	98	99	99	99
8 3G ile yedeklenen İş Teftiş Grup Başkanlıkları internet bağlantısı sayısı	3	4	5	-	-
9 Noktadan noktaya MPLS VPN yapılan uç sayısı	3	5	7	7	8

Hedef 8.8

Destek Hizmetlerinin Kalitesinin Artırılması

Bakanlığımız merkez hizmet binasında kapsamlı bir tadilat çalışması yürütülerek fiziksel ortam tamamen yenilenmiştir. Bu kapsamda; hizmet alanları laminant parke, koridorlar ve merdiven boşlukları ise granit fayans ile kaplanmış, wc ve lavabolar ile merdiven ve merdiven korkulukları, asansörler, radyatör seperatörleri ile pencere doğramaları ve kapılar yenilenmiştir.

Yangın merdivenleri ve kapıları yangın yönetmeliğine uygun hale getirilmiş, ısı kaybını en aza indirmek için dış cephede yalıtım ve yenileme çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

Önümüzdeki dönemde; Bakanlığımız kapalı garajının tadilatı, ısıtma ve soğutma sistemlerinin pompalarının yenilenmesi, bahçemizin çevre düzenlemesinin yapılması, kaldırım ve bordür taşlarının

yenilenmesi, IP tabanlı telefon santralına geçilmesi, aydınlatma armatörlerinin değiştirilmesi planlanmaktadır. Bu suretle; temizlik, personel taşıma, güvenlik, yemekhane, kreş ve etüt hizmeti, sosyal hizmetler (Kuaför, terzi, kantin, lostra salonu vb.) ve bakım onarım gibi destek hizmetlerinin kalitesinin artırılması ile birlikte çalışan memnuniyetinin de arttırılması hedeflenmektedir.

Stratejiler

- 8.8.1 Hizmet ihtiyaç analizleri yapmak
- 8.8.2 Sunulan hizmetlerin kalitesini artırmak

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Hizmet talepleri yönetim sistemine gelen talep sayısı	6.474	6.874	7.274	7.674	8.074
2 Gelen taleplerin karşılanma oranı	100	100	100	100	100
3 Çalışan memnuniyeti oranı	99	99	99	99	100

Hedef ▶ 8.9

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Hizmet Kapasitesinin Artırılması

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) 1955 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve ülkemiz arasında yapılan anlaşma ile Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü (YODÇE) ismiyle kurulmuştur. Bakanlığımızın bağlı bir kuruluşu olan ÇASGEM çalışma hayatı ile ilgili eğitim veren bir kamu kurumudur. Önümüzdeki dönemde çalışma hayatıyla ilgi konularda düzenlenmekte olan eğitimlerin dizaynı,

geliştirilmesi, değerlendirilmesi ve sunumunun daha yüksek bir düzeye getirilmesi ve pazarlama yeteneğinin artırılması hedeflenmektedir. Bu kapsamda gerek Merkezin kendi imkânlarıyla gerekse başka kurum ve kuruluşlarla işbirliği içerisinde yapılacak olan projelerle yeni eğitim programları geliştirilmesi planlanmaktadır.

Merkezin kurumsal hizmet kapasitesinin daha verimli kullanılarak daha

kaliteli hizmet verilmesi ve daha çok katılımcının eğitim programlarından yararlanması sağlanacaktır. Merkezimiz tarafından verilen eğitim hizmetlerinin sunumu sonrası katılımcı memnuniyetine de önem verilecektir. Merkezimizde daha verimli bir çalışma ortamının sağlanması amacıyla çalışanların memnuniyet düzeylerinin izlenmesine devam edilecek olup hizmet kapasitesinin artırılması hedeflenmektedir.

Stratejiler

8.9.1 Hizmet sunum kalitesini yükseltmek

8.9.2 Personelin ve hizmetlerden yararlananların beklentilerine öncelik vermek

Performans Göstergeleri

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018
1 Oluşturulan yeni eğitim modülü sayısı	-	2	2	1	-
2 Hizmetlerden yararlananların memnuniyet oranı	90	90	90	90	90
3 Çalışan memnuniyeti oranı	90	90	90	90	90

