



**T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**

**STRATEJİK PLANI**

**2022-2023**







## BAKANIMIZDAN



Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişle birlikte, Sayın Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip ERDOĞAN'ın takdir ve tensipleriyle 2018/Temmuz-Nisan/2021 dönemleri arasında Bakanlığımız Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak hizmet vermiş, 21 Nisan'da ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak yeniden teşkilatlanmıştır.

Toplumumuzun her kesiminden birçok paydaşla çalışmayı gerektiren güçlü dinamiğimizle; daha iyi çalışma şartlarının sağlandığı, işyerinde çalışma barışının desteklendiği, iş gücümüzün mesleki eğitimlerle desteklenerek istihdamın artırıldığı ve tüm vatandaşlarımızı kapsamına alan sosyal güvenlik sistemimizle, çalışan ve üreten müreffeh Türkiye hedefi doğrultusunda çalışmalarına devam etmektedir.

Bakanlığımız 2022-2023 dönemi Stratejik Planı hazırlık çalışmaları, ilgili mevzuatta öngörülen süreçlere uygun ve katılımcı bir yaklaşımla yürütülmüştür. Kaynakların etkin ve verimli kullanılmasında, hizmet kalitesinin artırılmasında ve kurumsal kimliğin güçlendirilmesinde önemli role sahip olacaktır.

Stratejik Planın hazırlanması sürecinde emeği geçen tüm çalışma arkadaşlarıma teşekkür eder, ülkemiz ve çalışma hayatımız için hayırlı olmasını temenni ederim.

Prof. Dr. Vedat BİLGİN  
Bakan



# İÇİNDEKİLER

BAKANIMIZDAN .....	1
KISALTMALAR.....	5
I. BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN.....	9
II. AMAÇLAR VE HEDEFLER .....	10
III.TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ.....	10
IV.STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ.....	11
V. DURUM ANALİZİ.....	11
Kurumsal Tarihçe.....	11
Organizasyon Şeması.....	29
2019-2023 Dönemi Stratejik Planımızın Değerlendirilmesi.....	13
Mevzuat Analizi.....	13
Üst Politika Belgelerinin Analizi .....	21
Faaliyet Alanlarımız, Ürün ve Hizmetlerimiz.....	24
Paydaş Analizi.....	26
Kuruluş İçi Analiz.....	29
Kurum Kültürü Analizi .....	30
İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi.....	30
Fiziki Kaynak Analizi.....	32
Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi .....	33
Mali Kaynak Analizi.....	36
VI.PESTLE ANALİZİ.....	37
VII.GZFT ANALİZİ.....	39
Tespitler ve İhtiyaçlar .....	42
VIII.GELECEĞE BAKIŞ .....	51
Misyonumuz.....	51
Vizyonumuz .....	51
Temel Değerlerimiz .....	51
IX.STRATEJİK BAKIŞIMIZ.....	52
Amaç ve Hedeflerimiz .....	52
X. HEDEF KARTLARI.....	54
Hedef Risklerimiz ve Kontrol Faaliyetleri.....	71
Stratejik Planımızın Maliyeti .....	78
XI.İZLEME VE DEĞERLENDİRME .....	79

## ŞEKİLLER

Şekil 1 : Organizasyon Şeması.....	29
------------------------------------	----

## GRAFİKLER

Grafik 1 : Cinsiyete Göre Çalışanların Dağılımı .....	31
---	----

## TABLolar

TABLO 1: MEVZUAT ANALİZİ TABLOSU .....	14
TABLO 2: ÜST POLİTİKA BELGELERİ İLE VERİLEN GÖREVLER.....	21
TABLO 3 PROGRAM - ALT PROGRAM ANALİZİ .....	23
TABLO 4: FAALİYET ALANLARI, ÜRÜN VE HİZMETLER.....	24
TABLO 5: PAYDAŞLARIMIZ.....	26
TABLO 6: PAYDAŞ-ÜRÜN/HİZMET MATRİSİ.....	27
TABLO 7: PERSONELİN EĞİTİM DURUMUNA GÖRE DAĞILIMI.....	31
TABLO 8: PERSONELİN YAŞ GRUBUNA GÖRE DAĞILIMI .....	31
TABLO 9: PERSONELİN HİZMET SINIFINA GÖRE DAĞILIMI.....	32
TABLO 10: BAKANLIK HİZMET BİNALARİ.....	32
TABLO 11: ELEKTRONİK ORTAMDA SUNULAN HİZMETLER.....	34
TABLO 12: TAHMİNİ KAYNAK .....	36
TABLO 13: GÜÇLÜ, ZAYIF YÖNLER İLE FIRSAT VE TEHDİTLER (GZFT) LİSTESİ.....	39
TABLO 14: GZFT STRATEJİLERİ .....	41
TABLO 15: TESPİTLER VE İHTİYAÇLAR.....	42
TABLO 16: HEDEFLERDEN SORUMLU VE İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER .....	52
TABLO 17: HEDEF RİSKLERİMİZ VE KONTROL FAALİYETLERİ.....	71
TABLO 18: TAHMİNİ MALİYET .....	78



## TANIMLAR

Çocuk İşçi	14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi ifade eder.
Eğitim Kurumu	İş güvenliği uzmanlarının, işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan müesseseleri ifade eder.
Kişisel Koruyucu Donanım	29/11/2006 tarihli ve 26361 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği esas alınmak üzere; 1) Çalışanı, yürütülen işten kaynaklanan, sağlık ve güvenliği etkileyen bir veya birden fazla riske karşı koruyan, çalışan tarafından giyilen, takılan veya tutulan, bu amaca uygun olarak tasarımı yapılmış tüm alet, araç, gereç ve cihazları, 2) Kişiyi bir veya birden fazla riske karşı korumak amacıyla üretici tarafından bir bütün haline getirilmiş cihaz, alet veya malzemeden oluşmuş donanımı, 3) Belirli bir faaliyette bulunmak için korunma amacı olmaksızın taşınan veya giyilen donanımla birlikte kullanılan, ayrılabilir veya ayrılamaz nitelikteki koruyucu cihaz, alet veya malzemeyi, 4) Kişisel koruyucu donanımın rahat ve işlevsel bir şekilde çalışması için gerekli olan ve sadece bu tür donanımlarla kullanılan değiştirilebilir parçalarını ifade eder.
Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi	Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimi ifade eder.

Psikolojik Taciz (Mobbing)	İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür.
Resmi iletişim kanalları	Cimer, ALO 170, Belgenet
Sivil Toplum Kuruluşu	Kâr amacı gütmeyen ve kazanç paylaşma amacı dışında kurulmuş dernek ve vakıf gibi özel hukuk tüzel kişilerini ifade eder.
Sosyal Diyalog	Ekonomik ve sosyal sorunlara toplum kesimleri arasında işbirliği kurularak uzlaşma ve barışçıl yollarla çözümler üretmek amacıyla yapılan her türlü müzakere, istişare ve bilgi değişimini ifade eder.
Üçlü Sosyal Diyalog	İşçi, işveren ve devlet arasında, ortak ekonomik ve sosyal konularda her türlü müzakere, istişare ve bilgi değişimini ifade eder.
Yarı Zamanlı (kısmi süreli) Çalışma	İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda geçerli olan çalışma şekli."Önemli ölçüde az" ifadesine İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik'te açıklama getirilmiştir. Buna göre, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır. Örneğin, haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu bir işyerinde, 30 saate kadar yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışmadır. (Kaynak: İş Kanunu)

## KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABMYDB	Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı
ABTD	Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu
AR-GE	Araştırma ve Geliştirme
BAĞ-KUR	Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BHİM	Basın ve Halkla İlişkiler Múřavirliđi
BM	Birleşmiş Milletler
BTGM	Bilgi Teknolojileri Genel Múdürlüđü
ÇASGEM	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ÇGM	Çalışma Genel Múdürlüđü
ÇİBS	Çalışma İstatistikleri Bilgi Sistemi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DDOS	Dağıtılmış Hizmet Reddi (Denial of Service Attack)
DİB	Diyanet İşleri Başkanlığı
DİGM	Dış İlişkiler Genel Múdürlüđü
DHDB	Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı
EDYS	Evrak Dokümantasyon Yönetim Sistemi
E-METİP	Mevsimlik Tarım İşçileri Bilgi Sistemi
ENETOSH	Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim, Öğretim, Bilgi Ağı (The European Network Education and Training in Occupational Safety and Health)
EU-OSHA	Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (The European Agency for Safety and Health at Work)
GSS	Genel Sağlık Sigortası
GZFT	Güçlü, Zayıf Yönler ile Fırsat ve Tehditler
HHGM	Hukuk Hizmetleri Genel Múdürlüđü
ICMPD	Uluslararası Göç Politikaları Geliştirme Merkezi (International centre for Migration Policy Development)
ICOH	İş Sağlığı Uluslararası Komisyonu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
IOM	Uluslararası Göç Örgütü (International Organization for Migration)
IOSH	Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (Institution of Occupational Safety and Health)
ISO	Uluslararası Standartlar Teşkilatı (International Organization for Standardization)
ITOS	İş Teftiş Otomasyon Sistemi

IP	İnternet Protokolü
IPA	Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (Instrument for Pre-accession Assistance)
İDB	İç Denetim Başkanlığı
İESP SOP	İstihdam, Eğitim ve Sosyal Politikalar Sektörel Operasyonel Programı
İİT	İslam İşbirliği Teşkilatı
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSG-HİSİP	İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmet Standartlarının İyileştirilmesi Projesi
İSG-KATİP	İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı
İSGGM	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İSGÜM	İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı
İSDEP	İstihdam Desteği Projesi
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
İYBS	İstititstiki Yönetim Bilgi Sistemi
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
KKD	Kişisel Koruyucu Donanımlar
KP	Kalkınma Planı
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MLC	Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (Maritime Labour Convention)
MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumu
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development)
OSGB	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri
PBYS	Personel Bilgi Yönetim Sistemi
PDB	Personel Dairesi Başkanlığı
PESTLE	Politik Ekonomik Siyasi Teknolojik Yasal ve Çevresel Analiz (Political, Economic, Sociological, Technological, Legal and Environmental)
PGD	Piyasa Gözetimi ve Denetimi
RG	Resmî Gazete
RTB	Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı
SGB	Strateji Geliştirme Başkanlığı
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
STK	Sivil Toplum Kuruluşları
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TESK	Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu
TİS	Toplu İş Sözleşmesi
TSE	Türk Standartları Enstitüsü Başkanlığı
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
U-ETDS	Ulaştırma Elektronik Takip ve Denetim Sistemi
UDY	Uluslararası Doğrudan Yatırım Stratejisi
UİGM	Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü
UİS	Ulusal İstihdam Stratejisi
UNHCR	Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (United Nations High Commissioner for Refugees)
UNICEF	Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (United Nations International Children's Emergency Fund)
UZEM	Uzaktan Eğitim Sistemi
VLAN	Sanal yerel alan ağı (Virtual Local Area Network)
WHO	Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization)
YK	Yönlendirme Kurulu
YOİKK	Yatırım Ortamı Koordinasyon Kurulu



# I. BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN

## Misyon

Çalışan sağlığı ve güvenliğini esas alarak, çalışma hayatındaki düzenin sürekliliğini sağlamak ve denetimler yapmak, işgücü piyasasının yapısal sorunlarını çözmek suretiyle büyümenin istihdama katkısını, istihdam ve işgücüne katılım oranını artırmak sosyal diyalog, sosyal adalet ve çalışma barışını yaygınlaştırmak.

## Vizyon

Çalışma barışı içinde istihdamı artan; sağlıklı, güvenli ve güvenceli iş ortamlarında çalışan ve üreten müreffeh Türkiye.

## Temel Değerler

- Bütüncül yaklaşım
- Çalışma barışı
- Erişilebilirlik ve Kapsayıcılık
- Paydaş odaklılık
- Rehberlik
- Sosyal adalet
- Sosyal diyalog
- Tarafsızlık
- Uluslararası normlarla uyumluluk
- Yenilikçilik

## II. AMAÇLAR VE HEDEFLER

<b>Amaç 1: İş Gücü Piyasasının Etkinleştirilmesi</b>	
Hedef 1.1:	Çalışma barışına katkı sağlayan mekanizmaları daha etkin hale getirmek
Hedef 1.2:	İş gücü piyasasında güvenceli esnekliği sağlamak
Hedef 1.3:	Özel politika gerektiren gruplar arasında yer alan kadın ve gençlerin istihdamını ve işgücü piyasasına dâhil olma niteliğini artırmak
Hedef 1.4:	Nitelikli yabancı iş gücünün ülkemiz ekonomisine kazandırılmasına yönelik çalışmalar yapmak
Hedef 1.5:	Uluslararası işgücü ağını oluşturmak
<b>Amaç 2: Sağlıklı, Güvenli ve Güvenceli Bir Çalışma Ortamının Oluşturulması</b>	
Hedef 2.1:	İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için tedbir alınmasına katkı sağlamak
Hedef 2.2:	İş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirmek ve yaygınlaştırmak
Hedef 2.3:	Çocuk işçiliği ile mücadelenin etkinliğini artırmak
Hedef 2.4:	Çalışma şartları ile iş sağlığı ve güvenliği teftişleri ve rehberlik yoluyla işyerlerinin mevzuata uyumuna katkı sağlamak
<b>Amaç 3: Kurumsal Kapasite ve Hizmet Kalitesinin Artırılması</b>	
Hedef 3.1:	Bakanlık hizmetlerine erişimi kolaylaştırmak, kalite ve memnuniyeti artırmak
Hedef 3.2:	Vatandaşlarımızın yurt dışındaki hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek; sunulan hizmetleri yaygınlaştırmak ve etkinliğini artırmak
Hedef 3.3:	İnsan kaynaklarının mesleki yetkinliğini geliştirmek, çalışan memnuniyetini ve motivasyonunu artırmak
Hedef 3.4:	Avrupa Birliği ve diğer uluslararası kuruluşların istihdam, eğitim ve sosyal politika alanlarındaki fonlarının ulusal öncelikler çerçevesinde uygulanmasını sağlamak
Hedef 3.5:	Çağın gerektirdiği yetenek havuzuna sahip olmak
<b>Amaç 4: Çalışma Hayatındaki Tüm Tarafların Bilgi Düzeyinin Artırılması</b>	
Hedef 4.1	Çalışma hayatını ilgilendiren konularda nitelikli eğitim ve araştırma uygulamalarının sürekliliği sağlanacaktır
Hedef 4.2	Yurt dışındaki Eğitim ve Araştırma Kuruluşları ile İşbirliği Yapmak
Hedef 4.3:	Çalışma hayatıyla ilgili konularda sosyal tarafların bilinç düzeyini artırmak

## III. TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2021)	Temel Performans Göstergeleri	Plan Dönemi Sonu Hedeflenen Değeri (2023)
10	<b>PG 1.2.2</b> Yarı zamanlı çalışanların toplam çalışanlara oranı	11
2	<b>PG 1.3.2</b> Ulusal Genç İstihdam Stratejisi ve Eylem Planı (2021-2023) tamamlanan tedbir sayısı	98
0	<b>PG 1.5.2</b> Uluslararası işgücü ağı veri tabanını oluşturmak ve işletmek	1
6,2	<b>PG 2.1.4</b> Ölümlü iş kazalı oranı (yüz binde)	5
84	<b>PG 3.4.1</b> IPA II kapsamında tahsis edilen fonun sözleşmeye bağlanma oranı	100



## **IV. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ**

21 Nisan 2021 tarihli ve 31461 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan “Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Kurulması İle Kamu Personel İşlemlerinin Yürütülmesine İlişkin Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi” ile Bakanlığımız yeniden teşkilatlandırılmıştır.

“Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2022-2023 Stratejik Planı”nın hazırlık çalışmaları; 22 Nisan 2021 tarihli ve 31462 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “Kamu İdarelerince Hazırlanacak Stratejik Planlar ve Performans Programları ile Faaliyet Raporlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” çerçevesinde Bakanlık Makamının 04.08.2021 tarihli ve 15 sayılı Olur’ları ile başlatılmıştır.

Çalışmaları yürütmek üzere; Bakan Yardımcısının başkanlığında, tüm birim amirlerinden “Yönlendirme Kurulu”, tüm birimlerden yeterli sayıda yönetici ve uzman personelden “Stratejik Planlama Ekibi” ve Strateji Geliştirme Başkanlığı personelinde “Stratejik Plan Koordinasyon Ekibi” oluşturulmuş, yine bütün birimlerde Stratejik Planlama Ekibine destek vermek üzere “Stratejik Plan Alt Çalışma Grupları” oluşturulmuştur.

Strateji Geliştirme Başkanlığı tarafından çalışmaların adımlarını ve zamanlamayı belirleyen “Stratejik Plan Hazırlık Programı” oluşturulmuş ve çalışmalar programda yer alan takvim doğrultusunda yürütülmüştür.

Stratejik Planlama Ekibi; hazırlanan çalışma takvimine uygun olarak çalışmalarını yürütmüş, elde edilen sonuçlar Strateji Geliştirme Başkanlığı bünyesindeki Stratejik Planlama Koordinasyon Ekibi tarafından konsolide edilerek Bakanlığımız Stratejik Planı hazırlanmıştır.

## **V. DURUM ANALİZİ**

### **Kurumsal Tarihçe**

Çalışma Bakanlığı, Devlet Dairelerinin Bakanlıklara Ayrılması Hakkındaki 3271 sayılı Kanunun 1’inci maddesine dayanılarak, Başbakanın 7 Haziran 1945 tarih ve 6-376/6 sayılı teklifi üzerine 7 Haziran 1945 tarih ve 4/591 sayılı Cumhurbaşkanlığı tezkeresi ile kurulmuş daha sonra 27 Haziran 1945 tarih ve 6042 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 22 Haziran 1945 tarih ve 4763 sayılı Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun çıkarılmıştır.

30 Ocak 1946 tarih ve 6219 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan, 28 Ocak 1946 tarih ve 4841 sayılı Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun çıkartılmış, 4763 sayılı Kanuna göre daha geniş bir görev tanımı yapılmış, merkez ve taşra teşkilatı ile ilgili düzenlemeler getirilmiştir.

17 Aralık 1974 tarih ve 4-1040 sayılı Cumhurbaşkanlığı Tezkeresi ile Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurularak Sosyal Sigortalar Kurumu ile BAĞ-KUR bu Bakanlığa bağlanmıştır.

13 Aralık 1983 tarih ve 184 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (R.G. 14 Aralık 1983) ile Çalışma Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı birleştirilerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adıyla yeniden teşkilatlandırılmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında 184 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Bazı Hükümlerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun Hükmünde Kararname Değiştirilerek 9 Ocak 1985 tarihinde 3146 Sayılı Kanun yürürlüğe girmiştir.

Daha sonra, 4 Ekim 2000 tarihinde yürürlüğe giren 618 sayılı KHK ile Bakanlık yeniden yapılandırılarak Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü kurulmuş ve Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü yeniden yapılandırılmıştır.

Bakanlığımızın Yurtdışı Teşkilatı, 1960'lı yılların başından itibaren gelişen ve ülkemiz için yeni bir olgu niteliğindeki sanayileşmiş Avrupa ülkelerine düzenli Türk işgücü sevkiyatı ile doğan ihtiyaç sonucu ihdas edilmiştir. Başta Almanya Federal Cumhuriyeti'ne olmak üzere, diğer Avrupa ülkelerine giden Türk işgücünün ülkemizdekinden farklı ve yabancı toplumsal çevrede ve değişik yaşam şartlarında devlet eliyle destek görmesi ve sorunlarına çözüm bulunması amacıyla buldukları ülkelerdeki Büyükelçiliklerimizin nezdinde Çalışma Müşavirlikleri ve Başkonsolosluklarımız bünyesinde de Çalışma Ataşelikleri kurulması yoluna gidilmiştir.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçiş süreci kapsamında 2018 yılında 703 sayılı KHK ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı birleştirilerek Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı oluşturulmuş ve 1 No'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Bakanlığın yetki, görev ve sorumlulukları belirlenmiştir.

21 Nisan 2021 Tarihli ve 31461 Sayılı Resmi Gazete yayınlanan Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Kurulması ile Kamu Personel İşlemlerinin Yürütülmesine İlişkin Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurulmuştur.

## 2019-2023 Dönemi Stratejik Planımızın Değerlendirilmesi

(Mülga) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2019-2023 dönemi Stratejik Planı'nın izlemesi; 2020 yılı için hedef bazında, 2021 yılı ilk dokuz aylık dönem için gösterge bazında olmak üzere Stratejik Plan uygulama sonuçlarından yararlanılarak gerçekleştirilmiştir. Stratejik Plan'da yer alan hedef, gösterge ve faaliyetlerin yıllık uygulama sonuçları ilgili birimlerden elde edilen verilere göre yapılmıştır.

Genel itibarıyla;

- ✓ 2020 yılında, toplam 15 hedefe ilişkin ulaşma dereceleri; 6 tanesinde %100, 3 tanesinde %90-98 aralığında, 3 tanesinde %80-88 aralığında, 1 tanesinde %78,3 ve 2 tanesinde %46-50 aralığında olmuştur.
- ✓ 2021 yılının ilk dokuz aylık döneminde ise toplam 55 göstergenin 17 tanesinde (%30,9) yıllık hedefe ulaşılmıştır. Yıllık hedefe ulaşma oranının yüksek olması beklenmektedir.

Hedeflere ilişkin göstergelerin gerçekleşmemesine ilişkin temel nedenler aşağıda belirtilmiştir.

Dünya çapında yaşanan Covid-19 salgını nedeniyle;

- Ulusal ve uluslararası düzeyde kongre, çalıştay, kurultay, eğitim, saha ziyaretleri ve bilgilendirme toplantısı faaliyetlerinin istenilen düzeyde yapılamaması,
- Toplum sağlığı adına alınan önlemler kapsamında okulların kapanması ve sokağa çıkma yasakları dolayısıyla kadınların istihdamının istenen ve hedeflenen seviyenin altında seyretmesi,
- İhale süreçleri ve proje uygulama şartları gibi nedenlerle bazı projelerin planlanan yıl içerisinde gerçekleştirilememesi,

olarak tespit edilmiştir.

Yeni stratejik plan hazırlanırken yukarıda açıklanan tespitler göz önünde bulundurulmuştur.