10. KALKINMA PLANI

H1-2

Hedefler
Politikalar

Öncelikli Dönüş
Programları



Şekil 2 - Onuncu Kalkınma Planı ile Stratejik Planımız Arasındaki Bağlantı

10'UNCU KALKINMA PLANI	
HEDEFLER VE POLİTİKALAR	
2.1 NİTELİKLİ İNSAN GÜÇLÜ TOPLUM	2.2 YENİLİKÇİ ÜRETİM İSTİKRARLI BÜYÜME
2.1.7 Aile ve Kadın	H1.2 H4.1
2.1.8 Çocuk ve Gençlik	H1.2 H4.2
2.1.9 Sosyal Koruma	H4.1 H6.1 H6.3
2.1.11 İstihdam ve Çalışma Hayatı	H1.1 H1.2 H1.3 H1.4 H1.5 H1.6 H1.7 H1.8 H2.1 H2.2 H2.3 H2.4 H3.1 H3.2 H3.3 H3.4 H3.5 H3.6 H3.7 H4.1 H4.2 H4.3 H4.4 H4.5 H5.1 H5.2 H5.3 H5.4 H6.1 H6.2 H6.3 H8.3 H8.4 H8.5 H8.8 H8.9
2.1.12 Sosyal Güvenlik	H5.1 H5.2 H5.3 H5.4
2.1.14 Nüfus Dinamikleri	H7.1 H7.2 H7.3
2.1.15 Kamuda Stratejik Yönetim	H8.1 H8.2
2.1.16 Kamuda İnsan Kaynakları	H8.6
2.1.17 Kamu Hizmetlerinde e-Devlet Uygulamaları	H8.7
2.2.1 Büyüme ve İstihdam	H1.2 H4.1
2.2.7 Sosyal Güvenlik Finansmanı	H5.1 H5.2 H5.3 H5.4
2.2.11 İmalat Sanayiinde Dönüşüm	H3.5
ÖNCELİKLİ DÖNÜŞÜM PROGRAMLARI	
1.8 İŞGÜCÜ PİYASASININ ETKİNLEŞTİRİLMESİ PROGRAMI	H1.1 H1.2 H1.3 H1.5 H1.6 H1.7 H2.1 H2.2 H2.3 H2.4 H4.1 H4.2 H4.3 H4.4 H4.5 H5.1 H5.2 H5.3 H5.4 H6.1 H6.2 H6.3
1.9 KAYITDIŞI EKONOMİNİN AZALTILMASI PROGRAMI	H5.1 H5.2 H5.3 H5.4
1.10 İSTATİSTİKİ BİLGİ ALTYAPISINI GELİŞTİRME PROGRAMI	H2.4 H8.3 H8.4
1.19 TEMEL VE MESLEKİ BECERİLERİ GELİŞTİRME PROGRAMI	H2.4 H6.1 H6.3 H8.3 H8.4

Tablo 7 - Stratejik Amaç ve Hedeflerle Birim İlişkileri

STRATEJİK AMAÇ VE HEDEFLER		Çalışma Genel Müdürlüğü	Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Gn. Md.	İş Sağlığı ve Güvenliği Gn. Md.	Avrupa Birliği Koordinasyon Da. Bşk.	İş Teftiş Kurulu Başkanlığı	Strateji Geliştirme Başkanlığı	Hukuk Müşavirliği	Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği	Özel Kalem Müdürlüğü	Personel Dairesi Başkanlığı	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı	Yurtdışı Müşavirlikleri ve Ataşelikleri	İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Md.	Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı	Çalışma ve Sosyal Güv. Eğ. ve Araş. Mrk.
SA1	Çalışma Hayatındaki Koşulları İyileştirmek	X				X											X
H1.1	Yapılan Teftişlerle İşyeri Çalışma Koşullarının Mevzuata Uygunluğuna Katkı Sağlanması					X											
H1.2	İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Göteten Düzenlemelerin Geliştirilmesi	X															
H1.3	İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Çalışmaların Artırılması	X															
H1.4	Kültürel ve Sanatsal Faaliyetlerde Çalışan Çocuklara İlişkin İş Kanununda Düzenleme Yapılması	X															
H1.5	İş Kanunlarının Birleştirilmesi	X															
H1.6	Alıt İşverenlikle İlgili Mevzuat ve Uygulamadan Kaynaklanan Sorunların Giderilmesi Anacıyla Çalışmalar Yapılması	X															
H1.7	Kıdem Tazminatı ile İlgili Mevzuat ve Uygulamadan Kaynaklanan Sorunların Giderilmesi Anacıyla Çalışmalar Yapılması	X															
H1.8	Çalışma Hayatıyla İlgili Konularda Sosyal Tarafların Bilinç Düzeyinin Artırılması																X
SA2	Çalışma Barışına Katkı Sağlayan Mekanizmaları Daha Etkin Hale Getirmek	X															
H2.1	Üçlü Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Etkinleştirilmesi	X															
H2.2	İşletmelerde İkili Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Oluşturulması ve İyi Uygulama Örneklerinin Yayınlanması	X															
H2.3	Yerel Düzeyde Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Oluşturulması	X															
H2.4	Kamu Görevlileri Sendikaları Üyelerine Alıt Sayısal Verilerin Bilgisayar Ortamında Anlık Olarak Takip Edilebilmesi İçin Çalışmalar Yapılması	X															
SA3	İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmek ve Yaygınlaştırmak			X											X		X
H3.1	Yapılan Teftişlerle İşyeri İş Sağlığı ve Güvenliği Şartlarının Mevzuata Uygunluğuna Katkı Sağlanması			X											X		
H3.2	İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi			X													
H3.3	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Kurumlarının Yaygınlaştırılması			X													
H3.4	Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinin Yaygınlaştırılması			X													
H3.5	Teknik Düzenlemesine Uygun Olmayan Kişisel Koruyucu Donanımların Azaltılması			X													