## Mevzuat Analizi

Mevzuatın Bakanlığımıza verdiği sorumluluklar temelinde hazırladığımız tespit ve ihtiyaçlarımız aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1: Mevzuat Analizi Tablosu

Sıra No	YASAL YÜKÜMLÜLÜK	DAYANAK	TESPİT	İHTİYAÇ
1	<p>Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatı uygulamak; işçi, işveren ilişkilerini düzenlemek, çalışma barışını sağlayıcı tedbirleri almak,</p> <p>Çalışma mevzuatı ve istihdam politikası ile ilgili tasarımları ve kalkınma planları ve yıllık programlarda yer alan genel politika içinde mahalli ve sektörel bazda istihdam programlarını hazırlamak,</p> <p>Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda öngörülen işleri yapmak,</p> <p>İstihdamdaki gelişmeleri izlemek ve istihdamı sağlayıcı tedbirleri almak, üretimde emek verimliliğini yükselten politikaları geliştirmek amacıyla çalışmalar yapmak,</p> <p>Yüksek Hakem Kurulu ile Bakanlık arasındaki ilişkileri yürütmek,</p> <p>Personel ve teşkilata ilişkin mevzuat tasarımlarının hazırlanmasına katkı sağlamak,</p> <p>İstihdam fazlası personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil işlemlerini yürütmek,</p> <p>Kamu görevlileri sendikalarına ilişkin mevzuatın uygulanmasında personel konularında uygulama birliğini sağlayacak tedbirleri almak, kamu işvereni temsil eden yetkili kurullar ile kamu görevlileri sendikaları ve üst kuruluşları arasında yürütülen çalışmalarda danışma, destek ve koordinasyon hizmetlerini yürütmek,</p> <p>Görev alanına giren konularda araştırma ve incelemeler yapmak ve bunların sonuçlarını değerlendirmek, ortaya çıkabilecek sorun ve tereddütleri giderecek tedbirleri almak ve uygulamaya esas olmak üzere görüş bildirmek.</p>	<p>1 No'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi</p> <p>Madde: 89</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İş gücü piyasasında yer alan işçi ve işverenlerin uyum içerisinde çalışmasına katkı sağlanmaktadır.</li> <li>İşçi ve işveren arasında çıkan uyuşmazlıkların barışçıl yollarla çözümlenmesine katkı sağlanmaktadır.</li> <li>Sosyal diyalog çalışma hayatı aktörlerince benimsenmekte ve işletilmektedir.</li> <li>Sendikalar ve konfederasyonlar, sivil toplumun temellerinden birini oluşturmaktadır.</li> <li>Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin tamamen sonlandırılması ve çocuk işçiliğiyle mücadelelenin artarak devam etmesi temel önceliklerimizdendir.</li> <li>Kadınların çalışma hayatına ilişkin hakları konusunda bilinç düzeyleri yetersizdir.</li> <li>İş gücü piyasasında engelli istihdamına yönelik veri eksikliği bulunmaktadır.</li> <li>Fiziki ortam yetersizdir.</li> <li>Büro personeli yetersizdir.</li> <li>İşlemleri yürüten personelin ilgili mevzuat çerçevesinde eğitim eksikliği vardır.</li> <li>Bağlı ve ilgili kuruluşlar merkezden bağımsız yapıya sahiptir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sosyal taraflarla iş birliğine devam edilmelidir.</li> <li>Bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerine devam edilmelidir.</li> <li>Üçlü sosyal diyalog mekanizmalarına devam edilmelidir.</li> <li>Çocuk işçiliğinin önlenmesi konusunda ulusal ve yerel kapasitenin güçlendirilmesi gerekmektedir.</li> <li>Çocuk işçiliğinin önlenmesi konusunda toplumsal bilinç düzeyi ve farkındalığın artırılması gerekmektedir.</li> <li>Kadınların çalışma hayatına ilişkin hakları konusunda bilinç düzeylerinin artırılması gerekmektedir.</li> <li>Yeni insan kaynağı temini ve mevcut insan kaynağının eğitim ihtiyacının karşılanması gerekmektedir.</li> <li>Büro personeli ihtiyacının karşılanması gerekmektedir.</li> </ul>
2	<p>İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlamak, programlamak ve uygulanmasını sağlamak.</p> <p>Üretilen ve ithal edilen kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetimi ve denetimini yapmak, bu hususlarda usul ve esasları belirlemek,</p> <p>İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer görevlilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek, Mesleki eğitim görenler, rehabilite edilenler, özel risk grupları ve kamu hizmetlerinde çalışanlar da dâhil olmak</p>	<p>1 No'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi</p> <p>Madde: 90</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2008'den bu yana müstakil bir İSG mevzuatı hazırlama çabaları sonuç vermiş ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu Kanuna bağlı alt düzenlemeler peyderpey yayımlanarak yürürlüğe girmiş, bu düzenlemeler çalışma hayatında bir sineji oluşturmuştur.</li> <li>Teknolojik gelişmeler, değişen çalışma şartları ve ihtiyaçları (AB direktiflerindeki ve standartlardaki değişimler) İSG mevzuatını güncel tutmayı gerektirmektedir.</li> <li>Farklı kurum ve kuruluşlarla iş birliği çalışmaları yürütülmektedir.</li> <li>Teknolojik gelişmeler, uluslararası normlardaki değişimler ve sahadan alınan geri bildirimler doğrultusunda İSG mevzuatındaki değişiklik ihtiyacı, çalışanların kazanımlarını da geriye götürmeksizin ele alınmaktadır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü görevlerine ilişkin 1 nolu Kararname'de "mevzuat çalışması yapmak" hükmünü yer almadığından, söz konusu durumun mevzuat çalışmalarının yürütülümü yönden değerlendirilmesi gerekmektedir.</li> <li>Özellikle KOBİ'lerin mevzuata uyumunun artırılması amacıyla mevzuatın bu ölçekteki işyerleri için ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmesi gerekmektedir.</li> <li>Mevzuatla işçi ve işveren kuruluşlarına yönelik, mevzuata uyumun maliyeti ile istenmeyen sonuçların maliyetini aktaran bilgilendirme süreçlerinin yürütülmesi gerekmektedir.</li> <li>Mevzuatın geliştirilmesine yönelik Birimler arası</li> </ul>

Sıra No	YASAL YÜKÜMLÜLÜK	DAYANAK	TESPİT	İHTİYAÇ
3	<p>üzere tüm çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yapmak tedbirlerin alınmasını sağlamak,</p> <p>İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü bölge laboratuvar müdürlüklerinin çalışma usul ve esaslarını düzenlemek, bunları yönetmek ve denetlemek,</p> <p>İş sağlığı ve güvenliği alanında ölçüm, analiz, teknik kontrol, risk analizi ve değerlendirilmesi, eğitim, danışmanlık, uzmanlık hizmetlerini yapmak ve bu tür hizmetleri verecek özel ve tüzel kişi ve kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetki vermek, yetkilerini iptal etmek, kontrol ve denetimini sağlamak,</p> <p>İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer teknik ve sağlık personeli ile işçilere eğitim vermeye ilişkin kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirmek, gerektiğinde yetkilerini iptal etmek, hizmetin etkin ve verimli bir şekilde verilip verilmediğinin kontrol ve denetimini sağlamak, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının eğitimleri sonundaki sınavları yapmak veya yaptırmak, belgelerini vermek,</p> <p>Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak,</p> <p>Standart çalışmaları yapmak, normlar hazırlamak ve geliştirmek,</p> <p>Faaliyet konuları ile ilgili yayın ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenlemek.</p>	<p>1 No'lu Cumhurbaşkanlığı Karamamesi</p> <p>Madde: 91</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İSG mevzuatı, çoğunlukla maddi kaygılar nedeniyle taraflarca istenilen seviyede uygulanamamaktadır. Özellikle KOBİ'lerin bu alanda kaynaklarının yetersizliği, mevzuatın uygulanmasını zorlaştırmaktadır.</li> <li>İSG konusunda bilinç ve bilgi düzeyi yeterli değildir.</li> </ul>	<p>iletişimin artırılması gerekmektedir.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sosyal taraflar ile iş birliğinin artırılması gerekmektedir.</li> <li>Mevzuatın uygulanmasına yardımcı araçların, rehberlik hizmetinin geliştirilmesi gerekmektedir. İSG ile ilgili tüm tarafların bilgi düzeyini artırmaya yönelik etkinlikler düzenlenmelidir.</li> </ul>
	<p>Uluslararası işgücü göçüne ilişkin iş ve işlemleri yapmak, Yüksek nitelikli işgücünün ülkemize kazandırılmasına yönelik yurtdışında tanıtım faaliyetleri yapmak, ulusal ve uluslararası fuar ve organizasyonlara katılmak, gerektiğinde tanıtım ofisleri açmak.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Uluslararası işgücü ağı 11. Kalkınma Planında yer almaktadır. Bu bağlamda Kalkınma Planının ilgili paragrafının özellikle tersine beyin göçü üzerine odaklandığı görülmektedir. Genel Müdürlüğümüzde de bunun ilk olarak bir veri tabanı üzerinden kurulması planlanmaktadır. Yazılımcı istihdamı da bir proje kapsamında başlatılmış durumdadır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veri bankasının kurulması.</li> <li>Uluslararası tanıtım ofisi için mevzuat ve ihtiyaç analizi yapılması gerekmektedir.</li> <li>Covid-19 salgını ve bütçe tasarrufları nedeniyle alternatif çalışmaların yapılması da yararlı olacaktır.</li> </ul>

Sıra No	YASAL YÜKÜMLÜLÜK	DAYANAK	TESPİT	İHTİYAÇ
4	<p>“Devlet, yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının aile birliğinin, çocuklarının eğitiminin, kültürel ihtiyaçlarının ve sosyal güvenliklerinin sağlanması, anavatanla bağlarının korunması ve yurda dönüşlerinde yardımcı olunması için gereken tedbirleri alır.”</p> <p>Yurt dışında çalışan Türk vatandaşlarının; yurt dışındaki çalışma hayatı ve sosyal güvenlik mevzuatından doğan hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek, çalıştıkları ülkelerde ve yurda dönüşlerinde karşılaştıkları meselelerin çözülmesinde yurt içinde ve dışındaki kuruluşlarla gerekli koordinasyonu sağlamak,</p> <p>Yurt dışı istihdamını takip etmek, yurt dışında Türk iş gücünün istihdamı yönünde araştırma ve çalışmalar yapmak, yapmak, yaptırmak ve istisna akdi ile iş gücü anlaşmalarını hazırlamak, bu anlaşmaların yurt dışındaki uygulamasını takip ederek bu konuda politika geliştirmek amacıyla çalışmalar yapmak,</p> <p>Bakanlık yurt dışı kadrolarını düzenlemek, yönetmek ve denetlemek, yurt dışı birimleri vasıtasıyla sosyal güvenlik sözleşmelerinin uygulanmasını takip etmek, uygulamada koordinasyonu sağlamak, Bakanlık, bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlarca yapılacak işlemleri koordine etmek, bunların diğer ülkeler ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla ilişkilerinde koordinasyonu sağlamak, protokol işlerini yürütmek,</p> <p>Yabancı ülkelerle yapılacak sosyal güvenlik sözleşmeleri ve bunların tadilî çalışmalarında koordinasyonu sağlamak.</p>	<p>Anayasa</p> <p>Madde: 62</p> <p>1 No’lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi</p> <p>Madde: 92</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yurt dışında yaşayan vatandaşlarımız çalışma hayatı, sosyal güvenlik ve sosyal haklara erişim konularında profesyonel desteğe ihtiyaç duymaktadır.</li> <li>• Özellikle Avrupa ülkelerinde ayrımcılığa maruz kalan vatandaşlarımız, idari ve hukuki süreçte bilgilendirilmeye ve yönlendirilmeye gereksinim duymaktadır.</li> <li>• Vatandaşlarımızın yoğun olarak yaşadığı ülkelerde, vatandaşlarımızın işsizlik oranı, bulunulan ülke vatandaşlarına kıyasla daha yüksektir ve mesleki nitelikleri ve ortalama gelirleri daha düşük seviyededir.</li> <li>• Yurt dışındaki vatandaşlarımız, ilgili ülkenin çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatı hakkında kapsamlı bilgilendirmeye ihtiyaç duymaktadır.</li> <li>• Özellikle genç kuşak vatandaşlarımızın ülkemizle olan bağlarının güçlendirilmesine gerek duyulmaktadır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yurt dışında yaşayan vatandaşlarımıza buldukları ülke şartlarına ve görevin gereklerine uygun hizmet sunabilecek nitelikte, gerekli eğitimi almış uzman personelin atanması ve atamaların sistematik olarak yapılması gerekmektedir.</li> <li>• Yurt dışında yürütülen kapsamlı hizmetlerin etkin şekilde devamlılığının sağlanabilmesini teminen dış temsilciliklerde görev yapacak personele yönelik eğitimler çok yönlü olarak sürdürülmelidir.</li> <li>• Yurt dışında yaşayan vatandaşlarımıza idari ve hukuki süreçte destek verilmelidir.</li> <li>• Vatandaşlarımızın mesleki eğitim imkânlarından daha fazla faydalanmaları için mesleki eğitim faaliyetlerinin (fuar, seminer ve toplantı) doğrudan organize edilebilmesini teminen hizmet alımı yoluna gidilmelidir.</li> <li>• Yurt dışı birimlerimizce sunulan hizmetlerin götürülükleri artırılmalıdır.</li> <li>• Yurt dışındaki vatandaşlarımızın ülkemiz ile olan bağlarının güçlendirilmesine yönelik faaliyetler sürdürülmelidir.</li> </ul>
5	<p>Bakanlığın görev alanına giren faaliyet ve işlemlerle ilgili teftiş, inceleme ve soruşturmaları yürütmek, gerekli önlemleri almak veya aldirmek,</p> <p>Bakanlığın görev alanına giren konularda ulusal ve uluslararası mevzuatın uygulanmasını izlemek, mevzuat çalışmalarını yapmak, gerektiğinde, teftiş ve denetimler sonucunda, mevzuatın aksayan yönleri, uygulanabilirliği, sektörel bazda ilgili kurum ve kuruluşlarca alınması gereken önlemleri belirlemek,</p> <p>Denetim sonuçlarına ilişkin istatistikleri tutmak, değerlendirmek ve yorumlamak,</p> <p>25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile ilgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun uyarınca işyerlerinde inceleme yapmak, iş ve işlemlerini teftiş etmek,</p> <p>Kayıtdışı istihdamla mücadele etmek, bu amaçla sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütmek ve bu konularda alınması gerekli tedbirleri önermek,</p>	<p>1 No’lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi</p> <p>Madde: 95</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının görev ve yetkisi kapsamında olan bilgi ve belgeler, birim adı benzerliği nedeniyle başka kurum ve kuruluşların denetim birimlerine gönderildiğinden bu durum emek ve zaman kaybına neden olmaktadır.</li> <li>• Bakanlık ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarının veri paylaşımında sıkıntılar yaşanmaktadır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının kamuoyunda ve kurumlar nezdinde geçmişten buyana bilinen birim adının yapılan işin niteliği nedeniyle İş Teftiş Kurulu Başkanlığı olarak değiştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, görev yetki konularındaki ihtilafların kaldırılması ve diğer Bakanlıkların denetim birimleri ile standardın sağlanması için gerekli değişiklikler yapılmalıdır.</li> <li>• Denetimlerin etkinliğinin sağlanması açısından İş Müfettişlerinin veri tabanlarına doğrudan erişebilmesi için gerekli alt yapının kurulması gerekmektedir.</li> </ul>

Sıra No	YASAL YÜKÜMLÜLÜK	DAYANAK	TESPİT	İHTİYAÇ
	Kurum teşkilatı ile personelinin idari, mali ve hukuki işlemleri hakkında denetim, inceleme ve soruşturma yapmak.		<ul style="list-style-type: none"> <li>İş gücü piyasasında yer alan işçi ve işverenlerin uyum içerisinde çalışmasına katkı sağlanmaktadır.</li> <li>İşçi ve işveren arasında çıkan uyumsuzlukların barışçıl yollarla çözümlenmesine katkı sağlanmaktadır.</li> <li>Mevzuatta yer alan hükümler ikincil mevzuatlarıyla detaylandırılmıştır. Böylelikle kanun maddeleri açık, net ve anlaşılır hale getirilmiştir.</li> <li>İş Kanununda yer alan mevcut esnek çalışma düzenlemelerinin etkinleştirilmesi gerekmektedir.</li> <li>İşçi ve işverenlerin hak ve yükümlülükleri ile ilgili daha fazla ve ayrıntılı bilgi sahibi olmaları sağlanmalıdır.</li> <li>Çalışma şartları ile iş sağlığı ve güvenliği tefişleri ve rehberlik yoluyla işverenlerin mevzuata uyumuna katkı sağlanmaktadır.</li> <li>Sanayide çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin sonlandırılması ve çocuk işçiliğiyle mücadelelerin denetim ve rehberlik yoluyla artarak devam etmesi temel önceliklerimizdendir.</li> <li>Nihai işlem ortaya çıkmadan önce İş Müfettişlerince düzenlenen tespit tutanaklarına dava açılması, farklı ve birbirine aykırı olabilecek kararların verilmesine ortaya çıkmasına neden olmakta, tefişlerin nihayetlenmeden önce ihtilafa konu olmaktadır.</li> <li>İşçi açısından yaşamsal öneme sahip olan ücretin ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde kast unsurunun aranması, idari para cezası açısından caydırıcılık unsurunu azaltmaktadır.</li> <li>Kanunda genel tatil ücretinin ödenmemesine ilişkin idari para cezası açıkça öngörülmediğinden sorun yaşanmaktadır.</li> <li>Mevut düzenlemede, ücretin günlük ya da maktu belirleneceğine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmadığından ayın 28, 29, 30 veya 31 gün sürmesi hallerinde ücretin ne şekilde belirleneceği ve ödeneceği konusunda farklı uygulamalar ve ihtilaflar ortaya çıkmaktadır.</li> <li>Çalışma sürelerinin belirlenmemesine ilişkin idari para cezası öngörülmediğinden çalışanların haklarının belirlenmesi ve ihtilafların ortadan kaldırılması güçleşmektedir.</li> <li>4857 sayılı Kanun kapsamında bulunmayan "50'den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri" ile "Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışan işçiler" in Kanunda yer alan ve anayasal bir hak olan yıllık ücretli izin vb hükümlerinden faydalanamamaktadır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sosyal taraflarla iş birliğine devam edilmelidir.</li> <li>İşçi ve işverenlerin temsil edildikleri kurumların etkin şekilde kullanılmasına devam edilmelidir.</li> <li>Bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerine devam edilmelidir.</li> <li>İş Kanununun 32, 92, 102, 104 ve 113 maddelerinin ve ek maddelerinde gerekli değişiklikler yapılmalıdır.</li> <li>Kanunun uyarınca çıkarılması gereken iş tefişine ilişkin yönetmeliğin yayımlanması gerekmektedir.</li> </ul>
6	İşverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemek.	4857 sayılı İş Kanunu Kabul Tarihi: 22/05/2003		



Sıra No	YASAL YÜKÜMLÜLÜK	DAYANAK	TESPİT	İHTİYAÇ
7	Denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan, yüz ve daha yukarı gromontlatoluk gemilerde bir hizmet akdi ile çalışan gemiadamları ve bunların işverenlerin hak ve sorumluluklarını düzenlemek.	854 sayılı Deniz İş Kanunu Kabul Tarihi: 20/04/1967	<ul style="list-style-type: none"> <li>İşçilerin işyerinde çalışmalarına engel teşkil edecek yas, cinsiyet ve sağlık durumlarının varlığı halinde bunlar çalışmaktan alıkonulmadığı için sağlık ve vücut bütünlüklerinin korunması etkin bir şekilde temin edilememektedir.</li> <li>Kanununda İş Tefişi Tüzüğü'nün yerine düzenlenmesi öngörülen yönetmelik henüz yayınlanmamıştır.</li> <li>MLC 2006 Denizcilik Çalışma Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 36 sözleşmesini ve 1 protokolünü revize eden bir çatı sözleşme niteliğindedir. MLC 2006'nın çalışma yaşamına ilişkin bölümleri incelenerek, Deniz İş Kanunu ile karşılaştırılmış ve büyük oranda uyumlu olduğu tespit edilmiştir.</li> <li>MLC 2006 Denizcilik Çalışma Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 36 sözleşmesini ve 1 protokolünü revize eden bir çatı sözleşme niteliğindedir. MLC 2006'nın çalışma yaşamının teftişine ilişkin bölümleri Deniz İş Kanunu ile uyumlu değildir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gemiadamları ve işverenlere yönelik bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerine devam edilmelidir.</li> </ul>
8	Türkiye'de yayımlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki "işçi" tanımı haricinde kalan kişilerle bunların işverenleri arasındaki ilişkileri düzenlemek.	5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılan Arasındaki Münaşeretlerin Tanzimi Hakkında Kanun Kabul Tarihi: 13/06/1952	<ul style="list-style-type: none"> <li>1952 yılında yürürlüğe giren ve 1961 yılında güncellenen Kanun sektörün ihtiyaçlarına uygun olarak tasarlanmıştır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kanunun sağladığı hak ve yükümlülükler konusunda bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerine devam edilmelidir.</li> </ul>
9	İşçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlara ilişkin çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemek.	6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Kabul Tarihi: 18/10/2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>Söz konusu Kanun evrensel normlara ve güncel gelişmelere uyumludur.</li> <li>Sendikalar ve konfederasyonlar, sivil toplumun temellerinden birini oluşturmaktadır.</li> <li>Sosyal diyalog çalışma hayatı aktörlerince benimsenmekte ve işletilmektedir.</li> <li>Kanunda idari yaptırımlar düzenlenmiş olmasına karşın amaçlan Kanuna muhalefetin nasıl inceleneceğine ve denetleneceğine ilişkin hükümler bulunmamaktadır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kanunun sağladığı hak ve yükümlülükler konusunda bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerine devam edilmelidir.</li> <li>Üçlü sosyal diyalog mekanizmaları etkin bir şekilde çalıştırılmaya devam edilmelidir.</li> <li>Kanuna teftiş ve denetim maddesinin eklenmesi gerekmektedir.</li> </ul>
10	Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemek.	4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Kabul Tarihi: 25/06/2001	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı getirilmiştir.</li> <li>Kamu görevlilerinin sendika üyesi olma ve sendika kurucusu olma hakkı genişletilmiştir.</li> <li>Çalışma mevzuatında yer alan sosyal diyalog hükümleri geliştirilmiştir.</li> <li>Toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması halinde uyuşmazlık barışçı yollarla çözümlenmektedir.</li> <li>Kanunda idari yaptırımlar düzenlenmiş olmasına karşın amaçlan Kanuna muhalefetin nasıl inceleneceğine ve denetleneceğine ilişkin hükümler bulunmamaktadır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kanun ve ilgili yönetmeliklerde yer alan sosyal diyalog hükümleri çalışma hayatı aktörlerine anlatılmalıdır.</li> <li>Sosyal diyalog mekanizmaları sürdürülmelidir.</li> <li>Kanuna teftiş ve denetim maddesinin eklenmesi gerekmektedir.</li> </ul>



Sıra No	YASAL YÜKÜMLÜLÜK	DAYANAK	TESPİT	İHTİYAÇ
11	Uluslararası iş gücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi ile yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine dair iş ve işlemlerde izlenecek usul ve esasları, yetki ve sorumlulukları ve uluslararası iş gücü alanındaki hak ve yükümlülükleri düzenlemek.	6735 sayılı Uluslararası İş gücü Kanunu Kabul Tarihi:28/07/2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nitelikli yabancıların, ülkemizin ekonomik ve sosyal kalkınmasına katkısının artırılması gerekmektedir.</li> <li>Nitelikli yabancıların istihdam edilmesini kolaylaştıracak mevzuat bulunmaktadır. (Türküaz Kart Yönetmeliği, Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklular Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik)</li> <li>İş gücü piyasasında ihtiyaç duyulan ikinci mevzuat düzenlemelerine ihtiyaç bulunmaktadır.</li> <li>İşçi ve işverenler uluslararası iş gücü politikaları ve uygulamaları konusunda eksik bilgiye sahiptir.</li> <li>Uluslararası iş gücü ağı bağlamında tersine beyin göçünün teşvik edilmesine yönelik mevzuat bulunmaktadır. Bununla birlikte yeni uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır.</li> <li>Geçici koruma altındaki yabancılara yönelik çok sayıda proje ve finansman olanağı bulunmaktadır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nitelikli yabancıların istihdamının teşvikine yönelik olarak yürürlüğe giren Türküaz Kart Yönetmeliği kapsamındaki çalışmaların artırılması gerekmektedir.</li> <li>Mevzuat çalışmalarının tamamlanması gerekmektedir.</li> <li>Farkındalık artırma ile mevzuat ve uygulama konusundaki bilgilendirmelerin artırılması gerekmektedir.</li> <li>Uluslararası iş gücü ağı bağlamında nitelikli yabancıların ülke ekonomisine kazandırılması ve tersine beyin göçü amacıyla tamim ofislerinin kurulması gerekmektedir.</li> <li>Geçici koruma altındaki yabancılara yönelik çok fazla proje olması sebebiyle, ilave personel ihtiyacı bulunmaktadır.</li> </ul>
12	İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek.	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kabul Tarihi: 20/06/2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teftişlerin etkili yürütülebilmesi için iş müfettişlerine yeterli donanım ve araç temin edilmesi gerekmektedir.</li> <li>İSG Kanununda yer verilen İSG Profesyonel görevlendirme yükümlülüğü 50'nin altında çalışan olan az tehlikeli işyerlerinde ve kamuda, 2023 sonuna kadar ertelemiştir.</li> <li>Küçük ölçekli işletmelerde (50'den az çalışanı bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri) İSG hizmetinin alınma oranları düşüktür.</li> <li>İSG mevzuatı taraflarca istenilen seviyede anlaşılammış olup uygulanamamaktadır.</li> <li>İSG konusunda bilinç ve bilgi düzeyi yeterli değildir.</li> <li>Çalışma şartları ile iş sağlığı ve güvenliği teftişleri ve rehberlik yoluyla işyerlerinin mevzuata uyumuna katkı sağlanmaktadır.</li> <li>İş ve işlemlerin etkin yürütülebilmesi için Kanunun 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 14, 15, 17, 18, 21, 22, 25, 26, 29 ve 30. maddelerinde değişiklik yapılması gereken hususlar mevcuttur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kanunun, İSG profesyonellerinin işyerinde görevlendirilmesi ile ilgili hükümü, işverenlere getirilen yükümlülükler yönünden adaleti bozduğundan daha fazla ertelenmemesi gerekmektedir.</li> <li>Mevzuatın uygulanmasına yardımcı araçların, rehberlik hizmetinin geliştirilmesi gerekmektedir.</li> <li>İSG ile ilgili tüm tarafların bilgi düzeyini artırmaya yönelik etkinlikler düzenlenmesi gerekmektedir.</li> <li>İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun ilgili maddelerinde gerekli değişiklikler yapılmalıdır.</li> </ul>