Tablo 8 - Stratejik Amaç ve Hedeflerin Maliyetleri TL

	2014	2015	2016	2017	2018
STRATEJİK AMAÇ VE HEDEFLER					
SA1 Çalışma Hayatındaki Koşulları İyileştirmek	40.858.000	44.976.800	47.225.640	49.586.930	52.066.180
H1.1 Yapılan Teftişlerle İşyeri Çalışma Koşullarının Mevzuata Uygunluğuna Katkı Sağlanması	33.792.000	36.672.800	38.506.440	40.431.760	42.453.350
H1.2 İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Göteten Düzenlemelerin Geliştirilmesi	811.000	979.000	1.027.950	1.079.350	1.133.300
H1.3 İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Çalışmaların Artırılması	811.000	979.000	1.027.950	1.079.350	1.133.300
H1.4 Kültürel ve Sanatsal Faaliyetlerde Çalışan Çocuklara İlişkin İş Kanununda Düzenleme Yapılması	811.000	979.000	1.027.950	1.079.350	1.133.300
H1.5 İş Kanunlarının Birleştirilmesi	811.000	979.000	1.027.950	1.079.350	1.133.300
H1.6 Alt İşverenlikle İlgili Mevzuat ve Uygulamadan Kaynaklanan Sorunların Giderilmesi Amacıyla Çalışmalar Yapılması	811.000	979.000	1.027.950	1.079.350	1.133.300
H1.7 Kıdem Tazminatı ile İlgili Mevzuat ve Uygulamadan Kaynaklanan Sorunların Giderilmesi Amacıyla Çalışmalar Yapılması	811.000	979.000	1.027.950	1.079.350	1.133.300
H1.8 Çalışma Hayatıyla İlgili Konularda Sosyal Tarafların Bilinç Düzeyinin Artırılması	2.200.000	2.430.000	2.551.500	2.679.070	2.813.030
SA2 Çalışma Barışına Katkı Sağlayan Mekanizmaları Daha Etkin Hale Getirmek	5.681.575	6.852.575	7.195.200	7.554.950	7.932.650
H2.1 Üçü Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Etkinleştirilmesi	811.000	979.000	1.027.950	1.079.350	1.133.300
H2.2 İşletmelerde İkili Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Oluşturulması ve İyi Uygulama Örneklerinin Yayınlanması	811.000	979.000	1.027.950	1.079.350	1.133.300
H2.3 Yerel Düzeyde Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Oluşturulması	811.000	979.000	1.027.950	1.079.350	1.133.300
H2.4 Kamu Görevlileri Sendikaları Üyelerine Ait Sayısal Verilerin Bilgisayar Ortamında Anlık Olarak Takip Edilebilmesi İçin Çalışmalar Yapılması	3.248.575	3.915.575	4.111.350	4.316.900	4.532.750
SA3 İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmek ve Yaygınlaştırmak	60.584.470	66.169.930	69.478.220	72.951.970	76.599.340
H3.1 Yapılan Teftişlerle İşyeri İş Sağlığı ve Güvenliği Şartlarının Mevzuata Uygunluğuna Katkı Sağlanması	33.792.000	36.672.800	38.506.440	40.431.760	42.453.350
H3.2 İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi	4.169.675	4.620.175	4.851.180	5.093.700	5.348.350
H3.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Kurumlarının Yaygınlaştırılması	4.169.675	4.620.175	4.851.180	5.093.700	5.348.350
H3.4 Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinin Yaygınlaştırılması	4.169.675	4.620.175	4.851.180	5.093.700	5.348.350
H3.5 Teknik Düzenlemesine Uygun Olmayan Kişisel Koruyucu Donanımların Azaltılması	4.169.675	4.620.175	4.851.180	5.093.700	5.348.350
H3.6 İş Sağlığı ve Güvenliği Laboratuvar Hizmetlerinin Yaygınlaştırılması	7.899.900	8.567.800	8.996.000	9.445.800	9.918.000
H3.7 İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Sosyal Tarafların Bilinç Düzeyinin Artırılması	2.213.870	2.448.630	2.571.060	2.699.610	2.834.590
SA4 İstihdam Yönelik Politikaları Etkinleştirmek	6.492.575	7.831.575	8.223.150	8.634.300	9.065.950
H4.1 Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdam Katılımı ve Ayrımcılığın Önlenmesi Konusunda Toplumsal Farkındalığın Artırılması	811.000	979.000	1.027.950	1.079.350	1.133.300
H4.2 Çocuk İşçiliğinin Azaltılması	3.248.575	3.915.575	4.111.350	4.316.900	4.532.750
H4.3 Güvenceli Esneklik Yaklaşımının Geliştirilmesi	811.000	979.000	1.027.950	1.079.350	1.133.300
H4.4 İstihdamın Artırılması Amacıyla Belli Sektörlere Dönük Politikalar Geliştirilmesi	811.000	979.000	1.027.950	1.079.350	1.133.300
H4.5 İstihdam ve Büyüme İlişkisi Kapsamında Sağlanan Tüm Teşviklerin Tek Elden Yürütülmesi	811.000	979.000	1.027.950	1.079.350	1.133.300

SA5	Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Etmek	19.329.000	21.273.400	22.337.070	23.453.930	24.626.570
H5.1	Yapılan Teftişlerle Kayıt Dışı İstihdamın Önlenmesine Katkı Sağlanması	16.896.000	18.336.400	19.253.220	20.215.880	21.226.670
H5.2	Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisine Yönelik Düzenleme Yapılması	811.000	979.000	1.027.950	1.079.350	1.133.300
H5.3	Yabancılar Çalışma İzni Verilmesi Sürecinin Geliştirilmesi	811.000	979.000	1.027.950	1.079.350	1.133.300
H5.4	Kayıt Dışlığın Önlenmesi Amacıyla Belli Sektörlere Dönük Politikalar Geliştirilmesi	811.000	979.000	1.027.950	1.079.350	1.133.300
SA6	Avrupa Birliğinin İnsan Kaynakları Politikalarının Ülkemizde Daha Etkin Kullanılmasını Sağlamak ve Kazanılan Deneyim ve Perspektifi Ulusal ve Uluslararası Düzeyde Geliştirmek ve Paylaşmak	6.561.100	6.110.800	6.416.330	6.737.140	7.074.010
H6.1	İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Bileşeni Kapsamında Avrupa Birliği Tarafından Ülkemize Tahsis Edilen Fonların Etkin Bir Şekilde Kullanımının Sağlanması	5.248.880	4.888.640	5.133.070	5.389.720	5.659.210
H6.2	Avrupa Birliği Dışındaki Uluslararası Kuruluşlarla İnsan Kaynakları Alanında Program/Projeler Uygulanması	656.110	611.080	641.630	673.710	707.400
H6.3	Sosyal Politika ve İstihdam Faslındaki Müzakerelere Yönelik Gerekli Çalışmaların Yapılması ve Avrupa İstihdam ve Sosyal İçerme Stratejilerine Uyum Çalışmaları Kapsamında Bu Alanlara İlişkin Uygulamalar Yürütülmesi	656.110	611.080	641.630	673.710	707.400
SA7	Yurtdışında Çalışan ve Kesin Dönüş Yapan Vatandaşlarımızın Hak ve Menfaatlerini Korumak	22.673.500	24.399.100	25.619.050	26.900.000	28.244.990
H7.1	Yurtdışı İşçi Hizmetlerinin Yaygınlaştırılması ve Etkinliğinin Artırılması	19.449.750	20.878.550	21.922.470	23.018.600	24.169.530
H7.2	Bakanlığımız Görev Alanıyla İlgili İkili ve Çok Taraflı Uluslararası Anlaşmaların Etkinliğinin Artırılması	1.611.875	1.760.275	1.848.290	1.940.700	2.037.730
H7.3	Bakanlığımız Görev Alanıyla İlgili İkili ve Çok Taraflı İlişkilerin Geliştirilmesi	1.611.875	1.760.275	1.848.290	1.940.700	2.037.730
SA8	Kurumsal Kapasiteyi Geliştirmek	71.945.780	79.118.820	83.074.740	87.228.440	91.589.870
H8.1	Malî Kontrol Sisteminin Güçlendirilmesi	3.805.500	4.092.800	4.297.440	4.512.310	4.737.920
H8.2	İç Kontrol Sisteminin Farkındalığının ve Etkinliğinin Artırılması	750.000	800.000	840.000	882.000	926.100
H8.3	Çalışma İstatistikleri Bilgi Sisteminin Geliştirilmesi	1.500.000	1.600.000	1.680.000	1.764.000	1.852.200
H8.4	Bakanlığımız Personelinin Çalışma Hayatı ile İlgili İstatistikleri Okuma ve Yorumlama Kapasitesinin Artırılması	2.498.575	3.115.575	3.271.350	3.434.900	3.606.650
H8.5	Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince Belirlenecek Personelin Çalışma Mevzuatının Uygulanması Hususunda-ki Yetkinliklerinin Artırılması	2.498.575	3.115.575	3.271.350	3.434.900	3.606.650
H8.6	İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi	14.419.300	15.726.300	16.512.610	17.338.240	18.205.160
H8.7	Bilgi Teknolojileri Altyapısının Geliştirilmesi	16.850.800	19.197.500	20.157.370	21.165.240	22.223.500
H8.8	Destek Hizmetlerinin Kalitesinin Artırılması	29.132.600	30.929.000	32.475.450	34.099.220	35.804.180
H8.9	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Hizmet Kapasitesinin Artırılması	490.430	542.070	569.170	597.630	627.510
* TOPLAM		234.126.000	256.733.000	269.569.400	283.047.660	297.199.560
** TRANSFER EDİLECEK ÖDENEKLER		34.455.621.000	35.866.089.000	37.659.393.450	39.542.363.120	41.519.481.280
GENEL TOPLAM		34.689.747.000	36.122.822.000	37.928.962.850	39.825.410.780	41.816.680.840