Sıra No	YASAL YÜKÜMLÜLÜK	DAYANAK	TESPİT	İHTİYAÇ
13	<p>Finansman Anlaşmasının temel amacı IPA II dönemi (İESP SOP 2014- 2020) kapsamında yer alan öncelikler olan eğitim, istihdam ve sosyal içerme alanlarında AB mali yardımlarından faydalanacak olan ülkemiz için bir temel oluşturmak.</p> <p>Çerçeve Anlaşma ise Türkiye ile Avrupa Birliği (AB) arasındaki mali iş birliği çerçevesinde AB'nin 2014-2020 bütçe dönemine ilişkin mali yardımları için imzalanmış olup fonun kullanımına ilişkin temel esas ve hükümleri ifade etmektedir.</p> <p>IPA II dönemi kapsamında sağlanan fonların AB ile akdedilen anlaşmalar ile uyumlu olarak etkin idari ve mali yönetim ilkeleri çerçevesinde kullanılmasını sağlayacak kamu idarelerinin belirlenmesini ve bu kurumlar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi.</p>	<p>IPA II Türkiye için Çok Yıllı İstihdam, Eğitim ve Sosyal Politikalar Eylem Programına ilişkin Finansman Anlaşması</p> <p>Kabul tarihi: 05.01.2016</p> <p>Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti Tarafından Temsil Edilen Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Komisyonu Arasında Katılım Öncesi Yardım Aracı (IPA II) Çerçevesinde Birlik Tarafından Türkiye Cumhuriyeti'ne Yapılacak Mali Yardımın Uygulanmasına İlişkin Düzenlemeler Hakkında Çerçeve Anlaşma" (IPA II Çerçeve Anlaşması)</p> <p>Kabul Tarihi:04.04.2015</p> <p>AB'den Sağlanacak Katılım Öncesi Fonların ve AB Birlik Programlarına Katılımın Yönetimi ile İlgili 2019/20 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi</p> <p>04.10.2019 tarihli ve 30908 sayılı Resmî Gazete</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sosyal politika ve istihdam alanındaki Avrupa Birliği fonları konusunda gerek ilgili kurumlar gerekse sivil toplum kuruluşları geçğimiz 7 yıllık dönemde (2007-2014) bilgilendirilmiştir. IPA II döneminde ilgili kurum ve kuruluşlar ve STK'lar ile iş birliğinin daha da güçlendirilmesi, bu kurumların AB fonları konusundaki bilgi düzeylerinin artması sağlanmaktadır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerek akademi, gerekse sivil toplum kuruluşlarının bilgilendirme faaliyetlerine etkin olarak katılım sağlanmaktadır.</li> <li>AB fonlarının etkin şekilde harcanmasına IPA II döneminde de devam edilmektedir.</li> <li>Sosyal politika alanındaki kurumlarla (AB dahil) stratejik belge hazırlıkları sürdürülmektedir.</li> </ul>
14	<p>Kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlanması olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesi.</p> <p>Emeklilik şirketlerinin kuruluş, çalışma, yönetim ve denetimine, kişilerin sisteme katılma, ayrılma ve emeklilik şartlarına, emeklilik yatırım fonlarının kuruluşuna, katılımların bu fonlarda toplanmasına ve değerlendirilmesine, aracılık hizmetlerine, kamuya açıklanacak bilgilerin kapsamına ve bireysel emeklilikle ilgili diğer hususlara ilişkin esas ve usulleri düzenlemek.</p>	<p>4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasaruf ve Yatırım Sistemi Kanunu</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kanunun Ek 2 nci maddesinde öngürelen düzenleme; yetkimsizlikler ve yaptırımlar açısından tereddüt oluşturmaktadır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kanunun Ek 2 nci maddesinde gerekli değişikliklerin yapılması gerekmektedir.</li> </ul>

## Üst Politika Belgelerinin Analizi

### Bakanlığımız Faaliyetlerini Düzenleyen Temel Politika Metinleri

Öncelikle Onbirinci Kalkınma Planı (2019-2023) olmak üzere diğer eylem planları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 2:** Üst Politika Belgeleri ile Verilen Görevler

No	Üst Politika Belgesi	İlgili Bölüm/Referans	Verilen Görev/İhtiyaçlar
1	11. Kalkınma Planı (2019-2023)	793	Kamu idarelerinde iç kontrol sistemleri ve iç denetim uygulamalarının etkinliği güçlendirilecektir.
2	11. Kalkınma Planı (2019-2023)	Politika 2.3 Tedbir 609.1	Çocuk işçiliği ile mücadele alanında toplumsal bilinç geliştirilecektir.
3	11. Kalkınma Planı (2019-2023)	Politika 2.3 Tedbir 609.2	Çocuk İşçiliği ile Mücadele Birimleri 81 ilde yaygınlaştırılacak, yerelde çocuk işçiliği ile mücadele alanında çalışan ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonun geliştirilmesi için daha etkin hale getirilecektir.
4	11. Kalkınma Planı (2019-2023)	Politika 2.3 Tedbir 609.3	Mevsimlik gezici tarımda çalışan ailelerin çocuklarının gelişimlerine katkı sağlayacak faaliyetler düzenli ve sürekli hale getirilecek ve çocukların bu imkânlarla erişimi artırılabilecektir.
5	11. Kalkınma Planı (2019-2023)	574.1 574.2 575.1 575.2	Ülkemizin ekonomik ve sosyal kalkınmasına katkı sağlanması açısından küresel, bölgesel, yerel ve sektörel işgücü dinamiklerinin dikkate alınarak, uluslararası işgücü politikalarının geliştirilmesine yönelik çalışmaların yapılması Alt-politikalar <ul style="list-style-type: none"><li>İşgücü piyasasında nitelikli yabancıların çalışacağı sektörlerin belirlenmesine yönelik (bölgesel ve yerel) sektör çalışmaları ve saha ziyaretleri yapılacaktır.</li><li>Nitelikli işgücünün ülkemize kazandırılması ve ilgili ülkedeki işgücü imkanlarının araştırılması amacıyla yurtdışı tanıtım ofisleri kurulması sağlanacaktır.</li><li>Başta stratejik sektörler olmak üzere ülkemizde yaşanan beyin göçünün engellenmesi ve geri dönüşlerin artırılmasına yönelik araştırmalar yapılacaktır.</li><li>Uluslararası işgücü ağı oluşturulacaktır.</li></ul>
6	11. Kalkınma Planı (2019-2023)	793.1.	Kamu idarelerinde, iç kontrol sistemlerinin ve iç denetim uygulamalarının etkinliğini artırmaya yönelik eğitim ve danışmanlık faaliyetleri yoluyla kapasite artışı gerçekleştirilecektir.

No	Üst Politika Belgesi	İlgili Bölüm/Referans	Verilen Görev/İhtiyaçlar
7	11. Kalkınma Planı (2019-2023)	Politika No: 576 Tedbir No:576.1, 576.2, 576.3, 576.5	<p>576. İş sağlığı ve güvenliği alanında yürütülen hizmetlerin nitelik ve verimliliğinin artırılmasına yönelik uygulamalar hayata geçirilecektir.</p> <p>576.1. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili farklı kurumlar tarafından toplanan verilerin tek bir veri tabanına aktarılmasını, işyerlerinden alınacak verilerin belirlenmesini ve tüm bu verilerin iş kazası ve meslek hastalıklarını önleme odaklı kullanılmasını temin edecek bir sistem geliştirilecektir.</p> <p>576.2. İş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasına yönelik ilgili kamu kurumları, üniversiteler, sendikalar ve STK'lar ile eğitim, seminer ve bilgilendirici faaliyetler düzenlenecektir.</p> <p>576.3. İş ekipmanlarının iş sağlığı ve güvenliği standartlarına uygun hale getirilmesine yönelik çalışmalar yürütülecek ve yerli üretim özendirilecektir.</p> <p>576.5. İş sağlığı ve güvenliği alanında yetkilendirilen kurumların etkin denetimler ve düzenlemeler ile nitelik ve hizmet kalitesi artırılabilecek, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin eğitimlerine yönelik ölçme ve değerlendirme kriterleri geliştirilecektir.</p>
8	Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planı	Güvenceli Esneklik (3,3,3,4, 3,5, 3,6) Finans (1.1) Turizm (3.2)	<p>“İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması” temel politika ekseninde; “3.3 Eşit işlem yükümlülüğüne aykırı uygulamaların önlenmesine dair tedbirler alınacaktır”, “3.4 Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilen özel istihdam bürolarının etkin denetimi sağlanacaktır”, “3.5 Yasal haftalık azami çalışma sürelerinin üzerindeki aşırı çalışmaların engellenmesine yönelik denetim etkinliği artırılabilecektir”, “3.6 İş Müfettişlerine esnek çalışma modelleri konusunda rehberlik etme yeterliliğini artırmaya yönelik eğitimler verilecektir</p> <p>“Sektör stratejileri” başlığı altında Finans sektöründe “1.1 Bankacılık sektöründe fazla mesaiye ilişkin yükümlüklerin uyulması amacıyla denetimler artırılabilecektir”, Turizm sektöründe “3.2 Denetimlerin etkinliği, yabancı kaçak işçi çalıştırılması önlenecek biçimde artırılabilecektir.”</p>
9	Uluslararası Doğrudan Yatırım Stratejisi	S.9.7. (Nitelikli UDY'nin Türkiye'ye kazandırılması için ihtiyaç duyulan insan kaynağının geliştirilmesi)	İşgücü piyasasında nitelikli yabancıların çalışacağı sektörlerin belirlenmesine yönelik sektör çalışmaları ve nitelikli UDY profillerine uygun ülkemizde yerleşik uluslararası yatırımcılara yönelik saha ziyaretleri yapılacaktır.
10	Uluslararası Doğrudan Yatırım Stratejisi	S.3.6 (Yatırım destek süreçlerinde kamu kurumlarının kolaylaştırıcı rolünün güçlendirilmesi)	Nitelikli UDY profillerinde yatırımın yapılması, yönetilmesi veya işletilmesiyle ilgili yabancı kişilere ve ailelerine ikamet ve çalışma izni verilmesinde öncelik ve kolaylık sağlanacaktır.

**Tablo 3: Program - Alt Program Analizi**

Program	Alt Program	Tespitler	İhtiyaçlar
Çocukların korunması ve gelişiminin sağlanması	Alt Program: Çocukların Korunması Alt Program Hedefi: Bakıma ihtiyacı olan çocukların ailelerinin yanında yetiştirilmesi için yürütülen faaliyetler yaygınlaştırılacak, koruma altına alınan çocuklara yönelik ihtisaslaşmış bakım kuruluşlarının hizmet kalitesi artırılabilecektir	Alt Program hedefi içerisinde Bakanlığımızın sorumluluğunda olan göstergelere ilişkin 2021 yılında ulaşılmaması hedeflenen çocuk sayısının üzerinde çocuğa ulaşılmıştır 2022 yılı hedefi belirlenirken 2021 yılı gerçekleşme düzeyi dikkate alınmıştır	2023 yılı için Program ve Alt programında değişiklik yapılabilir
İstihdam	Alt Program: İstihdamın artırılması ve işsizlikle mücadele Alt Program Hedefi: İstihdamın artırılmasına yönelik politikaların etkinliği sağlanacak ve işsizliği azaltıcı tedbirler alınacaktır	Hedefe ulaşma düzeyi gösterge bazında değerlendirilmiştir. Sapmalara ilişkin alınacak önlemler tespit edilmiş ve 2022 yılı hedefi belirlenirken 2021 yılı gerçekleşme düzeyi dikkate alınmıştır	
	Alt Program: Çalışma hayatı ve sosyal diyalog Alt Program Hedefi: Çalışma hayatında etkin işbirliğinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır	Hedefe ulaşma düzeyi gösterge bazında değerlendirilmiştir. Sapmalara ilişkin alınacak önlemler tespit edilmiş ve 2022 yılı hedefi belirlenirken 2021 yılı gerçekleşme düzeyi dikkate alınmıştır	
	Alt Program: İş sağlığı ve güvenliği Alt Program Hedefi: İş kazası ve meslek hastalıklarıyla etkin mücadele edilerek iş sağlığı ve güvenliği sağlanacaktır	Hedefe ulaşma düzeyi gösterge bazında değerlendirilmiştir Sapmalara ilişkin alınacak önlemler tespit edilmiş ve 2022 yılı hedefi belirlenirken 2021 yılı gerçekleşme düzeyi dikkate alınmıştır	
	Alt Program: Yurtdışında yaşayan vatandaşlara yönelik istihdam ve sosyal koruma hizmetleri Alt Program Hedefi: Yurt dışında yaşamış veya yaşamakta olan vatandaşlarımızın buldukları ülkelerdeki çalışma ve sosyal güvenlik alanındaki hak ve menfaatleri korunacak ve sosyal hizmetlere erişimleri kolaylaştırılacaktır	Hedefe ulaşma düzeyi gösterge bazında değerlendirilmiştir Sapmalara ilişkin alınacak önlemler tespit edilmiş ve 2022 yılı hedefi belirlenirken 2021 yılı gerçekleşme düzeyi dikkate alınmıştır	

## Faaliyet Alanlarımız, Ürün ve Hizmetlerimiz

Yaptığımız analiz sonucunda, Bakanlığımızın faaliyet alanları 10 ana başlık altında birleştirilmiş, sunduğumuz ürün ve hizmetler de bu başlıklar altında belirlenmiştir.

**Tablo 4:** Faaliyet Alanları, Ürün ve Hizmetler

Faaliyet Alanı	Ürün/Hizmet
Faaliyet Alanı 1: Mevzuat ve Standardizasyon	Ü/H1: Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanması
	Ü/H2: İSG alanında standart hazırlanmasına yönelik çalışma
	Ü/H3: İSG alanında mevzuat hazırlanması
Faaliyet Alanı 2: Plan/Politika/ Program Geliştirme ve Uygulama	Ü/H1: Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programının (2017-2023) yürütülmesine yönelik çalışmalar
	Ü/H2: Nitelikli iş gücünü çekmeye yönelik politika belirleme çalışmaları
	Ü/H3: Sektörel bazda uluslararası iş gücü politikasının yürütülmesi çalışmaları
	Ü/H4: Geçici koruma sağlanan yabancıların iş gücü piyasasına dâhil olmalarına yönelik çalışmalar
	Ü/H5: Asgari Ücret Tespit Komisyonunun toplanmasına ve asgari ücretin tespitine ilişkin çalışmalar
	Ü/H6: Göç kapsamında ülkemize gelenlere yönelik uluslararası iş gücü politikası belirlenmesine yönelik çalışmalar
	Ü/H7: İstihdam, Eğitim ve Sosyal Politika Sektörel Operasyonel Programı kapsamındaki alanlarda yürütülecek AB uyum çalışmaları
Faaliyet Alanı 3: AR-GE ve Proje	Ü/H1: Çalışma hayatının temel alanlarına ilişkin proje çalışmaları
	Ü/H2: İstihdam, Eğitim ve Sosyal Politikalar sektörüne ilişkin proje çalışmaları
Faaliyet Alanı 4: İzleme, Koordinasyon ve İşbirlikleri	Ü/H1: Yürürlükte bulunan Eylem Planlarının izlenmesi ve değerlendirilmesi çalışmaları
	Ü/H2: Bakanlığın komisyon, komite ve kurul kapsamında gerçekleştirdiği çalışmalar
	Ü/H3: İlgili kamu kurumları, üniversiteler, yerel yönetimler, meslek kuruluşları, STK'lar ve özel sektör ile ortaklık ve iş birliği çalışmaları
	Ü/H4: Ulusal İstihdam Stratejisinin (2014-2023) koordinasyonu ve yürütümü kapsamında gerçekleştirilen çalışmalar
	Ü/H5: İş sağlığı ve güvenliği alanında ulusal ve uluslararası projelerin yürütülmesi
	Ü/H6: İş sağlığı ve güvenliği alanında işbirliklerinin geliştirilmesine yönelik çalışmalar
Faaliyet Alanı 5: Denetim ve Rehberlik	Ü/H1: OSGB ve eğitim kurumu denetimi kapsamında gerçekleştirilen çalışmalar
	Ü/H2: İş hijyeni ölçüm, test ve analizi yapan laboratuvarların denetimine yönelik çalışmalar
	Ü/H3: Kişisel koruyucu donanımların ithalatçıları, imalatçıları ve dağıtıcılarına yönelik piyasa gözetim ve denetimine yönelik çalışmalar
	Ü/H4: Kişisel koruyucu donanım alanında onaylanmış kuruluşların denetimine yönelik çalışmalar
	Ü/H5: Çalışma hayatının izlenmesi ve teftiş edilmesi
Faaliyet Alanı 6: Eğitim	Ü/H1: Çalışma Hayatı ile ilgili eğitimler
	Ü/H2: Hizmetiçi eğitimler
	Ü/H3: İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili iş güvenliği uzmanlığı, işyeri hekimliği ve diğer sağlık personeli eğitimleri
	Ü/H4: Pnömonokonyoz okuyuculuğu eğitimi
	Ü/H5: Asbest söküm uzmanlığı eğitimi

Faaliyet Alanı	Ürün/Hizmet
Faaliyet Alanı 7: Tanıtım ve Farkındalık	Ü/H1: Tüm paydaşların bilgi, farkındalık ve duyarlılıklarını artırmak amacıyla düzenlenen seminerler, toplantılar, fuar ve organizasyonlar, çalıştaylar
	Ü/H2: Yayın ve Dokümantasyon Faaliyetleri
	Ü/H3: İşçi ve işverenlerin mevzuatın uygulanmasına yönelik bilgi düzeylerinin artırılması kapsamında gerçekleştirilen çalışmalar
	Ü/H4: Sendikal kültürün gelişmesine katkı veren çalışmalar
	Ü/H5: Tanıtım ofislerinin kurulmasına yönelik çalışmalar
	Ü/H6: AB Katılım Öncesi Mali Yardım Aracının kullanımına yönelik çalışmalar
Faaliyet Alanı 8: AB Fon Yönetimi ve Uyum Süreci	Ü/H1: AB üyelik süreci kapsamında, istihdam, eğitim, sosyal politikalar alanlarında stratejilerin geliştirilmesine yönelik çalışmalar
	Ü/H2: Ülkemiz önceliklerine uygun stratejileri AB ve diğer dış kaynaklı fonlarla uygulamak için projeler geliştirilmesi ile ilgili iş ve işlemler
	Ü/H3: AB'ye katılım için Ulusal Eylem Planı çerçevesinde gerçekleştirilen çalışmalar
	Ü/H4: AB Müzakerelerine ilişkin yapılan hazırlıklar ve koordinasyon çalışmaları
Faaliyet Alanı 9: Dış İlişkiler ve Yurt Dışı Hizmetler	Ü/H1: Vatandaşlarımızın yurt dışında çalışma hayatından ve sosyal güvenlikten doğan hak ve menfaatlerini korumaya, geliştirmeye ve sosyal haklara erişimlerini artırmaya yönelik çalışmalar.
	Ü/H2: Yurt dışında yaşayan vatandaşlarımızın çalışma hayatına katılımını teşvik etmek ve mesleki niteliklerini artırmaya yönelik faaliyetler ve meslek eğitimi fuarları.
	Ü/H3: Bilgilendirme toplantıları, faaliyetleri ve işyeri ziyaretleri
	Ü/H4: Kültürel ve sosyal ziyaretler.
	Ü/H5: Yurt dışındaki vatandaşlarımızın hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirmeye yönelik yurt dışındaki kurum ve kuruluşlarla anlaşma, protokol ve iş birliği çalışmaları.
	Ü/H6: Yurt dışı teşkilatı ile ilgili diğer görevler
	Ü/H7: Uluslararası kuruluşlarla ilişkilerin yürütülmesi ve bu kuruluşlara üye olmaktan doğan iş ve işlemler
	Ü/H8: İkili ve çok taraflı anlaşmaların hazırlanması, müzakerelerin yürütülmesi ve koordinasyonun sağlanması
Faaliyet Alanı 10: Yetkilendirme	Ü/H1: İSG profesyonellerinin (iş güvenliği uzmanlığı, işyeri hekimliği, diğer sağlık personeli ve eğiticiler) belgelendirilmesi
	Ü/H2: OSGB'lerin belgelendirilmesi
	Ü/H3: Eğitim kurumlarının belgelendirilmesi
	Ü/H4: İş hijyeni ölçüm, test ve analizi yapan laboratuvarların belgelendirilmesi
	Ü/H5: Tehlikeli kimyasal ithal eden firmalara kontrol belgesi düzenlenmesi
	Ü/H6: Pnömonyoz okuyuculuğu belgelendirilmesi
	Ü/H7: Asbest sökülme uzmanlığı belgelendirilmesi
	Ü/H8: KKD konusunda onaylanmış kuruluşların belgelendirilmesi
	Ü/H9: Toplum Sağlığı Merkezlerinin belgelendirilmesi



## Paydaş Analizi

Paydaş analizi kapsamında; Bakanlığımızın sunduğu hizmetlerden doğrudan veya dolaylı olarak etkilenen tüm iç ve dış paydaşlarla analizler gerçekleştirilmiştir.

İç paydaşlarımız olan kurum çalışanlarının stratejik planlama ekibinde yeterli düzeyde temsil edilmesi sağlanmıştır. Çalışmalar, Stratejik Planlama Ekibi ve Stratejik Plan Koordinasyon Ekibinin aktif katılımıyla yürütülmüş ve yapılan çalışmalar periyodik olarak Yönlendirme Kuruluna sunulmuştur. Böylelikle iç paydaşların görüşleri stratejik plana etkili bir şekilde yansıtılmıştır.

Bakanlığımız dış paydaşlarının belirlenmesi aşamasında, hizmet ve faaliyetlerden yararlanan, onları yönlendiren, etkileyen ve bu hizmetlerden etkilenen kurum/kuruluşlar öncelik sırasına göre tespit edilmiştir. Dış paydaşların planlama sürecine katılımlarının sağlanması ve görüşlerinin plana yansıtılması amacıyla toplantılar ve seminerler gerçekleştirilmiştir.

Bakanlığımızın dış paydaşlarıyla gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda konsolide edilen görüş ve öneriler, GZFT analizi çalışmalarına yansıtılmış ve diğer durum analizi çalışmalarıyla birlikte Bakanlığımızın amaç ve hedeflerinin belirlenmesi çalışmalarına temel teşkil etmiştir.

İç ve dış paydaşlarımız analiz edilerek, önceliklendirilmiş, daha sonra Bakanlığımız hizmet ve ürünleri ile ilişkilendirilerek aşağıdaki tablolarda özetlenmiştir.