Malîyet Tablosuna İlişkin Açıklamalar:

* Hedeflerin maliyetleri Bakanlığımız 2013-2015 Malî Yılları Bütçesi (Kanun) rakamlarına göre yapılmış olup planın uygulanması sırasında yıllar itibarıyla Orta Vadeli Program ve Orta Vadeli Mali Plana bağlı olarak değişiklik gösterebilecektir. Hedeflerle doğrudan bağlantısı olmayan birimlerin bütçeleri H8.6'da gösterilmiştir.

** İlgili kuruluşlarımız olan Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ile Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğüne Bakanlığımız bütçesinden yapılacak transfer ödenekleri gösterilmiştir.

VIII. 2009 - 2013 DÖNEMİ STRATEJİK PLANININ DEĞERLENDİRİLMESİ



5018 sayılı Kanun ile kamu mali yönetimi ve kontrol sisteminde köklü değişiklikler yapılmış ve yeni yönetim araçları kamu hayatına girmiştir. Söz konusu araçların en önemlisi şüphesizdir ki stratejik yönetim anlayışıdır. Bu anlayış çerçevesinde 2006 yılında hazırlıklarına başlanan Bakanlığımız stratejik planı (2009-2013) çalışmaları katılımcı bir yöntemle sürdürülmüş ve planlanan zamanda tamamlanarak 2009 yılında uygulamaya konulmuştur.

9 stratejik amaç, 32 stratejik hedef ve 83 performans göstergesine yer verilen Bakanlığımız ilk stratejik planı, yılları performans programları ile hayata geçirilmiştir. Performans programları uygulama yılı içerisinde üçer aylık dönemler itibari ile izlenerek, elde edilen sonuçlar üst yönetici ve birimlerle paylaşılmış, hedeflere ulaşılma hususunda karşılaşılabilecek risklere yönelik olarak önlemler alınmıştır. Performans programları yıllık uygulama sonuçları faaliyet raporları ile kamuoyu ve ilgili kurum ve kuruluşların bilgisine de sunulmuştur.

Performans programları ile stratejik plan ve bütçe bağlantısı ortaya konulmuş, stratejik yönetim anlayışı ile stratejik öncelikler doğrultusunda kaynakların hedefler bazında planlanmasının benimsenmesi sağlanmıştır.

Planın tüm paydaşlar ile paylaşılmış olması, kamuoyunun Bakanlığımızın görev alanı ile stratejik önceliklerinin neler olduğunu bilmesine katkı sağlanmıştır. Diğer taraftan düzenlenen hizmet içi eğitimlerde planın tanıtılması sağlanarak stratejik yönetimin önemi üzerinde durulmuş, planın çalışanlar tarafından bilinmesi ve sahiplenmesi ile Bakanlığımızın görev alanı ve sorumlulukları konusunda personelin farkındalığının artırılması da sağlanmıştır.

Sonuç olarak Bakanlığımızın ilk stratejik planında yer alan amaç ve hedeflere önemli ölçüde ulaşılmış olup elde edilen tecrübe ve bilgi birikimleri yeni plana yansıtılarak daha sonuç odaklı bir plan hazırlanmıştır.

IX. STRATEJİK PLAN HAZIRLAMA SÜRECİ



Bakanlığımız stratejik planlama çalışmaları; 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, "Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" ve "Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu" doğrultusunda yürütülmüştür.

Stratejik yönetim anlayışı çerçevesinde stratejik planlamaya ilişkin tüm mevzuat ile Bakanlığımız önceki dönem stratejik planı ve kamu kurumları tarafından yayımlanan stratejik planlar incelenmiştir.

Strateji Geliştirme Başkanlığı koordinasyonunda stratejik plan hazırlık çalışmalarının başlatıldığı, 06 Ocak 2012 tarih ve 167 sayılı Üst Yönetici Genelgesi ile tüm birimlere duyurulmuştur. Çalışmaları yürütmek üzere; Ocak 2012'de Stratejik Planlama Kurulu, Stratejik Plan Hazırlık Ekibi ve Strateji Geliştirme Başkanlığı bünyesinde Stratejik Plan Ekibi oluşturulmuş, yine bütün birimlerde Stratejik Plan Hazırlık Ekibine destek olmak üzere Stratejik Plan Alt Çalışma Grupları da oluşturularak çalışmaların kurum geneline yayılması sağlanmıştır. Alt çalışma gruplarının sürece dâhil edilmesi ile Bakanlığımızda stratejik yönetim anlayışı farkındalığının artmasına da katkı sağlanmıştır.

Stratejik Planlama Kurulu; Müsteşarın başkanlığında, Müsteşar Yardımcıları ve tüm birim amirlerinden, **Stratejik Plan Hazırlık Ekibi;** tüm birimlerden birimlerini temsil etme yetisine sahip yeterli sayıda konusunda uzman personelden, **Stratejik Plan Ekibi;** Strateji Geliştirme Başkanlığı, Stratejik Planlama Daire Başkanlığı personelinden, **Stratejik Plan Alt Çalışma Grupları;** bütün birimlerde birim faaliyetlerinin ta-

mamını kapsayacak şekilde ilgili birimlerin personellerinden oluşturulmuştur.

Strateji Geliştirme Başkanlığı tarafından, planlama takvimi ve uygulanacak yöntem hazırlanarak tüm birimler ve stratejik plan sürecinde yer alan tüm unsurlarla paylaşılmıştır.

Çalışmaların etkili bir şekilde yürütülebilmesi amacıyla, Stratejik Plan Hazırlık Ekibinde ortak bir dilin oluşturulabilmesi ve stratejik yönetimle ilgili temel bilgilerin alınması için Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü (TÜSSİDE) Gebze yerleşkesinde 24-27 Nisan 2012 tarihlerinde 28 kişinin katılımıyla Stratejik Yönetim Eğitimi gerçekleştirilmiştir.

Stratejik Plan Hazırlık Ekibinin bilgi paylaşımı ve iletişimini sağlamak üzere mail grubu oluşturularak plan hazırlama sürecindeki çalışmaların ilgililerle sürekli paylaşılması sağlanmıştır. Stratejik Planlama Kuruluna, plan hazırlık süreci ve izlenecek yöntemle ilgili olarak 15 Mayıs 2012'de sunum yapılarak destekleri ve katkıları alınmıştır.

Bakanlığımız stratejik planı; çalışanlarımızın etkin ve geniş katılımı ile hazırlanmış olup sürecin daha iyi yönetilebilmesi ve stratejik plan çalışmalarımızın etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsünden danışmanlık hizmeti alınmıştır.

Stratejik Plan Hazırlık Ekibi hazırlanan plan süreci takvimine uygun olarak 15 Aralık 2012'ye kadar her hafta toplanmış olup bu tarihten sonra elde edilen sonuçlar Strateji Geliştirme Başkanlığı bünyesindeki Stratejik Plan Ekibi tarafından konsolide edilerek Stratejik Plan oluşturulmuştur.