**Tablo 5:** Paydaşlarımız

Paydaş Adı	İç Paydaş/Dış Paydaş	Önem Derecesi	Etki Derecesi	Paydaş Puanı	Önceliği
Çalışanlar	Dış Paydaş	5	5	25	Yüksek
İşverenler	Dış Paydaş	5	5	25	Yüksek
Sosyal Taraflar (Sendika ve Konfederasyonlar)	Dış Paydaş	5	5	25	Yüksek
Cumhurbaşkanlığı	Dış Paydaş	5	5	25	Yüksek
İSG Profesyonelleri	Dış Paydaş	5	5	25	Yüksek
AB Kurumları (Avrupa Komisyonu, Ajanslar vb.)	Dış Paydaş	5	5	25	Yüksek
Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları	Dış Paydaş	4	5	20	Yüksek
İSG Hizmeti Veren Kuruluşlar	Dış Paydaş	4	5	20	Yüksek
ILO ve Diğer Uluslararası Kuruluşlar	Dış Paydaş	5	4	20	Yüksek
Bakanlık Çalışanları	İç Paydaş	5	4	20	Yüksek
Bağlı ve İlgili Kurum ve Kuruluşlarımız	Dış Paydaş	5	4	20	Yüksek
Üst Politika Belgeleri Kapsamında Birlikte Çalışılacak Kamu İdareleri	Dış Paydaş	4	4	16	Orta
TBMM	Dış Paydaş	4	4	16	Orta
Yargı Organları	Dış Paydaş	4	4	16	Orta
Özel Politika Gerektiren Gruplar	Dış Paydaş	5	3	15	Orta
Vatandaşlarımız	Dış Paydaş	5	3	15	Orta
Çalışan Yabancılar	Dış Paydaş	5	3	15	Orta
Üniversiteler	Dış Paydaş	4	3	12	Orta
Sivil Toplum Kuruluşları	Dış Paydaş	3	4	12	Orta
Valilikler	Dış Paydaş	3	4	12	Orta
Mahalli İdareler	Dış Paydaş	3	4	12	Orta
Diğer Kamu İdareleri	Dış Paydaş	3	2	6	Düşük

Lejant	
1-8	Düşük
9-17	Orta
18 -25	Yüksek







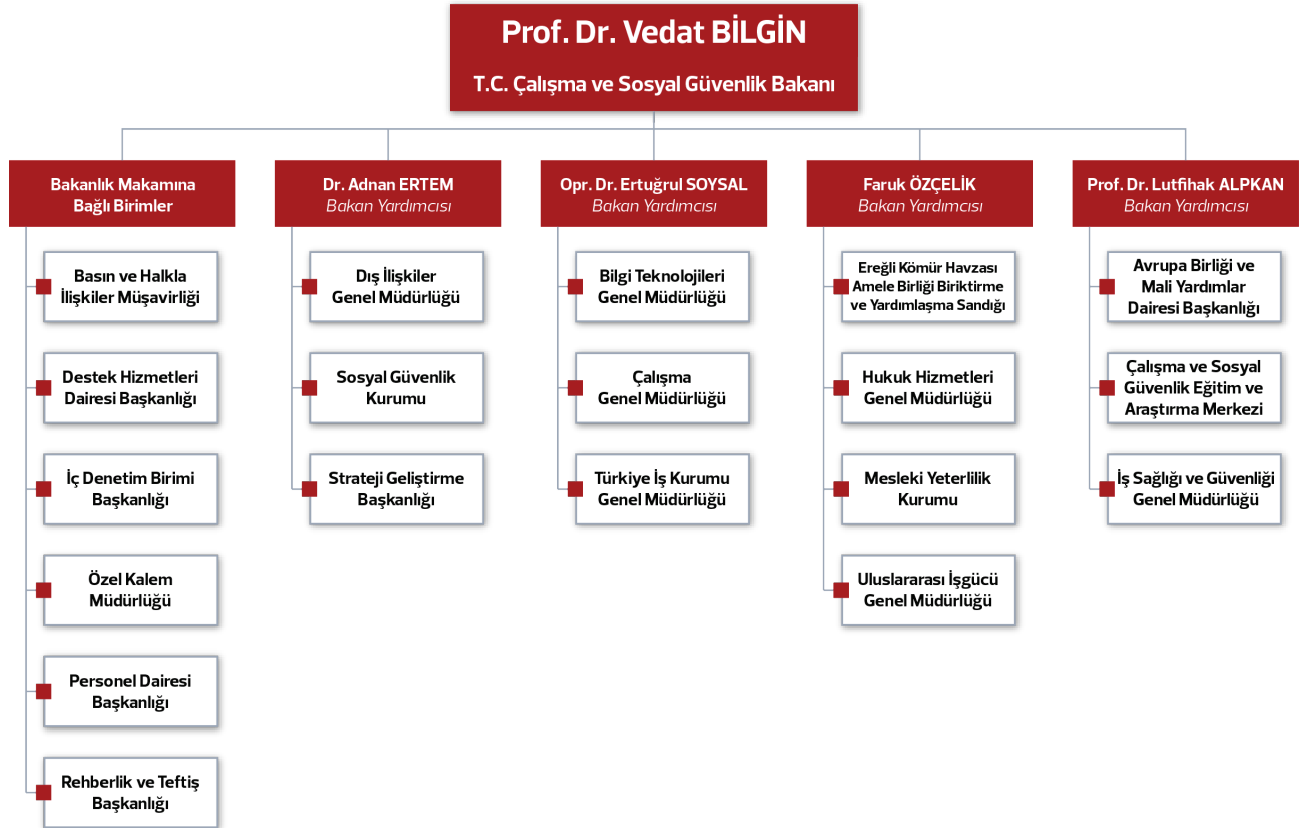
## Kuruluş İçi Analiz

### Organizasyon Şeması

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı merkez ve yurtdışı teşkilatından oluşmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı (ÇASGEM) ile Ereğli Kömür Havzası Amelebirliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı Başkanlığı Bakanlığımızın bağlı kuruluşlarıdır.

Mesleki Yeterlilik Kurumu Başkanlığı (MYK), Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı (SGK) ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR) Bakanlığımızın ilgili/ilişkili kuruluşlarıdır.

Şekil 1 : Organizasyon Şeması



## **Kurum Kültürü Analizi**

21 Nisan 2021 Tarihli ve 31461 Sayılı Resmi Gazete yayımlanan Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Kurulması ile Kamu Personel İşlemlerinin Yürütülmesine İlişkin Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurulmuştur.

Bakanlığımızda kurum kültürü oluşturmak amacıyla öncelikle yeni logo oluşturulmuş daha sonra misyon, vizyon ve temel değerler belirlenmiştir. Çalışanların beklentilerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla çalışmalar yapılmıştır. Eğitim, bilgilendirme ve tanıtım etkinlikleri gibi çeşitli uygulamalarla personelin yetkinliklerini geliştirerek hizmet kapasitesinin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

“Kurumsal Kapasite ve Hizmet Kalitesinin Artırılması” amacı altında hedef ve stratejiler belirlenirken çalışanların beklentileri de dikkate alınmıştır.

## **İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi**

Bakanlığımızın, verilen görevleri etkin ve verimli bir şekilde yerine getirmek için ihtiyaç duyduğu nitelikli personel ve insan kaynaklarının planlanmasına yönelik çalışmalara devam edilmektedir. Merkez teşkilatımızda istihdam edilmek üzere 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile Çalışma Uzmanlığı Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde personel alımı çalışmaları yürütülmektedir.

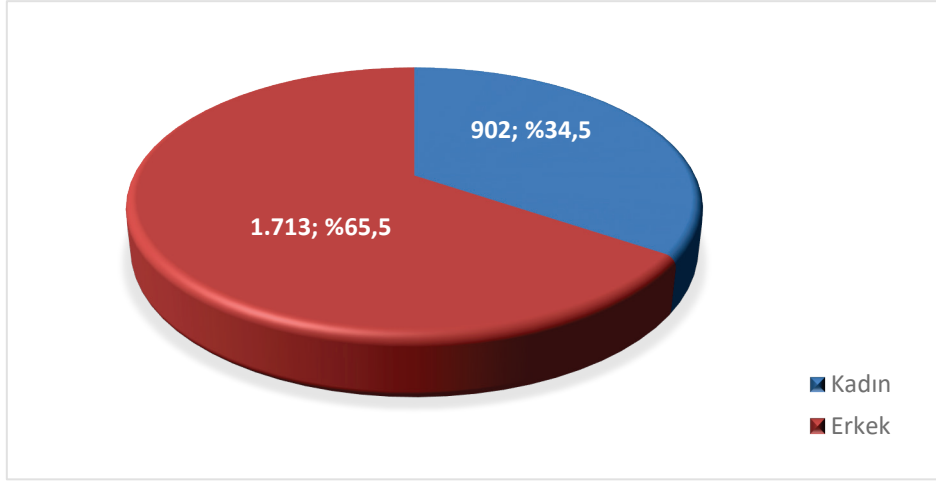
Bakanlığımızda görev yapan personele 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun öngördüğü zorunlu eğitimlerin yanı sıra insan kaynaklarının mesleki yetkinliğinin geliştirilmesi, dünyada ve ülkemizde yaşanan gelişmelerin yakından takip edilmesi, değişimlere hızla adapte olunması, vatandaş merkezli bir hizmet anlayışının yerleştirilmesi ile çalışan memnuniyetinin ve motivasyonunun artırılması amacıyla çeşitli eğitimler verilmektedir.

2021 yılı Ağustos ayı sonu itibariyle Bakanlığımız merkez ve yurtdışı teşkilatında 2.615'i Memur, 22'si Sözleşmeli ve 271'i Sürekli İşçi olmak üzere toplam 2.908 personel görev yapmaktadır.

ÇASGEM'de ise; 75 Memur, 22 Sürekli İşçi olmak üzere toplam 97 personel görev yapmaktadır.

Bakanlığımız merkez ve yurtdışı teşkilatında görevli 2.615 personelin 902'si (%34,5) kadın, 1.713'ü (%65,5) erkektir.

**Grafik 1 : Cinsiyete Göre Çalışanların Dağılımı**



Bakanlığımızda görev yapan personelin %65,1'i lisans, %21,9'u yüksek lisans, doktora programlarından mezundur.

**Tablo 7: Personelin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (2021 Ağustos sonu itibarıyla)**

Eğitim Durumu	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın	%	Erkek	%	Sayı	%
İlkokul	2	18,2	9	81,8	11	0,4
Ortaokul	5	20,0	20	80,0	25	1,0
Lise (Genel, Mesleki veya Teknik Lise)	52	32,1	110	67,9	162	6,2
Önlisans (Yüksek Okul)	65	45,8	77	54,2	142	5,4
Lisans	531	31,2	1.172	68,8	1.703	65,1
Yüksek Lisans, Doktora	247	43,2	325	56,8	572	21,9
<b>Toplam</b>	<b>902</b>	<b>34,5</b>	<b>1.713</b>	<b>65,5</b>	<b>2.615</b>	<b>100,0</b>

Bakanlığımızda görev yapan personelin %48,8'ini 31-40 yaş grubundakiler oluşturmaktadır.

**Tablo 8: Personelin Yaş Grubuna Göre Dağılımı (2021 Ağustos sonu itibarıyla)**

Yaş Grubu	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın	%	Erkek	%	Sayı	%
18-25	5	38,5	8	61,5	13	0,5
26-30	55	36,2	97	63,8	152	5,8
31-40	452	35,4	825	64,6	1277	48,8
41-50	203	35,6	368	64,4	571	21,8
51-60	169	34,6	320	65,4	489	18,7
61+ Üstü	18	15,9	95	84,1	113	4,3
<b>Toplam</b>	<b>902</b>	<b>34,5</b>	<b>1.713</b>	<b>65,5</b>	<b>2.615</b>	<b>100,0</b>

Toplam personel içerisinde Genel İdari Hizmetler sınıfında çalışan personel oranı %89,4'dür.

**Tablo 9:** Personelin Hizmet Sınıfına Göre Dağılımı (2021 Ağustos sonu itibarıyla)

Hizmet Sınıfı	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın	%	Erkek	%	Sayı	%
Genel İdari Hizmetler	783	33,5	1.556	66,5	2.339	89,4
Teknik Hizmetler	76	41,5	107	58,5	183	7,0
Sağlık Hizmetleri	25	69,4	11	30,6	36	1,4
Yardımcı Hizmetler	18	31,6	39	68,4	57	2,2
<b>TOPLAM</b>	<b>902</b>	<b>34,5</b>	<b>1.713</b>	<b>65,5</b>	<b>2.615</b>	<b>100,0</b>

### Fiziki Kaynak Analizi

**Tablo 10:** Bakanlık Hizmet Binaları

Bina	Arsa Alanı (m <sup>2</sup> )	Kullanım Alanı (m <sup>2</sup> )
Emek Hizmet Binası	20.000	49.875
Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü	4.926	3.200
İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı (İSGÜM)	10.548	7.851
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı (ÇASGEM)	8.350	14.290
Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı		4.000
<b>Toplam</b>	<b>43.824</b>	<b>79.216</b>
ILO Hizmet Binası	8.359	1.444

Bakanlığımız; Emek Hizmet Binası, Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi ile Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı olmak üzere toplamda 79.216 m<sup>2</sup> kullanım alanında hizmet vermektedir.

Bakanlığımız Merkez Binası; 5 bloktan oluşmaktadır.

Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı'nın Çankaya'da bulunan hizmet binasının kullanım alanı 4.000 m<sup>2</sup>'dir

İstanbul yolu üzerinde bulunan İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığının toplam kullanım alanı 7.851 m<sup>2</sup>'dir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) Hizmet Binası; Havaalanı yolu 10. Km.' de 14.290 m<sup>2</sup> kullanım alanı üzerinde A, B ve C Bloktan oluşmaktadır. A Blok İdari Bina; B Blok Eğitim Salonları ve Konferans Salonu, C Blok ise Sosyal Tesisler olarak kullanılmaktadır.

Bakanlığımız Emek hizmet binasında 1 tane yemekhane ve kreş mevcuttur. Mülkiyetinde 11, kiralık olarak kullanılan 37 olmak üzere Bakanlığımızda toplam 48 adet hizmet aracı kullanılmaktadır.

ÇASGEM hizmet binasında ise 200 kişilik 1 konferans salonu, 2 toplantı salonu, 8 dersane, 1 kütüphane, idari bürolar, 166 yatak kapasiteli 88 adet oda ve 176 kişilik yemekhane bulunmaktadır.

### **Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi**

Bakanlığımız Bilgi Teknolojileri Genel Müdürlüğünün bilişim altyapısı, 1 ana veri merkezinde bulunmaktadır. Bakanlığımıza, bağlı ve ilgili kuruluşlarına hizmet veren uygulama ve projeler ağırlıklı olarak günümüzün teknolojisi olan sanallaştırma platformu kullanılarak yönetilmektedir. Merkez, bağlı ve ilgili kuruluşlara hizmet verilmektedir.

Bakanlığımızda kablolu ağ ve kablosuz ağlar için VLAN yapısı; kablosuz tarafta misafir ve personel ağı için ise ayrı VLAN'lar bulunmaktadır. IP telefon için VOIP VLAN; bölgelerle aramızda MPLS VPN ağı kullanılmaktadır. Sunucular tarafında sanallaştırma platformumuz mevcuttur. Bu platformun üzerinde Microsoft Server ve Linux server'lar; Web tarafında da IBM Weblogic Server bulunmaktadır. Veri tabanı tarafında; PostgeSql, Oracle ve MSSQL veritabanları mevcuttur.

Siber saldırılara karşı koymak ve kurumsal açıklıkları minimize etmek için Kurumumuzda Güvenlik Duvarı, IPS, URL Filtering, APT(zero day) cihazı aktif olarak çalışmaktadır. Servis sağlayıcısı üzerinden DDOS ataklarına karşı koruma hizmeti alınmaktadır. Son kullanıcı tarafında ise mevcut Antivirüs sistemiyle kullanıcı bilgisayarlarının güvenliği sağlanmaktadır. Mevcut Antivirüs sisteminin güncellemeleri düzenli olarak yapılmaktadır.

Aktif network, firewall ve sunucuların tümü yedekli çalışmaktadır. Kurumun kullandığı internet telefon hizmeti için ilgili servis sağlayıcıdan farklı lokasyonlardan yedekli hizmet alınmaktadır.

Veri merkezini besleyen enerji ve soğutma üniteleri başta olmak üzere veri merkezinde bulunan tüm sistemler oluşabilecek aksaklığı minimize etmek için yedekli çalışmaktadır.

ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Sertifikasına sahip olup iş ve işlemler bu standarda göre yapılmaktadır. Veri merkezinde bulunan tüm ürünler için kurumsal lisanslama mevcuttur. Bakanlığımızca elektronik ortamda sunulan hizmetlerin bazılarında aşağıdaki Tabloda yer verilmiştir.

**Tablo 11:** Elektronik Ortamda Sunulan Hizmetler

Proje Adı	Açıklama
Çalışma İstatistikleri Bilgi Sistemi(ÇİBS)	Gereksinim duyulan istatistiklerin AB standardında üretilmesini sağlamak üzere, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı' nın ve ilgili kuruluşların istatistik ve bilgi teknolojisi alanındaki insan gücü niteliğini arttırmak ve istatistiki veri tabanı oluşturabilmek üzere Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı' nın teknik altyapısını iyileştirmek amacıyla hazırlanmıştır.
Sosyal Diyalog (İstatistikî Yönetim Bilgi Sistemi - İYBS)	Toplu iş sözleşme süreçlerinin takibini kolaylaştırmak ve verilerini kayıt altına almak için hazırlanmıştır. Ayrıca Toplu iş sözleşmesine bağlı istatistiklerin üretilebilmesi sağlamaktadır
Mevsimlik Tarım İşçileri Bilgi Sistemi (e-METİP)	Mevsimlik tarım işçileri ile ailelerine ilişkin haritalama ve profillemeye çalışması yapılarak, sunulan kamu hizmetlerinin elektronik ortamda izlenmesinin sağlanması ve mevsimlik işçi takibi ihtiyaçlarına yönelik kayıt, takip ve izleme süreçlerinde kullanılmak üzere Karar Destek Sisteminin hazırlanarak yapılan tüm işlemlerin elektronik ortamda anlık kayıt altına alınması amaçlanmaktadır.
e-Bordro Projesi	Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü'ne bağlı çalışan ve yurtdışında görev yapan personelin döviz üzerinden maaş hesabının yapılıp gerekli tüm raporların alınabildiği bordro yazılımı sistemidir.
Dosya Takip Uygulaması	Etik Kuruluna gelen dosyaların raporörler tarafından incelenmesi ve dosyanın sonuca bağlanması işlemlerin takip edildiği sistemdir.
Randevu Bilgi Sistemi	Bakanlık Özel Kalem Müdürlüğü için geliştirilmiş sistemdir. Üst Yöneticilerin sekreteryaları tarafından randevuların takip edildiği ve makamın görüştüğü kişilerin bilgilerinin kayıt altına alındığı sistemdir.
Kurumsal Asistan	Bakanlık Özel Kalem Müdürlüğü için geliştirilmiş sistemdir. Üst Yöneticilerin sekreteryaları tarafından randevuların takip edildiği ve makamın görüştüğü kişilerin bilgilerinin kayıt altına alındığı sistemdir.
Personel Bilgi Yönetim Sistemi (PBYS)	Bakanlığımız Birimlerinde çalışan tüm personelin sicil ve özlük işleri, kadro, atama, terfi hareketleri, izin ve rapor durumları, ceza ve mükâfat işlemleri, yolluk giderleri hareketlerinin sistem üzerinde tutulması ve gerektiğinde güncellenmesi, sorgulanması, silinmesi ve raporlanması işlemlerinin sağlandığı sistemdir.
Başbakanlık Personel	Başbakanlıktan emekli ve ayrılmış personel bilgilerinin (Özlük, öğrenim, hizmet) takip edildiği ve raporlandığı sistemdir. Sisteme yeni bilgi girişi yapılmamaktadır.
Personel Portal	Personelin Kendine ait bazı bilgilerini görebildiği ve mal bildiriminde bulunduğu sistemdir.
Soru Önergeleri Takip	TBMM'den gelen soru önergelerinin kaydedilmesi, ilgili takiplerin yapılması ve raporlanması gibi işlemlerin gerçekleştirildiği sistemdir.
İç Kontrol Sistemi	Bakanlığımızda Risk Yönetimi Esaslı İç Kontrol çalışmalarında süreçlerin ve faaliyet risklerinin belirlenmesi ve belirlenen risklere karşı kontrol faaliyetlerinin oluşturulması, organizasyon yapısı, hassas görev, görev tanımı vb. gibi dokümanlara ilişkin şablonların hazırlanması, güncellenmesi, raporlanması, izlenmesi ve paylaşılması amacıyla kullanılan sistemdir.
Sendika Yetki (Yetki Tespit Sistemi)	Sendika üyeliği ve iş kolları istatistiği işlemlerinin doğru güvenilir ve objektif verilerle yapılarak yetkili sendikanın tespit edilmesi ve yetki belgesi verilmesi amacıyla hazırlanmıştır.
Çalışma Bilgi Sistemi-Sendika Kütük Modülü	Sendika ve Konfederasyonların bilgilerinin tutulabilmesi ve faaliyetlerinin takip edilebilmesi için hazırlanmıştır.
Çalışma-İşkur Bölge-İl Otomasyonu Bilgi Sistemi	İşkur İl Müdürlüklerinin teftiş, iş kazaları, şikâyet, işletme belgesi, evrak, matbu yazışmaları, ceza, sendika ve adli takip işlemlerinin tamamen bilgisayar ortamında yürütülmesini sağlamaktır.
Çalışma Bilgi Sistemi (e-Devlet)	e-Devlet üzerinden arbuluculuk başvurularının yapılabildiği uygulamanın kurumlarla ilişkisini sağlayan servis yapısıdır.
BelgeNet	Evrak süreçlerinin ve yazışmaların elektronik ortamda yürütüldüğü sistemdir.
Yurt Dışı Teşkilatı Bilgi Yönetim Sistemi	Vatandaşlarımızın yurt dışı hizmet borçlanması taleplerinde kullanılmak üzere hazırlanacak olan belgelerin elektronik ortamda düzenlenmesini sağlayan e-Devlet entegrasyonudur.



Proje Adı	Açıklama
Kontrol Belgesi Bilgi Sistemi	Yurt dışından ithal edilen kimsyal maddelerin tehlike sınıfına göre İSGÜM personeli tarafından değerlendirilmesi, analiz edilmesi, onaylanması veya iptal edilmesi süreçlerini yöneten web uygulamasıdır.
İş Ekipmanları Periyodik Kontrol Bilgi Sistemi	İş Ekipmanları Periyodik Kontrol Bilgi Sistemi İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği gereğince iş ekipmanlarının periyodik kontrol bildirimlerini gerçekleştirecek kişilerin takibinin yapılması, raporlamalarının ve eğitim kayıtlarının takip edilmesi, işverenlerin bu kişilerin yetkinliğini doğrulayabilmesi ve kişiler hakkında istatistiki veri çalışması yapılması amacı ile hazırlanmıştır.
İSG Bildirim Bilgi Sistemi	İl Müdürlüklerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne bildirimlerinin iletilmesinde gereksiz yazışmalara ve zaman kaybına mahal verilmemesi ve gerektiğinde istatistiki veri alınabilmesi amacıyla hazırlanmıştır.
Pnömonyoz eğitimi	e-Devlet üzerinden pnömonyoz okuyucu eğitimi başvurusunda bulunabilir ve mevcut başvurularınızın durumunu görüntülenebilmesi için hazırlanmıştır.
Kişisel Koruyucu Donanım Şikâyet İhbar Bilgi Sistemi	e-Devlet üzerinden kişisel koruyucu donanımlara ilişkin şikâyetleri yapılabilmesi için hazırlanmıştır.
Asbest Söküm Eğitimi Bilgi Sistemi	e-Devlet üzerinden asbest söküm uzmanlığı eğitimi başvurusunda bulunabilir ve mevcut başvurularınızın durumunu görüntüleyebilirsiniz için hazırlanmıştır.
İş Yeri Hekimi e-Reçete Bilgi Sistemi	İşyeri hekimlerinin sözleşmelerinin düzenli olarak SGK'ya bildirilmesi amacıyla geliştirilmiştir. Aktif sözleşmeler tespit edilip SGK ya veri sağlanır.
İSG-KATİP Bilgi Sistemi	İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin elektronik ortamda yapıldığı uygulamadır. OSGB Hizmeti veren şirketler, İSG eğitim kurumları, İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı çalıştırması zorunlu olan firmalar ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kullanıcıları tarafından kullanılmaktadır.
İTOS	Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının teftiş faaliyetleri ile ilgili süreçleri yönettiği sistemdir.
E-İzin Bilgi Sistemi-İç	Türkiye'de çalışmak isteyen yabancılara ait verilen izinlerin ve izin sürecinin şeffaf ve daha hızlı bir şekilde ilerlemesini ve takibini sağlamak amacıyla geliştirilmiş uygulamanın iç süreçlerinde kullanılan uygulamadır.
E-İzin Bilgi Sistemi-Dış	Türkiye'de çalışmak isteyen yabancılara ait verilen izinlerin ve izin sürecinin şeffaf ve daha hızlı bir şekilde ilerlemesini ve takibini sağlamak amacıyla geliştirilmiş uygulamanın dış süreçlerinde kullanılan uygulamadır.
Yabancı Uyruklu Mevsimlik İşçi Bilgi Sistemi-İç	Karadeniz Bölgesindeki 6 ilimizde çalışan yabancı uyruklu mevsimsel tarım işçilerinin bilgilerinin tutulduğu sistemin iç uygulamasıdır.
Yabancı Uyruklu Mevsimlik İşçi Bilgi Sistemi-Dış	Karadeniz Bölgesindeki 6 ilimizde çalışan yabancı uyruklu mevsimsel tarım işçilerinin bilgilerinin tutulduğu sistemin dış uygulamasıdır.
Uzaktan Eğitim Sistemi (UZEM)	Merkez bağlı ve ilgili kuruluşların alacağı veya vereceği eğitimleri zamandan bağımsız olarak vermek, maliyeti düşürmek, senkron veya asenkron eğitimleri vermek amacı ile alınmış sistemdir.
Uzaktan Eğitim Sistemi (Canlı Sınıf)	Merkez, bağlı ve ilgili kuruluşların yararlandığı, farklı mekanlarda bulunan personelin görüntülü görüşme sayesinde yüz yüze iletişimden farksız şekilde iletişim kurarak eğitim ve öğretimin, video konferans veya canlı ders anlattıkları, katılımcıların anında soru sorup cevap alabildikleri online video konferans ortamıdır.
SAYE Sağlık Uygulaması	Bakanlık doktorlarının muayene ve reçete yazmalarını sağlayan Sağlık Bakanlığı ve SGK ile entegreli olan uygulamadır.
Hizmet Talepleri Yönetim Sistemi	Destek Hizmetleri Daire Başkanlığının sunduğu hizmetlere ait taleplerin elektronik ortamda alınıp takibinin yapıldığı sistemdir.

## Mali Kaynak Analizi

**Tablo 12:** Tahmini Kaynak <sup>1</sup>

Kaynaklar (TL)	2022	2023
Genel Bütçe	464.630.267	418.035.677
Döner Sermaye	14.206.445	15.715.000
Dış Kaynak	886.122.420	547.316.000
<b>TOPLAM</b>	<b>1.364.959.132</b>	<b>981.066.677</b>

<sup>1</sup> Orta Vadeli Program (2022-2024) ekinde yer verilen Bakanlığımız ödenek teklif tavanları dikkate alınmıştır.

## VI. PESTLE ANALİZİ

Bakanlığımız PESTLE matrisine aşağıda yer verilmiştir.

ETKENLER	Tespitler (Etkenler/Sorunlar)	İdareye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
Politik	Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile kamu yönetiminde karar alma sürecinin hızlanması	Toplumun geniş kesimlerini ilgilendiren politikalar geliştirmesi ve uygulaması		Toplumun geniş kesimlerini hedefleyen politikaların uygulanmasına ve uygulamasının izlenmesine devam edilmelidir
	Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde çalışma hayatı ve istihdam politikalarına verilen desteğin artması	Kalkınma planı, orta vadeli program gibi üst politika belgelerinde çalışma hayatı ve istihdam önemli bir yer ayrılması	Bürokrasinin bakanlık hizmetlerini yavaşlatması	
	Ülkemizin AB katılım sürecinde bulunuyor olması	Avrupa Birliği Mali Yardım Aracı (IPA) çerçevesinde İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Bileşeninde program otoritesi olunması		
Ekonomik	Küresel ekonomik dalgalanma	Ekonomik büyüme eğilimi	İşsizlik oranlarının artış eğiliminde olması	Çalışabilir durumdaki nüfusa çağın ve geleceğin gereklerine uygun mesleki becerilerin kazandırılması adına aktif işgücü piyasası politikaları geliştirilmelidir  Ekonomik büyüme eğiliminde olan sektörlere koruyucu ve büyümeyi artırıcı, olmayan sektörlere büyümeyi teşvik edici destek politikaları üretilmelidir
	Sürdürülebilir istihdam için sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını tesis edecek iş sağlığı ve güvenliğinin etkin yürütümünün gerekliliği	İş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesine odaklanması ve güçlü mevcut yasal alt yapının kurulması	İş sağlığı ve güvenliği alanında sosyal diyalogun geliştirilmesine ihtiyaç duyulması	İş kazası ve meslek hastalıklarını önleyici tedbirlerin uygulanması  İş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması
	İstihdam politikalarında çağın gereklerine uygun şekilde güncelleme gereksinimi	Genç nüfusun fazla olması	İş gücü piyasasında arz ve talep yönlü ihtiyaçların birbirine uyum sağlayamaması Geleceğin mesleki becerileri ve eğitim politikaları arasında uyum eksikliği	Gelecek dönemde öne çıkacak meslekler tespit edilmeli ve buna uygun temel ve mesleki eğitim politikaları belirlenmelidir  Genç nüfusun mesleki becerilerinin geliştirilmesi adına kapsayıcı mesleki eğitim programları hazırlanmalıdır

ETKENLER	Tespitler (Etkenler/Sorunlar)	İdareye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
				İşverenler için genç istihdamını destekleyecek fırsatlar/teşvikler yaratılmalıdır
Sosyo-kültürel	Özellikle bazı kırılğan grupların (mevsimlik tarım işçileri, eski hükümlüler, engelliler vb. ) bilgi eksikliği/uygulamadaki sorunlar nedeniyle ekonomik/sosyal hayata katılımlarının düşük olması	Kırılğan gruplara karşı toplumun hassasiyetinin yüksek olması	Çalışma mevzuatında yer alan hak ve yükümlülükler konusunda bilinç düzeyinin düşük olması	Hassas grupların ekonomik ve sosyal anlamda içerilmesi hususunda toplumsal etkiyi pekiştirmek adına kampanya/proje/farkındalık vb. faaliyetleri yürütülmelidir Çalışma mevzuatı hususunda tüm kesimlerin (işçi, işveren, çalışabilir durumdaki nüfus vb.) bilgi düzeyini geliştirmek adına eğitim/farkındalık programları planlanmalıdır
	Yurt dışında yaşayan vatandaşlarımızın ülkemizle olan bağlarının güçlendirilmesi	Yurt dışı teşkilatının çok yönlü görev alanı itibarıyla sahada tüm kesimlere ulaşabilmesi	Yurt dışı kadrolarının boş kalması nedeniyle vatandaşlarımıza sunulan hizmetlerin aksaması	Yurt dışındaki vatandaşlarımızın ülkemiz ile olan bağlarının güçlendirilmesine yönelik faaliyetler sürdürülmelidir
Teknolojik	Hizmetlerin elektronik ortamda hızlı, güvenilir ve şeffaf olarak sunulması	Hizmetlerin dijital alana dönüşümündeki artış	Teknolojik gelişmeler sonucu emek yoğun iş gücü talebinin azalması	Bilişim altyapısı güçlendirilmelidir
		Veri tabanı güçlü olması		Kurumlar arası ortak veri akışı hızlı ve sistematik biçimde sağlanmalıdır
		Bakanlığın görev alanına giren konularda kitle iletişim araçlarını etkin kullanması		
Yasal	Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmesi, teşkilat ve kanun değişiklikleriyle birlikte Bakanlığımızın görev alanına ilişkin ikincil mevzutta değişiklik yapılması ihtiyacı	Bakanlığımız ilgili Birimlerinin mevzuat çalışması konusunda bilgi ve tecrübe birikimine sahip olması		Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmesi, teşkilat ve kanun değişikliklerine bağlı olarak yürütülen ikincil mevzuat çalışmaları ilgili birimlerce yürütülerek tamamlanmalıdır
Çevresel	Çevresel geri dönüşümde artış olması	İş imkânlarının artması		Geri dönüşümdeki artışın yaygınlaştırılması gerekmektedir

## VII. GZFT ANALİZİ

Paydaşlarla gerçekleştirilen GZFT Analizi çıktıları ile çıktılar temelinde geliştirdiğimiz stratejiler aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

**Tablo 13:** Güçlü, Zayıf Yönler ile Fırsat ve Tehditler (GZFT) Listesi

İÇ ÇEVRE		DIŞ ÇEVRE	
Güçlü Yönler	Zayıf Yönler	Fırsatlar	Tehditler
Nitelikli genç ve yetişmiş insan gücüne sahip olunması	Çalışma ortamının fiziksel yetersizliği	İş hayatının sürekli gelişime açık dinamik bir yapıya sahip olması	Nitelikli işsizlerin sayısının artması
Vatandaşın sorunlarına çözüm bulacağı; istek, öneri, ihbar ve şikâyetlerini iletebileceği bir iletişim merkezine sahip olunması (Alo 170)	Nitelikli personelin etkin kullanılmaması	Nitelikli ve genç insan kaynağının çalışma hayatına katılması	Sendikal örgütlenme oranının düşük olması
Sosyal taraflarla güçlü ilişkilerin olması	Bakanlığın ve iş mevzuatının topluma ve çalışanlara yeterli düzeyde tanıtılmaması	Bakanlığın görev alanına giren konularda kitile iletişim araçlarının toplumun bilinç düzeyi üzerindeki olumlu etkisi	İşgücü piyasasının yerel ve sektörel istihdam ihtiyaçlarına uyum sağlayamaması
Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) çerçevesinde İstihdam, Eğitim ve Sosyal Politikalar Sektöründe program otoritesi ve sözleşme makamı olunması	Kurum kültürünün yeterli düzeye ulaşmaması	Kamu, sivil ve uluslararası kuruluşlar arasındaki işbirliklerinin artması	Teknolojik gelişmeler sonucu emek yoğun işgücü talebinin azalması
Eğitim ve araştırma merkezine sahip olunması	Stratejik yönetim anlayışının istenilen seviyede olmaması	Ülkemizde toplumsal dayanışmanın güçlü olması	Ekonomik dalgalanmaların işgücü piyasası üzerindeki olumsuz etkisi
Hizmetlerin elektronik ortamda hızlı, güvenilir ve şeffaf olarak sunulması	Personelin motivasyon eksikliği	Bilgi teknolojilerinin gelişmesi, e-devlet kapsamında pek çok uygulamaya geçilmiş olması	AB ilişkilerindeki belirsizlik
Etkin bağlı ve ilgili kuruluşlara sahip olunması		AB IPA fonlarının yönetimine ilişkin kurumsal kapasite ve deneyimin güçlü olması	Kamu kuruluşları arasındaki veri paylaşımının yetersizliği
Yurt dışında çalışan vatandaşlarımıza buldukları ülke mevzuatına hakim uzmanlarca hizmet sunuluyor olunması.			
Yurt dışı teşkilatının çok yönlü görev alanı itibarıyla sahada tüm kesimlere ulaşabilmesi.			

İÇ ÇEVRE		DIŞ ÇEVRE	
Güçlü Yönler	Zayıf Yönler	Fırsatlar	Tehditler
Uluslararası kuruluşlarla işbirliği içinde olunması			
Yurtdışında çalışan vatandaşlarımıza 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			

**Tablo 14: GZFT Stratejileri**

	Fırsatlar	Tehditler
<b>Güçlü Yönler</b>	Sosyal tarafların bilinç seviyesini/farkındalığının artırılması	
	Faydalancı kurum ve kuruluşların, proje hazırlama ve yönetimi konusunda kurumsal kapasitelerinin artırılması	
	Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla koordinasyon ve işbirliğinin geliştirilmesi	
	Yurt dışında çalışan vatandaşlarımıza buldukları ülke mevzuatına hakim uzmanlarca hizmet sunuluyor olması	
	Yurt dışı teşkilatının çok yönlü görev alanı itibarıyla sahada tüm kesimlere ulaşabilmesi	
	İnsana yakışır işlerin geliştirilmesi amacıyla politika yapma ve uygulama süreçlerinin güçlendirilmesi	
	İş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesine odaklanması	
	İzleme ve değerlendirme, bilgi yönetimi, süreç ve risk yönetimi, performans yönetimi gibi yönetim yaklaşımlarından yararlanılması	Bilgi ve iletişim güvenliği denetimlerinin önemine ilişkin farkındalık ve bilgilendirme eksikliği
	Faaliyetlerin stratejik öncelikler doğrultusunda yürütülmesi	
	Hizmet sunum süreçlerinde standardizasyonun sağlanması	
<b>Zayıf Yönler</b>	Bakanlığın işlevselliğinin gözden geçirilmesi ve norm kadro çalışmasının tamamlanması	Yurt dışı kadrolarının boş kalması nedeniyle vatandaşlarımıza sunulan hizmetlerin aksaması
	Bireysel etkinlik sisteminin kurulması	
	Yeni model ve yöntemler ışığında eğitim, bilgilendirme, uygulama, tanıtım ve etkinlik gibi çeşitli argümanları kullanarak kurumsal kültür ile çalışanların beceri etkinliklerinin geliştirilmesi	Kurum kültürünün yeterli düzeye ulaşmaması
	Sendikalaşma oranının artırılması	

## Tespitler ve İhtiyaçlar

Durum Analizi çıktıları sonucunda tespitlerimiz ve buna bağlı ihtiyaçlarımız, amaç ve hedeflerimizin gerekçelerini oluşturmuş, aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

**Tablo 15:** Tespitler ve İhtiyaçlar

Tespitler	İhtiyaçlar	Hedefler	Amaçlar
<p>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.</p>			
<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sosyal taraflarla iş birliği artırılmalıdır.</li><li>• Sosyal diyalog mekanizmalarının etkin şekilde kullanıldığı kurulların toplanması sağlanmalıdır.</li><li>• Çalışma hayatının tüm paydaşlarıyla iş birliği artırılmalıdır.</li><li>• Psikolojik taciz (Mobbing)le mücadele politikalarının geliştirilmesi amacıyla çalışma hayatının tüm paydaşlarıyla işbirliği artırılmalıdır.</li><li>• Psikolojik taciz (Mobbing) konusunda toplumsal farkındalık düzeyinin artırılması, bu olguyla mücadeleyi daha etkin hale getirebilecektir.</li></ul>	<p>Hedef 1.1 Çalışma barışına katkı sağlayan mekanizmaları daha etkin hale getirmek</p>	<p>Amaç 1: İş Gücü Piyasasının Etkinleştirilmesi</p>
<p>Bu çerçevede; Üçlü Danışma Kurulu, Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma Meclisi, Ulusal İstihdam Stratejisi İzleme ve Değerlendirme Kurulu, Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı İzleme, Değerlendirme ve Koordinasyon Kurulu, Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu, Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu'nun toplanması planlanmaktadır.</p>			
<p>İşyerinde psikolojik taciz; kültür, yaş, sektör, cinsiyet ve statü farkı gözetmeksizin herkesin başına gelebilecek, işyerinde gerilime ve çatışmalı bir iklime yol açan, çalışma verimini olumsuz yönde etkileyen, bireysel,</p>			



Tespitler	İhtiyaçlar	Hedefler	Amaçlar
<p>örgütsel ve toplumsal sonuçları ağır olan ve bu nedenle mücadele edilmesi gereken temel bir işyeri sorundur. Mücadele yöntemleri yoluyla azaltılması ve ortadan kaldırılması, çalışma barışına katkı sağlayacak unsurlardandır.</p> <p>Bu kapsamda kamu kurum, kuruluşlar, sosyal taraflar, sivil toplum kuruluşları ve akademisyenlerle işbirliği içinde yazılı ve görsel materyallerin hazırlanması ve dağıtımını sağlanacak, mobbinge mücadele politikalarının geliştirilmesi amacıyla Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu'nun düzenli olarak toplanması planlanmaktadır. Bununla birlikte çalışanların, işverenlerin, sosyal tarafların ve ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının işyerinde psikolojik taciz konusunda farkındalıklarının artırılması amacıyla eğitim faaliyetlerin düzenlenmesi sağlanacaktır.</p>			
<p>Belirli süreli çalışma, kısmi süreli (part-time) çalışma, çağrı üzerine çalışma, uzaktan çalışma, geçici iş ilişkisiyle çalışan, telafi çalışması, deneme süresi, denkleştirme süresiyle çalışma, takım sözleşmesi ile çalışma modelleri yer almakta olup söz konusu düzenlemelerin etkinleştirilmesi gerekmektedir.</p> <p>İşçi ve işverenlerin hak ve yükümlükleri ile ilgili daha fazla ve ayrıntılı bilgi sahibi olmaları sağlanmalıdır.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İşgücü piyasasında esnekliğin geliştirilmesi için ihtiyaç duyulan düzenlemelerin tespit edilmesine yönelik sosyal taraflarla işbirliğine devam edilmelidir.</li> <li>•Bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerine devam edilmelidir.</li> </ul>	<p>Hedef 1.2 İş gücü piyasasında güvenceli esnekliği sağlamak</p>	
<p>Kadınların çalışma hayatına ilişkin hakları konusunda bilinç düzeyleri yeterli değildir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Kadınlar başta olmak üzere çalışma hayatının tüm paydaşlarının çalışma hayatına ilişkin haklar, çalışma hayatında kadın-erkek fırsat eşitliği hususlarında bilinç düzeylerinin geliştirilmesi gerekmektedir.</li> <li>•Kadınların işgücü piyasasına kazandırılması için nitelik düzeyleri geliştirilmelidir.</li> </ul>	<p>Hedef 1.3 Özel politika gerektiren gruplar arasında yer alan kadın ve gençlerin istihdamını ve işgücü piyasasına dâhil olma niteliğini artırmak</p>	

Tespitler	İhtiyaçlar	Hedefler	Amaçlar
Kadınların işgücün katılım oranları, eğitim düzeyinin düşüklüğü, bakım zorunlulukları, niteliklerin yeterli seviyede gelişmemiş olması vb. sebepleriyle erkeklerden daha düşüktür.	•İlgili kurum kuruluşlar ve sosyal taraflarla iş birliği artırılmalıdır.		
6735 sayılı Uluslararası İş gücü Kanununun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasında Bakanlığımızı uluslararası iş gücüne ilişkin politika belirlemeye ve belirlenen politikayı uygulamaya yönelik ulusal ve uluslararası düzeyde faaliyette bulunmaya yetkili kılınmıştır.	•Nitelikli yabancıların istihdamına yönelik mevzuat çalışmalarının tamamlanması gerekmektedir. •Nitelikli yabancıların istihdamına yönelik teşvik edici politikalar geliştirilmelidir.	Hedef 1.4 Nitelikli yabancı iş gücünün ülkemiz ekonomisine kazandırılmasına yönelik çalışmalar yapmak	
Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğünün kuruluş amaçlarının başında nitelikli yabancıların ülkemize çekilmesini için teşvik edici politikaların belirlenmesi yer almaktadır.			
Tanıtım ofisi için mevzuat düzenlemesi ihtiyacı bulunmaktadır. Ayrıca Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Dışişleri Bakanlığında görüş alınması gerekmektedir.	Uluslararası işgücü ağına yönelik olarak: •Türkiye'deki mevcut veriler üzerinden nitelik havuzu ve ülke havuzlarının oluşturulması, •Tanıtım ofislerinden veri akışının sağlanması, •Göçmenlerin yoğun olduğu başka ülkelerde araştırma ve projeler yaparak bilgi toplanması, •Uluslararası işgücü ağı için web sitesi ve mobil uygulama tasarlanması hususları üzerinde durulmaktadır.	Hedef 1.5 Uluslararası işgücü ağını oluşturmak	
Salgının ve tasarruf tedbirlerinin devam etmesi halinde alternatif politikalar belirlenmesi gerekmektedir.			
İSG konusunda bilinç ve bilgi düzeyi yeterli değildir, Piyasada uygun olmayan güvensiz ürünlerin bulunması neticesinde çalışanlarca kullanılmakta ve iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruma sağlanamamaktadır	•Piyasa gözetimi ve denetimi faaliyetleri ile piyasada bulunan güvensiz ürünlerin tespit edilmesi ve piyasada bulundurulmasının engellenmesine ihtiyaç bulunmaktadır. •İş hijyeni laboratuvarlarının denetimlerle kalitesinin artırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.	Hedef 2.1 İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için tedbir alınmasına katkı sağlamak	Amaç 2: Sağlıklı, Güvenli ve Güvenceli Bir Çalışma Ortamının Oluşturulması

İhtiyaçlar	Hedefler	Amaçlar
<p>Bakanlığımızca yetkilendirilen İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analiz Laboratuvarlarında kalite güvence sisteminin uygulanması konusunda aksaklıklar oluşabilmektedir.</p> <p>İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tüm birimlerce aynı kalitede verilmesi gerekmektedir.</p> <p>2021 yılında yayımlanan SGK istatistik yılına göre 2020 yılı için ölümlü iş kazalı oranı yüz binde 6,2'dir. Bu durumun iyileştirilmesi gerekmektedir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde kalite odaklı denetim yaklaşımına ihtiyaç duyulmaktadır.</li> <li>• Yüz binde ölümlü iş kazalı oranının düşürülebilmesi için toplumun tüm katmanlarında İSG farkındalığını artıracak, mevzuat, standart ve norm hazırlama, sektörel çalışmalar, ulusal ve uluslararası projeler ile etkinlikler, işbirlikleri, eğitim, rehberlik, İSG hizmeti sunan kişi, kurum ve laboratuvarların yetkilendirme ve denetimleri ile kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetim ve denetim faaliyetleri yürütülmesi gerekmektedir.</li> </ul>	
<p>Projelerin çıktıları üzerinden akademik çalışmalara daha fazla yer verilmesi sağlanmalıdır.</p> <p>İSG profesyonellerinin farklı alanlarda gerçekleştirilecek bu eğitimler ile bilgi ve becerilerinin güncelliği sağlanmalıdır.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projelerde öne çıkan hususların yaygınlaşması ve akademik çalışmalarla sahaya bilimsel katkıların sunulması ihtiyacı bulunmaktadır.</li> <li>• İSG profesyonellerinin farklı alanlarda gerçekleştirilecek İSG Hizmet Kalitesinin Artırılması Amacıyla İleri Eğitimler ile bilgi ve becerilerinin güncelliği sağlanmalıdır.</li> </ul>	<p>Hedef 2.2 İş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirmek ve yaygınlaştırmak</p>
<p>Çocuk işçiliğine sebep olan diğer faktörler eğitim hizmetlerine erişememe, kırdan kente göç, geleneksel bakış açısı (özellikle, tarım toplumuna has yaklaşım çocuk işçiliğini olağan karşılamakta veya bazen de gerekli görmektedir.), işverenlerin çocuk iş gücü talebi ve düzensiz göçtür.</p> <p>İlgili mevzuat hükümlerinin sosyal taraflarca yeterince benimsenmemiş olması, mevzuatta yaşanan eksiklikler ve çocuk işçiliğine yönelik denetimlerin yeterince etkin olmaması diğer sebepler olarak gösterilebilmektedir.</p> <p>Ülkemizde en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği "mevsimlik gezici geçici tarımda, sanayide ağır ve tehlikeli işlerde ve sokakta</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Çocuk işçiliğinin önlenmesi konusunda ulusal ve yerel kapasitenin güçlendirilmesi gerekmektedir.</li> <li>• Çocuk işçiliğinin önlenmesi konusunda toplumsal bilinç düzeyi ve farkındalık artırılmalıdır.</li> <li>• Çocuk işçiliğine yönelik özel projeler geliştirilmelidir.</li> <li>• Sosyal taraflarla iş birliği artırılmalıdır.</li> </ul>	<p>Hedef 2.3 Çocuk işçiliği ile mücadelenin etkinliğini artırmak</p>

Tespitler	İhtiyaçlar	Hedefler	Amaçlar
<p>çocuk işçiliği” olarak tanımlanmıştır.</p> <p>Başta en kötü biçimleri olmak üzere çocuk işçiliğinin önlenmesi temel hedefiyle geniş kapsamlı tedbirlerle ilgili kamu kurum ve kuruluşları, meslek kuruluşları, sosyal taraflar, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşlarının katkılarıyla hazırlanan Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı (2017-2023) ve Eylem Planları Bakanlığımız koordinasyonunda uygulanmaktadır.</p>			
<p>Çalışma mevzuatı işverence istenilen seviyede uygulanmamaktadır ve mevzuat konusunda bilinç ve bilgi düzeyi yeterli değildir.</p> <p>Müfettiş ve müfettiş yardımcılarının etkin ve verimli çalışmasını sağlayıcı çalışma ortam ve şartları yetersizdir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Bilgilendirme ve bilinçlendirmeye ilişkin rehberlik odaklı teftişlerin yaygınlaştırılması, çalışma mevzuatı konusunda ilgili tüm tarafların bilgi düzeyini arttırmaya yönelik toplantılar, seminerler düzenlenmelidir.</li> <li>• Müfettiş ve müfettiş yardımcılarının çalışma ortam ve şartları iyileştirilmelidir.</li> </ul>	<p>Hedef 2.4 Çalışma şartları ile iş sağlığı ve güvenliği teftişleri ve rehberlik yoluyla işyerlerinin mevzuata uyumuna katkı sağlamak</p>	
<p>Geçmiş dönemde kullanıma alınan projelerdeki teknoloji günümüz ihtiyaçlarına cevap vermekte yetersiz kalmaktadır. Bu kapsamda Bakanlığımız ana faaliyet birimleri tarafından yürütülen işlerde yeni teknolojinin hayata geçirilmesi gerekmektedir.</p> <p>Vatandaş memnuniyeti esas alınarak hizmet kalitesinin artırılması amacıyla Bakanlık hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması gerekmektedir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Teknik ve fiziki alt yapı geliştirilmelidir.</li> <li>•Hedeflenen kitlelerin tamamının etkili kullanımının sağlandığı erişilebilir elektronik uygulamalar geliştirilmeli ve mevcut uygulamaların erişilebilirliği sağlanmalıdır.</li> <li>•İş ve işlemlerin hizmet standartları için belirlenen sürelerde yapılabilmesi için insan kaynakları planlaması yapılmalıdır, mevcut personelin güncel teknolojiler hakkında eğitim alması sağlanmalıdır.</li> <li>•Eğitim için planlama yapılması ve bütçe ayrılmalıdır.</li> <li>•Mevcut insan kaynağının öncelikle değerlendirilmesi ve nitelikli bilişim uzmanı alınması sağlanmalıdır.</li> </ul>	<p>Hedef 3.1 Bakanlık hizmetlerine erişimi kolaylaştırmak, kalite ve memnuniyeti artırmak</p>	<p>Amaç 3: Kurumsal Kapasite ve Hizmet Kalitesinin Artırılması</p>
<p>Yurt dışında yaşayan vatandaşlarımız çalışma hayatı, sosyal güvenlik ve sosyal haklara erişim konularında profesyonel desteğe ihtiyaç duymaktadır.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Yurt dışında yaşayan vatandaşlarımıza buldukları ülke şartlarına ve görevin gereklerine uygun hizmet sunabilecek nitelikte, gerekli eğitimi almış uzman personelin atanması ve atamaların</li> </ul>	<p>Hedef 3.2 Vatandaşlarımızın yurt dışındaki hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek;</p>	

Tespitler	İhtiyaçlar	Hedefler	Amaçlar
Özellikle Avrupa ülkelerinde ayrımcılığa maruz kalan vatandaşlarımız, idari ve hukuki süreçte bilgilendirilmeye ve yönlendirilmeye gereksinim duymaktadır.	sistematiik olarak yapılması gerekmektedir. •Yurt dışında yaşayan vatandaşlarımıza idari ve hukuki süreçte destek verilmelidir. •Vatandaşlarımızın mesleki eğitim imkânlarından daha fazla faydalanmaları için mesleki eğitim faaliyetlerinin (fuar, seminer ve toplantı) doğrudan organize edilebilmesini teminen hizmet alımı yoluna gidilmelidir. •Yurt dışı birimlerimizce sunulan hizmetlerin görünürlükleri artırılmalıdır. •Yurt dışındaki vatandaşlarımızın ülkemiz ile olan bağlarının güçlendirilmesine yönelik faaliyetler sürdürülmelidir.	sunulan hizmetleri yaygınlaştırmak ve etkinliğini artırmak	
Vatandaşlarımızın yoğun olarak yaşadığı ülkelerde, vatandaşlarımızın işsizlik oranı, bulunulan ülke vatandaşlarına kıyasla daha yüksektir ve mesleki nitelikleri ve ortalama gelirleri daha düşük seviyededir.			
Yurt dışındaki vatandaşlarımız, ilgili ülkenin çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatı hakkında kapsamlı bilgilendirmeye ihtiyaç duymaktadır.			
Özellikle genç kuşak vatandaşlarımızın ülkemizle olan bağlarının güçlendirilmesine gerek duyulmaktadır.			
Uzaktan eğitim yöntemi yeterince benimsenmemiştir.			
Verilen eğitimlerin etkinliğinin ölçülmesinin zor olması.			
Bakanlık eğitim hizmetlerinin tek bir birim altında toplanmasında güçlükler yaşanmaktadır.			
(Mülga) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı döneminde Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığınca yürütülen eğitim işlerinin ayrılma sonrası Bakanlığımız Personel Dairesi Başkanlığı bünyesinde Eğitim Birimince yürütülmesinde güçlükler yaşanmaktadır.	•Eğitimle ilgili mer'i mevzuattaki değişiklikler nedeniyle Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği güncellenmesi gerekmektedir. •Yıllık eğitim planları yapılmalıdır. •Uzaktan eğitim süreçleri için teknik alt yapı güçlendirilmelidir. •Bakanlığın Eğitim stratejisinin oluşturulması, Bakanlığımız birimleri bazında eğitim planlama ve yönetimi hususunda Başkanlığımızla koordineli çalışmalar yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. • Verilen eğitimlerin etkinliği ölçülmesi amacıyla gerekli teknik personele ihtiyaç duyulmaktadır.	Hedef 3.3 İnsan kaynaklarının mesleki yetkinliğini geliştirmek, çalışan memnuniyetini ve motivasyonunu artırmak	

Tespitler	İhtiyaçlar	Hedefler	Amaçlar
<p>Kurumların ve diğer paydaşların ortak proje yapma ve koordinasyon kültürü istenilen düzeyde olmadığından ve kurumlarda AB projesi hazırlama konusunda yeterli nitelikte ve nicelikte personel bulunmadığından Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında istihdam, eğitim ve sosyal politikalar alanında ülkemize sağlanan fonlardan yararlanabilecek yeterli kalitede proje teklifi gelmemektedir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Proje hazırlama ve yönetimi konusunda gerek ulusal gerekse yerel düzeyde kurumsal kapasitenin artırılması gerekmektedir.</li> <li>• Proje faaliyetlerinin öngörülen süre ve nitelikte gerçekleştirilebilmesi için Bakanlığımız Birimlerinin ve ilgili diğer paydaşların proje faaliyetlerine gereken desteği sağlaması ve projeleri kurumsal anlamda sahiplenmeleri önem arz etmektedir.</li> </ul> <p>(11.Kalkınma Planında belirlenen ve İstihdam, Eğitim ve Sosyal Politikalar Sektörel Operasyonel Programında yer alan hedefler ile örtüşen ihtiyaçlar)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Özel itina gerektirenler başta olmak üzere tüm bireylerin kapsayıcı ve nitelikli bir eğitime ve hayat boyu öğrenme imkânlarına erişiminin sağlanması; aktif iş gücü programlarının yaygınlaştırılması, mesleki ve teknik eğitim ile iş gücü piyasası arasındaki bağın güçlendirilmesi, ayrıca toplumun tüm kesimlerine insana yakışır istihdam olanaklarının sunulması ile başta kadın ve gençler olmak üzere özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılmasına yönelik faaliyetler yürütülmesi gerekmektedir.</li> <li>•Özellikle kız çocuklarının eğitimin tüm kademelerine kaydolma, okula devam etme ve eğitimlerini tamamlama oranlarının artırılması ihtiyacı devam etmektedir. Ayrıca, bakım hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması başta olmak üzere iş ve aile yaşamını uyumlaştıran uygulamalar dahil kadınların iş gücü piyasasına katılımlarını kolaylaştırıcı ve istihdamlarını destekleyici politika ve uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır.</li> </ul>		
<p>Hibe projelerinin temel faydalanıcılarından olan Sivil Toplum Kuruluşları (STK)'nın AB fonları aracılığıyla proje hazırlama ve uygulama deneyimleri sınırlıdır (STK'ların kalkınma hedeflerine ulaşmada önemli bir paydaş olduğu kabulünden hareketle 11.Kalkınma Planının hazırlık çalışmalarında "Kalkınma Sürecinde Sivil Toplum Kuruluşları" adıyla bir Özel İhtisas Komisyonu kurulmuştur. Söz konusu Komisyon, kalkınma hedeflerine ulaşmada STK'ların sürece nasıl dâhil olabileceğine ilişkin önemli hususları ele almıştır).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Eğitimde ve istihdamda yer alamayan gençlerin istihdama katılımlarının artırılması önceliği kapsamında gençlerin iş gücü piyasasına katılımlarının desteklenmesi ve staj, girişimcilik ve işbaşı eğitim programları vb. uygulamalar yoluyla istihdam edilebilirliklerinin desteklenmesi, ayrıca iş arama becerilerinin geliştirilmesi ve çalışma hayatına uyumlarını sağlamak için bilinçlendirme faaliyetleri yürütülmesi gerekmektedir.</li> </ul>	<p>Hedef 3.4 Avrupa Birliği ve diğer uluslararası kuruluşların istihdam, eğitim ve sosyal politika alanlarındaki fonlarının ulusal öncelikler çerçevesinde uygulanmasını sağlamak</p>	
<p>İşbaşı eğitimlerinin yaygınlaştırılması aktif çalışan düşük nitelikli iş gücünün daha üst gelir gruplarına yükselmesine imkân tanyacaktır. Ancak, nitelikli iş gücünü destekleyecek projeler hazırlanmakta ve uygulanmakta olmasına rağmen özellikle çalışanların ve işverenlerin iş gücü piyasasının değişen şartlarına uyum yetenekleri yeterli seviyede değildir.</p>			

Tespitler	İhtiyaçlar	Hedefler	Amaçlar
<p>Ülke çapında daha yüksek kayıtlı istihdam oranlarına ulaşılması, bireylerin örgün ve yaygın eğitim yoluyla kazandıkları beceri ve nitelikler yoluyla insana yakışır işlerde istihdam edilmeleri ve özellikle gençlerin okuldan işe geçişlerinin kolaylaştırılması gibi temel hedeflere daha hızlı ve etkin şekilde ulaşılmasını, sağlayacak kurumsal mekanizmalar ve kurumlararası koordinasyon yeterince güçlü değildir.</p>			
<p>Özellikle kırılgan ve özel politika gerektiren bireylerin eğitime ve diğer sosyal hizmetlere erişimi ve istihdam edilebilirlikleri konusunda zorluklar bulunmaktadır, ayrıca söz konusu bireylerin hizmetlere erişim kanalları konusundaki farkındalığı yeterli seviyede değildir.</p>			
<p>İç Denetim Başkanlığımızda bir (1) iç denetçinin, ülke genelinde de altı (6) iç denetçinin Uluslararası CISA (Sertifikalı Bilgi Sistemleri Denetçisi ) belgesine sahip olması (Kaynak: İç Denetim Koordinasyon Kurulu, 2020 Yılı Kamu İç Denetim Genel Raporu). Bilgi ve iletişim güvenliği denetimlerinin bu konuda yetkin ve özellikle sertifikalı iç denetçilerce yapılması yönündeki ihtiyacın devam etmesi.</p>	<p>İç denetçilerin Uluslararası CISA (Sertifikalı Bilgi Sistemleri Denetçisi ) belgesine sahip olmaları yönünde yönetim desteğinin sağlanması ve teşvik edilmesi.</p>	<p>Hedef 3.5: Çağın gerektirdiği yetenek havuzuna sahip olmak</p>	
<p>Bilgi ve İletişim Güvenliği tedbirlerini içeren Cumhurbaşkanlığı Genelgesi (2019/30823), Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi tarafından yayınlanan “Bilgi ve İletişim Güvenliği Rehberi” ve “Bilgi ve İletişim Güvenliği Denetim Rehberi” gereği, özellikle CISA sertifikalı iç denetçi yetkinlik havuzumuzun yeterince güçlü olmaması.</p>			

Tespitler	İhtiyaçlar	Hedefler	Amaçlar
Alınan geri bildirimler doğrultusunda eğitim taleplerinde ve başlıklarında değişiklik ihtiyacı oluşabilmektedir.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Mevzuatın ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmesi gerekmektedir.</li> <li>•Sosyal taraflarla iş birliği artırılmalıdır.</li> <li>•Çalışma hayatını ilgilendiren tüm konularda tüm tarafların bilgi düzeyini arttırmaya yönelik etkinlikler düzenlenmelidir.</li> </ul>	Hedef 4.1 Çalışma hayatını ilgilendiren konularda nitelikli eğitim ve araştırma uygulamalarının sürekliliği sağlanacaktır.	Amaç 4: Çalışma Hayatındaki Tüm Tarafların Bilgi Düzeyinin Artırılması
Çalışma hayatını ilgilendiren konularda bilinç ve bilgi eksikliği mevcuttur.			
ÇASGEM'in deneyimleri ve faaliyetleri uluslararası arenada yeterince paylaşılamamaktadır	<ul style="list-style-type: none"> <li>•ÇASGEM'i ziyaret eden uluslararası misafirlere ÇASGEM'in faaliyetlerini aktaracak sunum ve yayınlar hazırlanmalıdır.</li> <li>•Uluslararası faaliyetlerin gerçekleştirilebilmesi için yeterli ödenek sağlanmalıdır.</li> <li>•Uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından gerçekleştirilen faaliyetlere katılım sağlanması.</li> </ul>	Hedef 4.2 Yurt dışındaki Eğitim ve Araştırma Kuruluşları ile İşbirliği Yapmak	
Çalışma hayatını düzenleyen mevzuatta yapılan değişiklikler ve uygulamada meydana gelen yenilikler hakkında sosyal tarafların farkındalığını arttırmaya yönelik faaliyet yapılması gerekmektedir.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Farkındalık artırma çalışmaları gerekmektedir.</li> <li>•İş Kanunu'nda düzenlenmiş ve düzenlenecek olan esnek çalışma biçimlerinin uygulanmasının artırılması amacıyla; işçi ve işverenlere yönelik toplantılar düzenlenmesi.</li> <li>• Esnek çalışma ile ilgili düzenlemelere ilişkin güncel bilgilendirmenin yapılması.</li> </ul>	Hedef 4.3 Çalışma hayatıyla ilgili konularda sosyal tarafların bilinç düzeyini artırmak	
Özellikle sosyal tarafların bu konulara ilişkin güncel bilgilere sahip olması uygulamada karşılaşılan sorunların çözülebilmesi için önem arz etmektedir.			



## **VIII.GELECEĞE BAKIŞ**

### **Misyonumuz**

Çalışan sağlığı ve güvenliğini esas alarak, çalışma hayatındaki dzenin srekliğini sağlamak ve denetimler yapmak, işgücü piyasasının yapısal sorunlarını çözmek suretiyle büyümenin istihdama katkısını, istihdam ve işgücüne katılım oranını artırmak sosyal diyalog, sosyal adalet ve çalışma barışını yaygınlaştırmak.

### **Vizyonumuz**

Çalışma barışı içinde, istihdamı artan; sağlıklı, güvenli ve güvenceli iş ortamlarında çalışan ve üreten müreffeh Türkiye.

### **Temel Değerlerimiz**

- Bütüncül yaklaşım
- Çalışma barışı
- Sosyal diyalog
- Sosyal adalet
- Erişilebilirlik ve Kapsayıcılık
- Paydaş odaklılık
- Rehberlik
- Tarafsızlık
- Uluslararası normlarla uyumluluk
- Yenilikçilik



AMAÇ	Hedef	ÇGM	UİGM	İSSGM	RTB	ABMYD	DİGM	ÇASGE	SGB	PDB	BTGM	IDB	HHGM	DHDB	BHİM	ÖKM
	Hedef 3.5: Çağın gerektirdiği yetenek havuzuna sahip olmak											S				
Amaç 4: Çalışma Hayatındaki Tüm Tarafların Bilgi Düzeyinin Artırılması	Hedef 4.1 Çalışma hayatını ilgilendiren konularda nitelikli eğitim ve araştırma uygulamalarının sürekliliği sağlanacaktır.	i	i	i	i	i	i	S	i	i	i	i	i	i	i	i
	Hedef 4.2 Yurt dışındaki Eğitim ve Araştırma Kuruluşları ile İşbirliği Yapmak	i	i	i	i	i	i	S	i	i	i	i	i	i	i	i
	Hedef 4.3: Çalışma hayatıyla ilgili konularda sosyal tarafların bilinç düzeyini artırmak	S	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i
		<b>ÇGM:</b> Çalışma Genel Müdürlüğü														
		<b>UİGM:</b> Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü														
		<b>İSSGM:</b> İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü														
		<b>RTB:</b> Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığı														
		<b>ABMYDB:</b> Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı														
		<b>DİGM:</b> Dış İlişkiler v Genel Müdürlüğü														
		<b>ÇASGEM:</b> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi														
		<b>ÖKM:</b> Özel Kalem Müdürlüğü														
		<b>SGB: Strateji Geliştirme Başkanlığı</b>														
		<b>PGB: Personel Dairesi Başkanlığı</b>														
		<b>BTGM:</b> Bilgi Teknolojileri Genel Müdürlüğü														
		<b>IDB:</b> İç Denetim Başkanlığı														
		<b>HHGM:</b> Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü														
		<b>DHDB:</b> Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı														
		<b>BHİM:</b> Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği														
		<b>ÖKM:</b> Özel Kalem Müdürlüğü														

S: Sorumlu i: İlgili

## X. HEDEF KARTLARI

<b>AMAÇ (A1)</b>	İş gücü piyasasının etkinleştirilmesi					
<b>HEDEF (H1.1)</b>	Çalışma barışına katkı sağlayan mekanizmaları daha etkin hale getirmek					
<b>AMACIN İLGİLİ OLDUĞU PROGRAM/ALT PROGRAM ADI</b>	İstihdam/Çalışma Hayatı Ve Sosyal Diyalog					
<b>AMACIN İLİŞKİLİ OLDUĞU ALT PROGRAM HEDEFİ</b>	Çalışma hayatında etkin işbirliğinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.					
<b>SORUMLU BİRİM</b>	Çalışma Genel Müdürlüğü (ÇGM)					
<b>İLGİLİ BİRİMLER</b>	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM) , Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü (HHGM), Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı (RTB)					
<b>PERFORMANS GÖSTERGELERİ (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2021 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
PG 1.1.1 Üçlü sosyal diyalog mekanizmaları toplantı sayısı	30	14	17	20	6 ay	6 ay
PG 1.1.2 İşbirliği yapılan kurum, kuruluş sayısı	20	20	26	32	6 ay	6 ay
PG 1.1.3 Psikolojik taciz (Mobbing) kaynaklı başvuru sayısı	15	17.250	17.000	16.500	6 ay	6 ay
PG 1.1.4 Psikolojik tacizin (Mobbing) önlenmesi konusunda bilinç düzeyinin artırılması amacıyla gerçekleştirilen faaliyet sayısı	20	2	5	8	6 ay	6 ay
PG 1.1.5 Psikolojik taciz (Mobbing) hususunda düzenlenen farkındalık artırma ve eğitim faaliyetlerine katılan kişi sayısı	15	50	100	150	6 ay	6 ay
<b>RİSKLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mevzuat uyarınca yapılan toplantıların öngörülemez sebeplerle yapılamaması.</li> <li>Ortak çalışma kültürünün yetersizliği, bilgi/veri paylaşılmaması (kurum içi, bağlı/ilgili kuruluşlarla ve kurumlar arası)</li> <li>Toplumsal farkındalık düzeyinin yeterli seviyeye ulaşamaması.</li> <li>Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu toplantılarının öngörülemez sebeplerle yapılamaması.</li> <li>Psikolojik taciz (Mobbing) konusunda toplumsal farkındalık düzeyinin yeterli seviyeye ulaşamaması.</li> </ul>					
<b>STRATEJİLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mevcut sosyal diyalog mekanizmalarının çalışmalarının sürekliliğini sağlamak.</li> <li>İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing) konusunda bilinç düzeyinin artırılması ve mobbing başvuru kanalları hakkında bilgilendirme çalışmalarının yapılması.</li> <li>İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing) konusunda bilinç düzeyinin artırılması ve mobbingle mücadele mekanizmaları hususlarında bilgilendirme çalışmalarının yapılması.</li> </ul>					
<b>TAHMİNİ MALİYET</b>	2.892.000 TL					
<b>TESPİTLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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 yararlı ve verimli işler sağlanmasında da kilit rol oynamaktadır.</li> <li>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.</li> <li>Bu çerçevede; Üçlü Danışma Kurulu, Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma Meclisi, Ulusal İstihdam Stratejisi İzleme ve Değerlendirme Kurulu, Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı İzleme, Değerlendirme ve Koordinasyon Kurulu, Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu, Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu'nun toplanması planlanmaktadır.</li> <li>İşyerinde psikolojik taciz; kültür, yaş, sektör, cinsiyet ve statü farkı gözetmeksizin herkesin başına gelebilecek, işyerinde gerilime ve çatışmalı bir iklime yol açan, çalışma verimini olumsuz yönde etkileyen, bireysel, örgütsel ve toplumsal sonuçları ağır olan ve bu nedenle mücadele edilmesi gereken temel bir işyeri sorundur. Mücadele yöntemleri yoluyla azaltılması ve ortadan kaldırılması, çalışma barışına katkı sağlayacak unsurlardandır.</li> <li>Bu kapsamda kamu kurum, kuruluşlar, sosyal taraflar, sivil toplum kuruluşları ve akademisyenlerle işbirliği içinde yazılı ve görsel materyallerin hazırlanması ve dağıtımı sağlanacak, mobbingle mücadele politikalarının geliştirilmesi amacıyla Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu'nun düzenli olarak toplanması planlanmaktadır. Bununla birlikte çalışanların, işverenlerin, sosyal tarafların ve ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının işyerinde psikolojik taciz konusunda farkındalıklarının artırılması amacıyla eğitim faaliyetlerin düzenlenmesi sağlanacaktır.</li> </ul>					
<b>İHTİYAÇLAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sosyal taraflarla iş birliği artırılmalıdır.</li> <li>Sosyal diyalog mekanizmalarının etkin şekilde kullanıldığı kurulların toplanması sağlanmalıdır.</li> <li>Çalışma hayatının tüm paydaşlarıyla iş birliği artırılmalıdır.</li> <li>Psikolojik taciz (Mobbing)le mücadele politikalarının geliştirilmesi amacıyla çalışma hayatının tüm paydaşlarıyla işbirliği artırılmalıdır.</li> <li>Psikolojik taciz (Mobbing) konusunda toplumsal farkındalık düzeyinin artırılması, bu olguyla mücadeleyi daha etkin hale getirebilecektir.</li> </ul>					

<b>AMAÇ (A1)</b>	<b>İş gücü piyasasının etkinleştirilmesi</b>					
<b>HEDEF (H1.2)</b>	<b>İş gücü piyasasında güvenceli esnekliği sağlamak</b>					
<b>AMACIN İLGİLİ OLDUĞU PROGRAM/ALT PROGRAM ADI</b>	<b>İstihdam/İstihdamın Artırılması ve İşsizlikle Mücadele</b>					
<b>AMACIN İLİŞKİLİ OLDUĞU ALT PROGRAM HEDEFİ</b>	<b>İstihdamın artırılmasına yönelik politikaların etkinliği sağlanacak ve işsizliği azaltıcı tedbirler alınacaktır.</b>					
<b>SORUMLU BİRİM</b>	<b>Çalışma Genel Müdürlüğü (ÇGM)</b>					
<b>İLGİLİ BİRİMLER</b>	Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı (RTB)					
<b>PERFORMANS GÖSTERGELERİ (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2021 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG 1.2.1 İhtiyaç duyulan alanlarda tamamlanan düzenlemelerin sayısı (*)</b>	45	1	1	1	6 ay	6 ay
<b>PG 1.2.2 Yarı zamanlı çalışanların toplam çalışanlara oranı</b>	55	%10	%10,5	%11	6 ay	6 ay
<b>RİSKLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ortak çalışma kültürünün yetersizliği, bilgi/veri paylaşılmaması (kurum içi, bağlı/ilgili kuruluşlarla ve kurumlar arası).</li> </ul>					
<b>STRATEJİLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İstihdamın artırılmasına katkı sağlamak.</li> </ul>					
<b>TAHMİNİ MALİYET</b>	-					
<b>TESPİTLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Belirli süreli çalışma, kısmi süreli (part-time) çalışma, çağrı üzerine çalışma, uzaktan çalışma, geçici iş ilişkisiyle çalışan, telafi çalışması, deneme süresi, denkleştirme süresiyle çalışma, takım sözleşmesi ile çalışma modelleri yer almakta olup söz konusu düzenlemelerin etkinleştirilmesi gerekmektedir.</li> <li>İşçi ve işverenlerin hak ve yükümlükleri ile ilgili daha fazla ve ayrıntılı bilgi sahibi olmaları sağlanmalıdır.</li> </ul>					
<b>İHTİYAÇLAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İşgücü piyasasında esnekliğin geliştirilmesi için ihtiyaç duyulan düzenlemelerin tespit edilmesine yönelik sosyal taraflarla işbirliğine devam edilmelidir.</li> <li>Bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerine devam edilmelidir.</li> </ul>					

(\*)Gösterge değeri kümülatif olarak belirlenmemiştir.

<b>AMAÇ (A1)</b>	İş gücü piyasasının etkinleştirilmesi					
<b>HEDEF (H1.3)</b>	Özel politika gerektiren gruplar arasında yer alan kadın ve gençlerin istihdamını ve işgücü piyasasına dâhil olma niteliğini artırmak					
<b>AMACIN İLGİLİ OLDUĞU PROGRAM/ALT PROGRAM ADI</b>	İstihdam/İstihdamın Artırılması ve İşsizlikle Mücadele					
<b>AMACIN İLİŞKİLİ OLDUĞU ALT PROGRAM HEDEFİ</b>	İstihdamın artırılmasına yönelik politikaların etkinliği sağlanacak ve işsizliği azaltıcı tedbirler alınacaktır.					
<b>SORUMLU BİRİM</b>	Çalışma Genel Müdürlüğü (ÇGM)					
<b>İLGİLİ BİRİMLER</b>	AB ve Mali Yardımlar Daire Başkanlığı (ABMYDB)					
<b>PERFORMANS GÖSTERGELERİ (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2021 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG 1.3.1 Kadın istihdamı hususunda yürütülen farkındalık ve eğitim içerikli faaliyetlere katılım sağlayan kadın sayısı(*)</b>	40	150	250	350	6 ay	6 ay
<b>PG 1.3.2 Ulusal Genç İstihdam Stratejisi ve Eylem Planı (2021-2023) tamamlanan tedbir sayısı. (*)</b>	60	2	9	98	6 ay	6 ay
<b>RİSKLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ortak çalışma kültürünün yetersizliği</li> <li>Sahiplenme ve katılım konularında yeterli düzeye ulaşamaması (kurum içi, bağlı/ilgili kuruluşlar ve kurumlar arası)</li> <li>Karar süreçlerindeki belirsizlik</li> <li>Teklif edilen projelerin kabul edilmemesi</li> </ul>					
<b>STRATEJİLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kadınların iş gücü piyasasına katılımlarını kolaylaştırıcı, nitelik ve farkındalıklarını geliştirici, istihdamlarını artırıcı uygulamalar geliştirmek.</li> <li>Hizmetleri paydaşlarla koordinasyonlu olarak yürütmek.</li> <li>Özel politika gerektiren gruplar içinde yer alan gençlerin iş gücüne katılımını ve istihdamını arttıracak tedbirler almak.</li> </ul>					
<b>TAHMİNİ MALİYET</b>	960.000 TL					
<b>TESPİTLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kadınların çalışma hayatına ilişkin hakları konusunda bilinç düzeyleri yeterli değildir.</li> <li>Kadınların işgücün katılım oranları, eğitim düzeyinin düşüklüğü, bakım zorunlulukları, niteliklerin yeterli seviyede gelişmemiş olması vb. sebepleriyle erkeklerden daha düşüktür.</li> </ul>					
<b>İHTİYAÇLAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kadınlar başta olmak üzere çalışma hayatının tüm paydaşlarının çalışma hayatına ilişkin haklar, çalışma hayatında kadın-erkek fırsat eşitliği hususlarında bilinç düzeylerinin geliştirilmesi gerekmektedir.</li> <li>Kadınların işgücü piyasasına kazandırılması için nitelik düzeyleri geliştirilmelidir.</li> <li>İlgili kurum kuruluşlar ve sosyal taraflarla iş birliği artırılmalıdır.</li> </ul>					

(\*)Gösterge değerleri kümülatif olarak belirlenmemiştir.

<b>AMAÇ (A1)</b>	İşgücü piyasasının etkinleştirilmesi					
<b>HEDEF (H1.4)</b>	Nitelikli yabancı işgücünün ülkemiz ekonomisine kazandırılmasına yönelik çalışmalar yapmak					
<b>AMACIN İLGİLİ OLDUĞU PROGRAM/ALT PROGRAM ADI</b>	İstihdam/Çalışma Hayatı Ve Sosyal Diyalog					
<b>AMACIN İLİŞKİLİ OLDUĞU ALT PROGRAM HEDEFİ</b>	Çalışma hayatında etkin işbirliğinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.					
<b>SORUMLU BİRİM</b>	Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü (UİGM)					
<b>İLGİLİ BİRİMLER</b>	Çalışma Genel Müdürlüğü (ÇGM)					
<b>PERFORMANS GÖSTERGELERİ (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2021 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
PG 1.4.1 Sektör (Turizm, tekstil, halı ve kilimcilik, ayakkabıcılık, mobilya, sağlık turizmi, seyahat acentaları, tur operatörleri, metal ürünleri, toptan ticaret, inşaat vb.) raporu sayısı (*)	80	9	2	2	6 ay	6 ay
PG 1.4.2 Saha ziyaretlerinin sayısı (*)	20	5	2	2	6 ay	6 ay
<b>RİSKLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salgının devam etmesi ve salgın nedeniyle yaşanabilecek ekonomik durgunluğun yabancı işgücü göçü üzerinde olumsuz etki oluşturabilmesi</li> </ul>					
<b>STRATEJİLER</b>	Ülkemizin ekonomik ve sosyal kalkınmasına katkı sağlanması açısından küresel, bölgesel, yerel ve sektörel işgücü dinamikleri dikkate alınarak, uluslararası işgücü politikalarının geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır.					
<b>TAHMİNİ MALİYET</b>	28.279.000 TL					
<b>TESPİTLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>6735 sayılı Uluslararası İş gücü Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasında Bakanlığımızı uluslararası iş gücüne ilişkin politika belirlemeye ve belirlenen politikayı uygulamaya yönelik ulusal ve uluslararası düzeyde faaliyette bulunmaya yetkili kılınmıştır.</li> <li>Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğünün kuruluş amaçlarının başında nitelikli yabancıların ülkemize çekilmesini için teşvik edici politikaların belirlenmesi yer almaktadır.</li> </ul>					
<b>İHTİYAÇLAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nitelikli yabancıların istihdamına yönelik mevzuat çalışmalarının tamamlanması gerekmektedir.</li> <li>Nitelikli yabancıların istihdamına yönelik teşvik edici politikalar geliştirilmelidir.</li> </ul>					

<b>AMAÇ (A1)</b>	İşgücü piyasasının etkinleştirilmesi					
<b>HEDEF (H1.5)</b>	Uluslararası işgücü ağını oluşturmak					
<b>AMACIN İLGİLİ OLDUĞU PROGRAM/ALT PROGRAM ADI</b>	İstihdam/Çalışma Hayatı Ve Sosyal Diyalog					
<b>AMACIN İLİŞKİLİ OLDUĞU ALT PROGRAM HEDEFİ</b>	Çalışma hayatında etkin işbirliğinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.					
<b>SORUMLU BİRİM</b>	Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü (UİGM)					
<b>İLGİLİ BİRİMLER</b>	Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü (DİGM)					
<b>PERFORMANS GÖSTERGELERİ (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2021 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG 1.5.1 Tanıtım ofislerinin kurulması için yapılacak ihtiyaç analizi sayısı</b>	40	0	0	1	6 ay	6 ay
<b>PG 1.5.2 Oluşturulacak ve işletilecek uluslararası işgücü ağı veritabanı sayısı</b>	40	0	0	1	6 ay	6 ay
<b>PG 1.5.3 Beyin göçünün engellenmesine yönelik yapılacak araştırma sayısı (*)</b>	20	1	1	1	6 ay	6 ay
<b>RİSKLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İhtiyaç ve mevzuat analizi sonucunda Tanıtım Ofislerinin kurulmasına ihtiyaç olmadığı sonucu çıkabilir. Bu durumda dijital tanıtım ofisi gibi alternatif çözümler üretilmesi gerekebilir.</li> <li>Salgının devam etmesi ve salgın nedeniyle yaşanabilecek ekonomik durgunluğun yabancı işgücü göçü üzerinde olumsuz etki oluşturabilmesi</li> <li>Mevzuat çalışmalarının yasallaşmasında yaşanabilecek olumsuzluklar</li> <li>Çalışmaların mali açıdan desteklenmemesi</li> </ul>					
<b>STRATEJİLER</b>	Yurt dışında yaşayan ve potansiyel olarak ülkemizde çalışma ihtimali bulunan vatandaşlarımıza ilişkin uluslararası nitelikli işgücü ağı oluşturulacaktır.					
<b>TAHMİNİ MALİYET</b>	16.939.000 TL					
<b>TESPİTLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanıtım ofisi için mevzuat düzenlemesi ihtiyacı bulunmaktadır. Ayrıca Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Dışişleri Bakanlığından görüş alınması gerekmektedir.</li> <li>Salgının ve tasarruf tedbirlerinin devam etmesi halinde alternatif politikalar belirlenmesi gerekmektedir.</li> </ul>					
<b>İHTİYAÇLAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uluslararası işgücü ağına yönelik olarak: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Türkiye'deki mevcut veriler üzerinden nitelik havuzu ve ülke havuzlarının oluşturulması,</li> <li>✓ Tanıtım ofislerinden veri akışının sağlanması,</li> <li>✓ Göçmenlerin yoğun olduğu başka ülkelerde araştırma ve projeler yaparak bilgi toplanması,</li> <li>✓ Uluslararası işgücü ağı için web sitesi ve mobil uygulama tasarlanması hususları üzerinde durulmaktadır.</li> </ul> </li> </ul>					

(\*)Gösterge değeri kümülatif olarak belirlenmemiştir.



<b>AMAÇ (A2)</b>	Sağlıklı, güvenli ve güvenceli bir çalışma ortamının oluşturulması					
<b>HEDEF (H2.1)</b>	İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için tedbir alınmasına katkı sağlamak					
<b>AMACIN İLGİLİ OLDUĞU PROGRAM/ALT PROGRAM ADI</b>	İstihdam/İş Sağlığı ve Güvenliği					
<b>AMACIN İLİŞKİLİ OLDUĞU ALT PROGRAM HEDEFİ</b>	İş kazası ve meslek hastalıklarıyla etkin mücadele edilerek iş sağlığı ve güvenliği sağlanacaktır.					
<b>SORUMLU BİRİM</b>	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM)					
<b>İLGİLİ BİRİMLER</b>	Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı (ÇASGEM)					
<b>PERFORMANS GÖSTERGELERİ (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2021 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
PG 2.1.1 Uygunsuzluk ve güvensizlik nedeniyle takibi yapılan kişisel koruyucu donanım sayısı	20	80	80	85	6 ay	6 ay
PG 2.1.2 Laboratuvar Denetim sayısı	20	30	50	50	6 ay	6 ay
PG 2.1.3 İş sağlığı ve güvenliği alanında yetkilendirilmiş Eğitim Kurumları ve OSGB kurum denetim sayısı	25	570	620	650	6 Ay	6 Ay
PG 2.1.4 Ölümlü iş kazalı oranı (yüz binde)	35	6,2	5,3	5	6 ay	1 Yıl
<b>RİSKLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Denetlenen ve güvensizlik/uygunsuzluk incelemesi yapılan ürünlerde risk odaklı olunmaması neticesinde ürünlerin güvenli çıkması, güvensizlik tespitinde ürünlerin testlerine ilişkin laboratuvar yetersizliği.</li> <li>Laboratuvar yöneticisi ve personellerinin mevzuatı ve ölçüm metodlarını uygulamada zorluk yaşanması.</li> <li>İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün insan kaynağının ve sahadaki uygulayıcıların yeni denetim modeline uyum sağlaması zaman alacaktır.</li> <li>Bakanlığımızla birlikte tüm kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, çalışan ve işveren örgütleri başta olmak üzere sivil toplum kuruluşları ve sonuçta toplumumuzun tamamının ortak çalışmasını gerektirmektedir. Bu itibarla, tüm paydaşlarımızın ortak hedefe istenilen düzeyde odaklanamaması.</li> </ul>					
<b>STRATEJİLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Laboratuvar denetimlerinin saha denetimleri ile desteklenmesi.</li> <li>Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının oluşturulması adına; iş kazalarının önlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaştırılması ve etkinleştirilmesi amacıyla mevzuat, standart ve norm hazırlama, sektörel çalışmalar, ulusal ve uluslararası projeler ile etkinlikler, işbirlikleri, eğitim, rehberlik, İSG hizmeti sunan kişi, kurum ve laboratuvarların yetkilendirme ve denetimleri ile kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetim ve denetim faaliyetleri yürütülecektir.</li> </ul>					
<b>TAHMİNİ MALİYET</b>	78.469.000 TL					
<b>TESPİTLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İSG konusunda bilinç ve bilgi düzeyi yeterli değildir, Piyasada uygun olmayan güvensiz ürünlerin bulunması neticesinde çalışanlarca kullanılmakta ve iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruma sağlamamaktadır.</li> <li>Bakanlığımızca yetkilendirilen İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analiz Laboratuvarlarında kalite güvence sisteminin uygulanması konusunda aksaklıklar oluşabilmektedir.</li> <li>İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tüm birimlerce aynı kalitede verilmesi gerekmektedir.</li> <li>2021 yılında yayımlanan SGK istatistik yılına göre 2020 yılı için ölümlü iş kazalı oranı yüzde 6,2' dir. Bu durumun iyileştirilmesi gerekmektedir.</li> </ul>					
<b>İHTİYAÇLAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Piyasa gözetimi ve denetimi faaliyetleri ile piyasada bulunan güvensiz ürünlerin tespit edilmesi ve piyasada bulundurulmasının engellenmesine ihtiyaç bulunmaktadır.</li> <li>İş hijyeni laboratuvarlarının denetimlerle kalitesinin artırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.</li> <li>İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde kalite odaklı denetim yaklaşımına ihtiyaç duyulmaktadır.</li> <li>Yüz binde ölümlü iş kazalı oranının düşürülebilmesi için toplumun tüm katmanlarında İSG farkındalığını artıracak, mevzuat, standart ve norm hazırlama, sektörel çalışmalar, ulusal ve uluslararası projeler ile etkinlikler, işbirlikleri, eğitim, rehberlik, İSG hizmeti sunan kişi, kurum ve laboratuvarların yetkilendirme ve denetimleri ile kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetim ve denetim faaliyetleri yürütülmesi gerekmektedir.</li> </ul>					

<b>AMAÇ (A2)</b>	Sağlıklı, güvenli ve güvenceli bir çalışma ortamının oluşturulması					
<b>HEDEF (H2.2)</b>	İş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirmek ve yaygınlaştırmak					
<b>AMACIN İLGİLİ OLDUĞU PROGRAM/ALT PROGRAM ADI</b>	İstihdam/İş Sağlığı ve Güvenliği					
<b>AMACIN İLİŞKİLİ OLDUĞU ALT PROGRAM HEDEFİ</b>	İş kazası ve meslek hastalıklarıyla etkin mücadele edilerek iş sağlığı ve güvenliği sağlanacaktır.					
<b>SORUMLU BİRİM</b>	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM)					
<b>İLGİLİ BİRİMLER</b>	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı (ÇASGEM)					
<b>PERFORMANS GÖSTERGELERİ (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2021 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG 2.2.1 İSGGM Bünyesinde Yürütülen Araştırma Projelerinden Üretilmiş Bilimsel Yayın Sayısı</b>	30	6 Adet	10 Adet	10 Adet	6 Ay	6 Ay
<b>PG 2.2.2 İSG Hizmet Kalitesinin Artırılması Amacıyla İleri Eğitime Katılan İSG Profesyoneli Sayısı</b>	70	540	690	750	6 ay	6 ay
<b>RİSKLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü personelinin güncel araştırmalar yapabileceği veri tabanı aboneliği bulunmamaktadır. Ayrıca, İSGGM araştırma projelerine dayanılarak yayımlanan akademik camianın yayımlamış olduğu bilimsel çalışmalardan haberdar olunamaması.</li> <li>Yayınlarda kullanılacak verinin KVVK kapsamında değerlendirilmesi sonucu yayının çıkmaması, Etik kurul onaylarının alınamaması ve yayının gönderileceği derginin ve/veya yayım organının kabul vermemesi.</li> <li>Salgın hastalık, öngörülemeyen nedenler, eğitimlere talep olmaması, yapılacak eğitimin düzenlendiği mevzuatın yürürlüğe girmemiş olması.</li> </ul>					
<b>STRATEJİLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Araştırma projelerinde ve ölçüm analiz ve test verilerinde öne çıkan hususların dikkate alınarak hazırlandığı hususları içeren yayınlar üretmek suretiyle projelerden alınan çıktının en üst düzeyde sağlanması, projelerinin tanınırlığının artırılması hedeflenmiştir.</li> <li>İSG profesyonellerinin yetkinliğini artırarak çalışma hayatında iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek</li> </ul>					
<b>TAHMİNİ MALİYET</b>	2.010.750 TL					
<b>TESPİTLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Projelerin çıktıları üzerinden akademik çalışmalara daha fazla yer verilmesi sağlanmalıdır.</li> <li>İSG profesyonellerinin farklı alanlarda gerçekleştirilecek bu eğitimler ile bilgi ve becerilerinin güncelliği sağlanmalıdır.</li> </ul>					
<b>İHTİYAÇLAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Projelerde öne çıkan hususların yaygınlaşması ve akademik çalışmalarla sahaya bilimsel katkıların sunulması ihtiyacı bulunmaktadır.</li> <li>İSG profesyonellerinin farklı alanlarda gerçekleştirilecek İSG Hizmet Kalitesinin Artırılması Amacıyla İleri Eğitimler ile bilgi ve becerilerinin güncelliği sağlanmalıdır.</li> </ul>					

<b>AMAÇ (A2)</b>	Sağlıklı, güvenli ve güvenceli bir çalışma ortamının oluşturulması					
<b>HEDEF (H2.3)</b>	Çocuk işçiliği ile mücadelenin etkinliğini artırmak					
<b>AMACIN İLGİLİ OLDUĞU PROGRAM/ALT PROGRAM ADI</b>	Çocukların Korunması/Çocukların Korunması					
<b>AMACIN İLİŞKİLİ OLDUĞU ALT PROGRAM HEDEFİ</b>	Bakıma ihtiyacı olan çocukların ailelerinin yanında yetiştirilmesi için yürütülen faaliyetler yaygınlaştırılacak, koruma altına alınan çocuklara yönelik ihtisaslaşmış bakım kuruluşlarının hizmet kalitesi artırılacaktır.					
<b>SORUMLU BİRİM</b>	Çalışma Genel Müdürlüğü (ÇGM)					
<b>İLGİLİ BİRİMLER</b>	Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı (RTB) , Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı (ABMYDB)					
<b>PERFORMANS GÖSTERGELERİ (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2021 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG 2.3.1 Çocuk işçiliği ile mücadele kapsamında ulaşılan çocuk sayısı</b>	35	27.000	28.000	29.000	6 ay	6 ay
<b>PG: 2.3.2 Çocuk işçiliği ile mücadele çalışmaları kapsamında eğitim verilen/farkındalık artırma faaliyetlerine katılım sağlayan kişi sayısı</b>	35	750	2.000	4.000	6 ay	6 ay
<b>PG 2.3.3 Oluşturulan METİP alanı sayısı</b>	30	19	31	57	6 ay	1 yıl
<b>RİSKLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ortak çalışma kültürünün yetersizliği, bilgi/veri paylaşılmaması (kurum içi, bağlı/ilgili kuruluşlarla ve kurumlar arası)</li> <li>Karar süreçlerindeki belirsizlik</li> <li>Teklif edilen projelerin kabul edilmemesi</li> </ul>					
<b>STRATEJİLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yasal çalışma yaşının altında olan çocukları çalışma hayatından alıp eğitime yönlendirmek ve mevsimlik gezici tarımda çalışan ailelerin çocuklarının gelişimlerine katkı sağlayacak faaliyetleri düzenli ve sürekli hale getirmek.</li> <li>81 ilde kurulan Çocuk İşçiliği ile Mücadele Birimlerinin ilgili kurum ve kuruluşlarla iş birliği ve koordinasyonu geliştirmek.</li> </ul>					
<b>TAHMİNİ MALİYET</b>	249.480.000 TL					
<b>TESPİTLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Çocuk işçiliğine sebep olan diğer faktörler eğitim hizmetlerine erişememe, kırdan kente göç, geleneksel bakış açısı (özellikle, tarım toplumuna has yaklaşım çocuk işçiliğini olağan karşılamakta veya bazen de gerekli görmektedir.), işverenlerin çocuk iş gücü talebi ve düzensiz göçtür.</li> <li>İlgili mevzuat hükümlerinin sosyal taraflarca yeterince benimsenmemiş olması, mevzuatta yaşanan eksiklikler ve çocuk işçiliğine yönelik denetimlerin yeterince etkin olmaması diğer sebepler olarak gösterilebilmektedir.</li> <li>Ülkemizde en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği “mevsimlik gezici geçici tarımda, sanayide ağır ve tehlikeli işlerde ve sokakta çocuk işçiliği” olarak tanımlanmıştır.</li> <li>Başta en kötü biçimleri olmak üzere çocuk işçiliğinin önlenmesi temel hedefiyle geniş kapsamlı tedbirlerle ilgili kamu kurum ve kuruluşları, meslek kuruluşları, sosyal taraflar, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşlarının katkılarıyla hazırlanan Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı (2017-2023) ve Eylem Planları Bakanlığımız koordinasyonunda uygulanmaktadır.</li> </ul>					
<b>İHTİYAÇLAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Çocuk işçiliğinin önlenmesi konusunda ulusal ve yerel kapasitenin güçlendirilmesi gerekmektedir.</li> <li>Çocuk işçiliğinin önlenmesi konusunda toplumsal bilinç düzeyi ve farkındalık artırılmalıdır.</li> <li>Çocuk işçiliğine yönelik özel projeler geliştirilmelidir.</li> <li>Sosyal taraflarla iş birliği artırılmalıdır.</li> </ul>					

<b>AMAÇ (A2)</b>	Sağlıklı, güvenli ve güvenceli bir çalışma ortamının oluşturulması					
<b>HEDEF (H2.4)</b>	Çalışma şartları ile iş sağlığı ve güvenliği teftişleri ve rehberlik yoluyla işyerlerinin mevzuata uyumuna katkı sağlamak					
<b>AMACIN İLGİLİ OLDUĞU PROGRAM/ALT PROGRAM ADI</b>	İstihdam/İş Sağlığı ve Güvenliği					
<b>AMACIN İLİŞKİLİ OLDUĞU ALT PROGRAM HEDEFİ</b>	İş kazası ve meslek hastalıklarıyla etkin mücadele edilerek iş sağlığı ve güvenliği sağlanacaktır.					
<b>SORUMLU BİRİM</b>	Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı (RTB)					
<b>İLGİLİ BİRİMLER</b>	Çalışma Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı					
<b>PERFORMANS GÖSTERGELERİ (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2021 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG 2.4.1 Çalışma şartları ile iş sağlığı ve güvenliği teftiş sayısı</b>	40	9.000	10.000	11.000	6 ay	1 yıl
<b>PG 2.4.2 Çalışma şartları ve iş sağlığı ve güvenliği teftişleri sonucunda ulaşılan işçi sayısı</b>	40	800.000	1.000.000	1.200.000	6 ay	1 yıl
<b>PG 2.4.3 Rehberlik amacıyla yapılan toplantı sayısı</b>	10	40	60	80	6 ay	1 yıl
<b>PG 2.4.4 Mesleki gelişim eğitimine katılan müfettiş ve müfettiş yardımcısı sayısı</b>	10	300	450	600	6 ay	1 yıl
<b>RİSKLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ortak çalışma kültürünün yetersizliği, bilgi/veri paylaşılmaması</li> <li>Çalışanların ve işverenlerin mevzuatı ve uygulamaları benimsemesinde zorluk yaşanması.</li> <li>İş sağlığı ve güvenliği kültürü eksikliği.</li> <li>Yoğun teftiş dönemlerinin mesleki gelişim eğitimlerini engellemesi</li> </ul>					
<b>STRATEJİLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Çalışma şartları ve iş sağlığı ve güvenliği teftişlerini yaygınlaştırmak.</li> <li>Rehberlik edici toplantı sayılarını artırmak,</li> <li>Müfettiş ve müfettiş yardımcılarının mesleki gelişimlerini artırmak,</li> </ul>					
<b>TAHMİNİ MALİYET</b>	318.775.500 TL					
<b>TESPİTLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Çalışma mevzuatı işverence istenilen seviyede uygulanmamaktadır ve mevzuat konusunda bilinç ve bilgi düzeyi yeterli değildir.</li> <li>Müfettiş ve müfettiş yardımcılarının etkin ve verimli çalışmasını sağlayıcı çalışma ortam ve şartları yetersizdir.</li> </ul>					
<b>İHTİYAÇLAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bilgilendirme ve bilinçlendirmeye ilişkin rehberlik odaklı teftişlerin yaygınlaştırılması, çalışma mevzuatı konusunda ilgili tüm tarafların bilgi düzeyini arttırmaya yönelik toplantılar, seminerler düzenlenmelidir.</li> <li>Müfettiş ve müfettiş yardımcılarının çalışma ortam ve şartları iyileştirilmelidir.</li> </ul>					

<b>AMAÇ (A3)</b>	<b>Kurumsal kapasite ve hizmet kalitesinin artırılması</b>					
<b>HEDEF (H3.1)</b>	<b>Bakanlık hizmetlerine erişimi kolaylaştırmak, kalite ve memnuniyeti artırmak</b>					
<b>AMACIN İLGİLİ OLDUĞU PROGRAM/ALT PROGRAM ADI</b>	<b>Yönetim ve Destek Programı</b>					
<b>AMACIN İLİŞKİLİ OLDUĞU ALT PROGRAM HEDEFİ</b>						
<b>SORUMLU BİRİM</b>	<b>Bilgi Teknolojileri Genel Müdürlüğü (Koordinasyon)</b>					
<b>İLGİLİ BİRİMLER</b>	Tüm Birimler					
<b>PERFORMANS GÖSTERGELERİ (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2021 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG 3.1.1 e-Devlet kapısı üzerinden (kamu ve/ veya vatandaşa) sunulan hizmet sayısı</b>	60	28	29	30	6 ay	6 ay
<b>PG 3.1.2 Sunulan hizmetin memnuniyeti</b>	40	0	Başlangıç değeri belirlenecek	Bir önceki yılın %5 artırım	6 ay	6 ay
<b>RİSKLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kullanıcıların e-uygulamaları etkin olarak kullanmamaları.</li> </ul>					
<b>STRATEJİLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hizmet sunum süreçlerinde standardizasyon sağlamak.</li> <li>Kurumlar arası bilgi paylaşımı ve iş birliği geliştirmek.</li> <li>Bilişim altyapısını güçlendirmek.</li> </ul>					
<b>TAHMİNİ MALİYET</b>	11.500.000 TL					
<b>TESPİTLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Geçmiş dönemde kullanıma alınan projelerdeki teknoloji günümüz ihtiyaçlarına cevap vermekte yetersiz kalmaktadır. Bu kapsamda Bakanlığımız ana faaliyet birimleri tarafından yürütülen işlerde yeni teknolojinin hayata geçirilmesi gerekmektedir.</li> <li>Vatandaş memnuniyeti esas alınarak hizmet kalitesinin artırılması amacıyla Bakanlık hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması gerekmektedir.</li> </ul>					
<b>İHTİYAÇLAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teknik ve fiziki alt yapı geliştirilmelidir.</li> <li>Hedeflenen kitlelerin tamamının etkili kullanımının sağlandığı erişilebilir elektronik uygulamalar geliştirilmeli ve mevcut uygulamaların erişilebilirliği sağlanmalıdır.</li> <li>İş ve işlemlerin hizmet standartları için belirlenen sürelerde yapılabilmesi için insan kaynakları planlaması yapılmalıdır, mevcut personelin güncel teknolojiler hakkında eğitim alması sağlanmalıdır.</li> <li>Eğitim için planlama yapılması ve bütçe ayrılması</li> <li>Mevcut insan kaynağının öncelikle değerlendirilmesi ve nitelikli bilişim uzmanı alınması sağlanmalıdır.</li> </ul>					

<b>AMAÇ (A3)</b>	Kurumsal kapasite ve hizmet kalitesinin artırılması					
<b>HEDEF (H3.2)</b>	Vatandaşlarımızın yurt dışındaki hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek; sunulan hizmetleri yaygınlaştırmak ve etkinliğini artırmak					
<b>AMACIN İLGİLİ OLDUĞU PROGRAM/ALT PROGRAM ADI</b>	İstihdam/ Yurtdışında yaşayan vatandaşlara yönelik istihdam ve sosyal koruma hizmetleri					
<b>AMACIN İLİŞKİLİ OLDUĞU ALT PROGRAM HEDEFİ</b>	Yurtdışında yaşamış veya yaşamakta olan vatandaşlarımızın buldukları ülkelerdeki çalışma ve sosyal güvenlik alanındaki hak ve menfaatleri korunacak ve sosyal hizmetlere erişimi kolaylaştırılacaktır.					
<b>SORUMLU BİRİM</b>	Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü (DİGM)					
<b>İLGİLİ BİRİMLER</b>	Yurt Dışı Teşkilatı					
<b>PERFORMANS GÖSTERGELERİ (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2021 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG 3.2.1 Yurt dışında hizmet sunulan kişilerin memnuniyet oranı</b>	20	%91	%94	%95	3 ay	3 ay
<b>PG 3.2.2 Yurtdışında ulaşılan vatandaş sayısı</b>	50	200.000	225.000	250.000	1 ay	3 ay
<b>PG 3.2.3 Yurtdışında düzenlenen bilgilendirme toplantısı sayısı</b>	30	900	950	1.000	1 ay	3 ay
<b>RİSKLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yurt dışı kadrolarının boş kalması nedeniyle vatandaşlarımıza sunulan hizmetlerin aksaması ve buna bağlı olarak mağduriyetlerin ortaya çıkması, vatandaş memnuniyetinin azalması</li> <li>Kurum dışı atamaların etkin hizmet vermekte zorlanması ve görev dönüşü tecrübe aktarımında bulunamadan kurumuna dönmesi.</li> <li>Gerekli ödeneğin sağlanamaması</li> <li>Yurt dışında ilgili makamlarla işbirliğinin istenilen seviyede gerçekleşmemesi.</li> </ul>					
<b>STRATEJİLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yurt dışında yaşayan vatandaşlarımızın bulunulan ülke mevzuatı, ikili anlaşmalar ve uluslararası hukuktan doğan haklarının takibini etkin olarak yapmak</li> <li>Yurt dışında yaşayan vatandaşlarımıza Bakanlığımızca sunulan hizmetleri, yurt dışı birimlerimiz aracılığıyla tanıtmak ve yaygınlaştırmak</li> <li>Yurt dışında yaşayan vatandaşlarımızın çalışma hayatına katılımını teşvik etmek ve mesleki niteliklerini artırmak</li> </ul>					
<b>TAHMİNİ MALİYET</b>	187.383.000 TL					
<b>TESPİTLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yurt dışında yaşayan vatandaşlarımız çalışma hayatı, sosyal güvenlik ve sosyal haklara erişim konularında profesyonel desteğe ihtiyaç duymaktadır.</li> <li>Özellikle Avrupa ülkelerinde ayrımcılığa maruz kalan vatandaşlarımız, idari ve hukuki süreçte bilgilendirilmeye ve yönlendirilmeye gereksinim duymaktadır.</li> <li>Vatandaşlarımızın yoğun olarak yaşadığı ülkelerde, vatandaşlarımızın işsizlik oranı, bulunulan ülke vatandaşlarına kıyasla daha yüksektir ve mesleki nitelikleri ve ortalama gelirleri daha düşük seviyededir.</li> <li>Yurt dışındaki vatandaşlarımız, ilgili ülkenin çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatı hakkında kapsamlı bilgilendirmeye ihtiyaç duymaktadır.</li> <li>Özellikle genç kuşak vatandaşlarımızın ülkemizle olan bağlarının güçlendirilmesine gerek duyulmaktadır.</li> </ul>					
<b>İHTİYAÇLAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yurt dışında yaşayan vatandaşlarımıza buldukları ülke şartlarına ve görevin gereklerine uygun hizmet sunabilecek nitelikte, gerekli eğitimi almış uzman personelin atanması ve atamaların sistematik olarak yapılması gerekmektedir.</li> <li>Yurt dışında yaşayan vatandaşlarımıza idari ve hukuki süreçte destek verilmelidir.</li> <li>Vatandaşlarımızın mesleki eğitim imkânlarından daha fazla faydalanmaları için mesleki eğitim faaliyetlerinin (fuar, seminer ve toplantı) doğrudan organize edilebilmesini teminen hizmet alımı yoluna gidilmelidir.</li> <li>Yurt dışı birimlerimizce sunulan hizmetlerin görünürlükleri artırılmalıdır.</li> <li>Yurt dışındaki vatandaşlarımızın ülkemiz ile olan bağlarının güçlendirilmesine yönelik faaliyetler sürdürülmelidir.</li> </ul>					

<b>AMAÇ (A3)</b>	<b>Kurumsal kapasite ve hizmet kalitesinin artırılması</b>					
<b>HEDEF (H3.3)</b>	<b>İnsan kaynaklarının mesleki yetkinliğini geliştirmek, çalışan memnuniyetini ve motivasyonunu artırmak</b>					
<b>AMACIN İLGİLİ OLDUĞU PROGRAM/ALT PROGRAM ADI</b>	<b>Yönetim ve Detsek Programı</b>					
<b>AMACIN İLİŞKİLİ OLDUĞU ALT PROGRAM HEDEFİ</b>						
<b>SORUMLU BİRİM</b>	<b>Personel Dairesi Başkanlığı</b>					
<b>İLGİLİ BİRİMLER</b>	Tüm Birimler ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı (ÇASGEM)					
<b>PERFORMANS GÖSTERGELERİ (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2021 (Başlangıç Değeri)*</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG 3.3.1 Eğitime katılan personel sayısı (**)</b>	50	5.000	1.000	1.250	6 ay	6 ay
<b>PG 3.3.2 Eğitim memnuniyet oranı</b>	10	%75	%80	%85	6 ay	6 ay
<b>PG 3.3.3 Toplam eğitim sayısı (**)</b>	20	20	15	20	6 ay	6 ay
<b>PG 3.3.4 Planlanan eğitim süresi (**)</b>	20	1.000 saat	150 saat	250 saat	6 ay	6 ay
<b>RİSKLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bireylerin ve birimlerin değişime ve yeni metodların kullanılmasına direnci.</li> <li>Bütçe olanaklarının kısıtlılığı.</li> <li>Bakanlığımızca verilen eğitimlerin farklı birimlerce de aynı içerikte eğitim düzenlenmesi nedeniyle mükerrer olması ve gereksiz maliyet oluşturması.</li> </ul>					
<b>STRATEJİLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eğitimleri ihtiyaca göre planlamak ve yönetmek.</li> <li>Eğitim uygulamalarında uzaktan eğitim sisteminden ve teknolojiden daha aktif faydalanmak.</li> <li>Kurumsal aidiyet duygusunun geliştirilmesini sağlamak.</li> </ul>					
<b>TAHMİNİ MALİYET</b>	2.820.160 TL					
<b>TESPİTLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uzaktan eğitim yöntemi yeterince benimsenmemiştir.</li> <li>Verilen eğitimlerin etkinliğinin ölçülmesinin zor olması.</li> <li>Bakanlık eğitim hizmetlerinin tek bir birim altında toplanmasında güçlükler yaşanmaktadır.</li> <li>(Mülga) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı döneminde Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığınca yürütülen eğitim işlerinin ayrılma sonrası Bakanlığımız Personel Dairesi Başkanlığı bünyesinde Eğitim Birimince yürütülmesinde güçlükler yaşanmaktadır.</li> </ul>					
<b>İHTİYAÇLAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eğitimle ilgili mer'i Mevzuattaki değişiklikler nedeniyle Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği güncellenmesi gerekmektedir.</li> <li>Yıllık eğitim planları yapılmalıdır.</li> <li>Uzaktan eğitim süreçleri için teknik alt yapı güçlendirilmelidir.</li> <li>Bakanlığın Eğitim stratejisinin oluşturulması, Bakanlığımız birimleri bazında eğitim planlama ve yönetimi hususunda Başkanlığımızla koordineli çalışmalar yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.</li> <li>Verilen eğitimlerin etkinliği ölçülmesi amacıyla gerekli teknik personele ihtiyaç duyulmaktadır</li> </ul>					

(\*) PG 4.3.1 ve PG 4.3.4 Mülga Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı verisidir.

(\*\*)Gösterge değerleri kümülatif olarak belirlenmemiştir.



<b>AMAÇ (A3)</b>	<b>Kurumsal kapasite ve hizmet kalitesinin artırılması</b>					
<b>HEDEF (H3.4)</b>	<b>Avrupa Birliği ve diğer uluslararası kuruluşların istihdam, eğitim ve sosyal politika alanlarındaki fonlarının ulusal öncelikler çerçevesinde uygulanmasını sağlamak</b>					
<b>AMACIN İLGİLİ OLDUĞU PROGRAM/ALT PROGRAM ADI</b>	<b>Yönetim ve Destek Programı</b>					
<b>AMACIN İLİŞKİLİ OLDUĞU ALT PROGRAM HEDEFİ</b>						
<b>SORUMLU BİRİM</b>	<b>Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı (ABMYDB)</b>					
<b>İLGİLİ BİRİMLER</b>	Tüm Birimler					
<b>PERFORMANS GÖSTERGELERİ (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2021 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG 3.4.1 IPA II kapsamında tahsis edilen fonun sözleşmeye bağlanma oranı</b>	100	%84	%95	%100	6 ay	1 yıl
<b>RİSKLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Türkiye AB ilişkilerinde yaşanan dönemsel değişiklikler sebebiyle AB'nin tek taraflı fon kesintilerine gidebilmesi sebebi ile IPA fonlarının kullanımı ve planlamasında zorluklar yaşanması.</li> <li>Kurumların; proje süreçlerinin uzun olması, fazla sayıda proje yürütülmesi vb. nedenlerle AB Fonlarıyla proje geliştirmeye yönelik ilgisinin yeterli düzeyde olmaması.</li> <li>Faydalancı kurumların sözleşme tutarının altında bir harcama gerçekleştirebilmeleri nedeniyle istenilen fon kullanımı oranında düşüş yaşanması.</li> <li>AB fonlarından faydalanacak potansiyel faydalancıların yeterli insan kaynağına sahip olmaması nedeniyle fonların etkin ve verimli bir şekilde kullanılmaması.</li> <li>Pandemi sebebiyle gerek ihale gerekse proje uygulama süreçlerindeki gecikmeler-aksaklıklar</li> </ul>					
<b>STRATEJİLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faydalancı kurum ve kuruluşların, proje hazırlama ve yönetimi konusunda kurumsal kapasitelerini artırarak fonların etkin bir şekilde kullanımını sağlamak.</li> <li>Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliğini geliştirmek ve güçlendirmek.</li> <li>İstihdam ve sosyal politika alanında mevzuat uyumunun yanı sıra uygulama süreçlerini güçlendirmek.</li> </ul>					
<b>TAHMİNİ MALİYET</b>	1.370.576.954 TL					
<b>TESPİTLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kurumların ve diğer paydaşların ortak proje yapma ve koordinasyon kültürü istenilen düzeyde olmadığından ve kurumlarda AB projesi hazırlama konusunda yeterli nitelikte ve nicelikte personel bulunmadığından Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında istihdam, eğitim ve sosyal politikalar alanında ülkemize sağlanan fonlardan yararlanabilecek yeterli kalitede proje teklifi gelmemektedir.</li> <li>Hibe projelerinin temel faydalancılarından olan Sivil Toplum Kuruluşları (STK)'nın AB fonları aracılığıyla proje hazırlama ve uygulama deneyimleri sınırlıdır (STK'ların kalkınma hedeflerine ulaşmada önemli bir paydaş olduğu kabulünden hareketle 11.Kalkınma Planının hazırlık çalışmalarında "Kalkınma Sürecinde Sivil Toplum Kuruluşları" adıyla bir Özel İhtisas Komisyonu kurulmuştur. Söz konusu Komisyon, kalkınma hedeflerine ulaşmada STK'ların sürece nasıl dâhil olabileceğine ilişkin önemli hususları ele almıştır).</li> <li>İşbaşı eğitimlerinin yaygınlaştırılması aktif çalışan düşük nitelikli iş gücünün daha üst gelir gruplarına yükselmesine imkân tanıyacaktır. Ancak, nitelikli iş gücünü destekleyecek projeler hazırlanmakta ve uygulanmakta olmasına rağmen özellikle çalışanların ve işverenlerin iş gücü piyasasının değişen şartlarına uyum yetenekleri yeterli seviyede değildir.</li> <li>Ülke çapında daha yüksek kayıtlı istihdam oranlarına ulaşılması, bireylerin örgün ve yaygın eğitim yoluyla kazandıkları beceri ve nitelikler yoluyla insana yakışır işlerde istihdam edilmeleri ve özellikle gençlerin okuldan işe geçişlerinin kolaylaştırılması gibi temel hedeflere daha hızlı ve etkin şekilde ulaşılmasını, sağlayacak kurumsal mekanizmalar ve kurumlararası koordinasyon yeterince güçlü değildir.</li> <li>Özellikle kırılğan ve özel politika gerektiren bireylerin eğitime ve diğer sosyal hizmetlere erişimi ve istihdam edilebilirlikleri konusunda zorluklar bulunmaktadır, ayrıca söz konusu bireylerin hizmetlere erişim kanalları konusundaki farkındalığı yeterli seviyede değildir.</li> </ul>					
<b>İHTİYAÇLAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proje hazırlama ve yönetimi konusunda gerek ulusal gerekse yerel düzeyde kurumsal kapasitenin artırılması gerekmektedir.</li> <li>Proje faaliyetlerinin öngörülen süre ve nitelikte gerçekleştirilebilmesi için Bakanlığımız Birimlerinin ve ilgili diğer paydaşların proje faaliyetlerine gereken desteği sağlaması ve projeleri kurumsal anlamda sahiplenmeleri önem arz etmektedir. (11.Kalkınma Planında belirlenen ve İstihdam, Eğitim ve Sosyal Politikalar Sektörel Operasyonel Programında yer alan hedefler ile örtüşen ihtiyaçlar)</li> <li>Özel itina gerektirenler başta olmak üzere tüm bireylerin kapsayıcı ve nitelikli bir eğitime ve hayat boyu öğrenme imkânlarına erişiminin sağlanması; aktif iş gücü programlarının yaygınlaştırılması, mesleki ve teknik eğitim ile iş gücü piyasası arasındaki bağın güçlendirilmesi, ayrıca toplumun tüm kesimlerine insana yakışır istihdam olanaklarının sunulması ile başta kadın ve gençler olmak üzere özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılmasına yönelik faaliyetler yürütülmesi gerekmektedir.</li> <li>Özellikle kız çocuklarının eğitimin tüm kademelerine kaydolma, okula devam etme ve eğitimlerini tamamlama oranlarının artırılması ihtiyacı devam etmektedir. Ayrıca, bakım hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması başta olmak üzere iş ve aile yaşamını uyumlaştıran uygulamalar dahil kadınların iş gücü piyasasına katılımlarını kolaylaştırıcı ve istihdamlarını destekleyici politika ve uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır.</li> <li>Eğitimde ve istihdamda yer alamayan gençlerin istihdama katılımlarının artırılması önceliği kapsamında gençlerin iş gücü piyasasına katılımlarının desteklenmesi ve staj, girişimcilik ve işbaşı eğitim programları vb. uygulamalar yoluyla istihdam edilebilirliklerinin desteklenmesi, ayrıca iş arama becerilerinin geliştirilmesi ve çalışma hayatına uyumlarını sağlamak için bilinçlendirme faaliyetleri yürütülmesi gerekmektedir.</li> </ul>					



<b>AMAÇ (A3)</b>	Kurumsal kapasite ve hizmet kalitesinin artırılması					
<b>HEDEF (H 3.5)</b>	Çağın gerektirdiği yetenek havuzuna sahip olmak					
<b>AMACIN İLGİLİ OLDUĞU PROGRAM/ALT PROGRAM ADI</b>	Yönetim ve Destek Programı					
<b>AMACIN İLİŞKİLİ OLDUĞU ALT PROGRAM HEDEFİ</b>						
<b>SORUMLU BİRİM</b>	İç Denetim Başkanlığı					
<b>İLGİLİ BİRİMLER</b>						
<b>PERFORMANS GÖSTERGELERİ (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2021 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG 3.5.1 Uluslararası CISA (Sertifikalı Bilgi Sistemleri Denetçisi ) belgesine sahip iç denetçilerin oranı</b>	100	%7,7	%50	%100	6 ay	1 yıl
<b>RİSKLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bütçe imkânlarının kısıtlılığı</li> <li>Yönetim ve çalışanlarca, bilgi ve iletişim güvenliği denetimlerinin önemine ilişkin farkındalık ve bilgilendirme eksikliğinden kaynaklanan nedenlerle değişime olan direnç.</li> </ul>					
<b>STRATEJİLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bilgi ve İletişim Güvenliği tedbirlerini içeren Cumhurbaşkanlığı Genelgesi (2019/30823), Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi tarafından yayınlanan “<i>Bilgi ve İletişim Güvenliği Rehberi</i>” ve “<i>Bilgi ve İletişim Güvenliği Denetim Rehberi</i>” gereği, bilgi güvenliği alanındaki kazanımların ve mukavemetin artırılması amacıyla, Bakanlığımızın yılda en az bir kez Bilgi ve İletişim Güvenliği Rehberi uyum denetimlerinin yetkin ve sertifikalı iç denetçilerce gerçekleştirilmesi. Tüm iç denetçilere bu yönde eğitim verilmesi.</li> <li>Bilgi ve iletişim güvenliği denetimlerinde en iyi uygulama örneği sergileyen, sürekli ve güncel eğitim anlayışıyla tecrübeli ve dinamik bir iç denetçi havuzuna sahip olmak, yönetici ve çalışanlarda farkındalık ve bilinç uyandırmak, diğer kurumlardaki iç denetçilere bu tecrübeyi aktarma yönünde güçlü bir irade ortaya koymak ve bunu sürdürmek.</li> </ul>					
<b>TAHMİNİ MALİYET</b>	5.757.000 TL					
<b>TESPİTLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İç Denetim Başkanlığımızda bir (1) iç denetçinin, ülke genelinde de altı (6) iç denetçinin Uluslararası CISA (Sertifikalı Bilgi Sistemleri Denetçisi ) belgesine sahip olması (Kaynak: İç Denetim Koordinasyon Kurulu, 2020 Yılı Kamu İç Denetim Genel Raporu). Bilgi ve iletişim güvenliği denetimlerinin bu konuda yetkin ve özellikle sertifikalı iç denetçilerce yapılması yönündeki ihtiyacın devam etmesi.</li> <li>Bilgi ve İletişim Güvenliği tedbirlerini içeren Cumhurbaşkanlığı Genelgesi (2019/30823), Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi tarafından yayınlanan “Bilgi ve İletişim Güvenliği Rehberi” ve “Bilgi ve İletişim Güvenliği Denetim Rehberi” gereği, özellikle CISA sertifikalı iç denetçi yetkinlik havuzumuzun yeterince güçlü olmaması.</li> </ul>					
<b>İHTİYAÇLAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İç denetçilerin Uluslararası CISA (Sertifikalı Bilgi Sistemleri Denetçisi ) belgesine sahip olmaları yönünde yönetim desteğinin sağlanması ve teşvik edilmesi.</li> </ul>					

<b>AMAÇ (A4)</b>	Çalışma hayatındaki tüm tarafların bilgi düzeyinin artırılması					
<b>HEDEF (H4.1)</b>	Çalışma hayatını ilgilendiren konularda nitelikli eğitim ve araştırma uygulamalarının sürekliliği sağlanacaktır.					
<b>AMACIN İLGİLİ OLDUĞU PROGRAM/ALT PROGRAM ADI</b>	İstihdam/Çalışma Hayatı Ve Sosyal Diyalog					
<b>AMACIN İLİŞKİLİ OLDUĞU ALT PROGRAM HEDEFİ</b>	Çalışma hayatında etkin işbirliğinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.					
<b>SORUMLU BİRİM</b>	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı (ÇASGEM)					
<b>İLGİLİ BİRİMLER</b>	Tüm Birimler					
<b>PERFORMANS GÖSTERGELERİ (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2021 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG 4.1.1 ÇASGEM Eğitimlerine katılan kişi sayısı</b>	%20	20.000	25.000	40.000	6 ay	6 ay
<b>PG 4.1.2 ÇASGEM Eğitimlerine katılan kişilerin memnuniyet oranı</b>	%20	%95	%95	%95	6 ay	6 ay
<b>PG 4.1.3 Milli Teknoloji Hamlesi Çerçevesinde Gençlerin Nitelikli İstihdamının Desteklenmesi Projesinden eğitim alan genç sayısı</b>	%20	0	2.000	8.000	6 ay	6 ay
<b>PG 4.1.4 Çalışma Hayatı Temel Eğitim Modülünden eğitim alan kişi sayısı</b>	%20	0	3.000	7.000	6 ay	6 ay
<b>PG 4.1.5 ÇASGEM bünyesinde yürütülen araştırma projelerinden üretilmiş bilimsel yayın sayısı</b>	%20	0	10	10	6 ay	6 ay
<b>RİSKLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Çalışma hayatında davranış değişimine direnç gösterilmesi</li> <li>Karar süreçlerindeki belirsizlik.</li> </ul>					
<b>STRATEJİLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bilinçlendirme ve eğitim faaliyetlerinde süreklilik sağlamak,</li> <li>