Tablo 9 - Çalışma takvimi ve aşamaları

FAALİYETLER	Tarih
1 Stratejik plan hazırlık çalışmalarının başlatıldığının bütün birimlere duyurulması	01.2012
2 Stratejik planlama sürecinde yer alacak ekiplerin oluşturulması (Stratejik Planlama Kurulu, Stratejik Plan Ekibi-Strateji Geliştirme Başkanlığı, Stratejik Plan Hazırlama Ekibi, Stratejik Plan Alt Çalışma Grupları-Bütün birimler)	01.2012
3 Ayrıntılı faaliyet adımlarının tanımlanması	02.2012
4 Çalışma takviminin belirlenmesi ve paylaşılması	02.2012
5 Stratejik yönetim eğitimi	04.2012
6 Stratejik Planlama Kuruluna hazırlık sürecinin sunulması	05.2012
7 <ul style="list-style-type: none"> İncelenecek konularla ilgili bilgi, doküman ve formlar ile çalışma prensipleri ve hazırlama sürecinin Stratejik Plan Hazırlama Ekibi ile paylaşılması Stratejik Plan Hazırlama Ekibince gerekli dokümanların toplanarak konsolide ve analiz edilmesi Dış paydaş belirleme formunun hazırlanması Dış paydaşların belirlenmesi ve önceliklendirilmesi 	05.2012

FAALİYETLER	Tarih
8 İç paydaşların görüşlerinin alınması	05.2012
9 Dış paydaşların görüşlerinin alınması	06.2012
10 SWOT (GZFT) Analizinin tamamlanması	09.2012
11 Misyon, vizyon, ilke ve değerlerin belirlenmesi	09.2012
12 Stratejik amaçların belirlenmesi	09.2012
13 Stratejik modelin birim görüşlerine sunulması	09.2012
14 Stratejik hedefler ve performans göstergelerinin belirlenmesi	10.2012
15 Stratejik Plan Ekibi tarafından elde edilen verilerin konsolide edilmesi ve taslak stratejik planın oluşturulması	11.2012
16 Taslak planla ilgili geri bildirimlerin alınması	11.2012
17 Geri bildirimler doğrultusunda gözden geçirilen taslak planın onaya sunulması	01.2013
18 Son hali verilen taslak planın Kalkınma Bakanlığına gönderilmesi	01.2013
19 Nihai planın onaya sunulması ve yayımlanması	06.2013

X. UYGULAMA, İZLEME VE DEĞERLENDİRME SÜRECİ



Planın onaylanarak uygulamaya konulması ile birlikte uygulamanın izlenmesi ve sonuçların değerlendirilmesi gerekmektedir. İzleme faaliyeti kurumun stratejik plan dâhilinde çizilen rotada ilerleyip ilerlemediği hakkında bir değerlendirme yapma imkânı verecektir. Bu süreçte bir yandan kurumsal amaç ve hedefler ile performans göstergelerinin gerçekleşme durumu, bir yandan ise amaç ve hedefler için tahsis edilen kaynaklar izlenecek ve değerlendirilecektir. Planda yer alan hedefler ile bunların gerçekleşme durumu kıyaslanarak, hedefler ve gerçekleşme arasında fark oluşması durumunda sapmanın nedenleri değerlendirilecek ve düzeltici önlemlere ilişkin öneriler sunulacaktır.

Planda yer alan kurumsal amaç ve hedeflerin izlenmesine yönelik olarak performans göstergeleri belirlenmiş, amaç ve hedefler sorumlu birimlerle ilişkilendirilmiştir. İzleme ve değerlendirme bu hususlar dikkate alınarak gerçekleştirilecektir. Süreç, koordinasyon birimi olarak Strateji Geliştirme Başkanlığı tarafından yürütülecek ve elde edilen veriler üst yöneticiye belirli aralıklarla rapor olarak sunulacaktır.

Plan, yıllık dilimler halinde performans programları ile uygulanacak olup birimler sorumlu oldukları amaç ve hedeflere yönelik gerçekleştirmeleri (Performans göstergeleri, faaliyet ve projeler, maliyet vb.) üçer aylık dönemler itibarıyla Strateji Geliştirme Başkanlığına göndereceklerdir. Başkanlık, sorumlu birimlerden gelen üç aylık performans gerçekleştirmelerini konsolide ederek değerlendirme raporu ile birlikte üst yöneticiye sunacak ve üst yöneticiden gelen kararlar doğrultusunda sorumlu birimlere geri bildirimde bulunacaktır. Başkanlık izleme sonuçlarına göre uygulamaya ilişkin olarak sorumlu birimlerle sürekli irtibat halinde olacak ve gerekli yönlendirmeleri yapacaktır.

Performans programlarının uygulanması sonucu elde edilen veriler yıllık idare faaliyet raporları ile de kamuoyu ve yetkili kurumların bilgilerine sunulacaktır. Bu kapsamda hazırlanacak faaliyet raporları, Bakanlığımızın hesap verebilirliği ve uygulamalarının şeffaflığını ortaya koyacağı gibi stratejik plan ve performans programlarında ortaya konan hedeflere ne derecede ulaşılabildiğini de ayrıntılı olarak ortaya koyacaktır.

EKLER



EK 1

STRATEJİK PLANLAMA KURULU

MAKAM/BİRİM	AD SOYAD	UNVAN
Müsteşarlık Makamı	Fatih ACAR	Müsteşar
Müsteşarlık Makamı	Mehmet Selim BAĞLI	Müsteşar Yardımcısı
Müsteşarlık Makamı	Mustafa KONUK	Müsteşar Yardımcısı
Müsteşarlık Makamı	Erhan BATUR	Müsteşar Yardımcısı
Müsteşarlık Makamı	Ali Kemal SAYIN	Müsteşar Yardımcısı
Müsteşarlık Makamı	Mahmut ÖZBAY	Müsteşar Yardımcısı
Strateji Geliştirme Başkanlığı	Mustafa APAYDIN	Başkan
Çalışma Genel Müdürlüğü	Nurcan ÖNDER	Genel Müdür V.
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü	Kasım ÖZER	Genel Müdür
Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü	Naim Gürhan KESKİN	Genel Müdür
Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı	Kamran KURU	Başkan
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı	Mehmet TEZEL	Başkan
İç Denetim Birimi Başkanlığı	Şerif OLGUN ÖZEN	Başkan
Hukuk Müşavirliği	Yaşar GÜÇLÜ	I. Hukuk Müşaviri
Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği	Kayhan ÜNAL	Basın Müşaviri
Özel Kalem Müdürlüğü	Muhammet ERGÜN	Özel Kalem Müdürü
Personel Dairesi Başkanlığı	Hamza GÜNEŞ	Başkan
Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	Dursun GÖKMEN	Başkan
İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı	Leyla YAPAR	Başkan
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi	İsmail AKBIYIK	Başkan

EK 2

STRATEJİK PLAN EKİBİ (Strateji Geliştirme Başkanlığı)

AD SOYAD	UNVAN
Mustafa APAYDIN	Başkan
Mustafa DİNÇ	Daire Başkanı
Ercan ÇILDIR	Mali Hizmetler Uzmanı (Stratejik Planlama Koordinatörü)
Aylin AYDIN	Şube Müdürü
Pervin TEKİN	Mali Hizmetler Uzman Yardımcısı

EK 3

STRATEJİK PLAN HAZIRLAMA EKİBİ

BİRİM	AD SOYAD	UNVAN
Strateji Geliştirme Başkanlığı	Ercan ÇILDIR	Mali Hizmetler Uzmanı
	Nazmiye KOCA	Mali Hizmetler Uzmanı
	Aylin AYDIN	Şube Müdürü
	Pervin TEKİN	Mali Hizmetler Uzman Yardımcısı
Çalışma Genel Müdürlüğü	Deniz ERSÖZ	Çalışma Uzmanı
	İlyas SIR	Çalışma Uzmanı
	Baki ERKEN	Çalışma Uzmanı
	Dilek YÜKSEL	Çalışma Uzmanı
	Özge ÖZTÜRK	Çalışma Uzman Yardımcısı
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü	F. Esra BOZCAN	Fizikçi
	Serkan HACIOSMANOĞLU	İSG Uzmanı
	Elif ATASOY	İSG Uzman Yardımcısı
	Özlem YİĞİT	İSG Uzman Yardımcısı
Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü	A. Fuat BOZTEPE	YİH Uzmanı
	Oğuz TUNCAY	YİH Uzmanı
	H. Hüseyin YILMAZ	YİH Uzmanı
Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı	Ali Ercan SU	AB Uzmanı
	Ş. Zafer DOKUZER	AB Uzman Yardımcısı
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı	Ayşegül TUNÇAY	Başkan Yardımcısı
	Hatice GÜRSU	İş Başmüfettişi
	Semih ÖZÇAKIR	İş Başmüfettişi
	Nadire Ç. KAMALIOĞLU	İş Müfettişi
İç Denetim Birimi Başkanlığı	Mürsel ÇUKUR	İç Denetçi
Hukuk Müşavirliği	Nuray KÖKEN	Hukuk Müşaviri
Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği	Cemil PINARCI	Memur
Özel Kalem Müdürlüğü	Gürcan ÇATAL	Laborant
Personel Dairesi Başkanlığı	Binnaz TURAN	Şube Müdürü
Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	Z. Özkan GÖKTÜRK	Bilişim Uzmanı
İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı	Didem ÜNAL	Şube Müdürü
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi	Hasan AYDOS	Eğitim Uzman Yardımcısı
	Mehmet ALTUNBAŞ	Eğitim Uzman Yardımcısı

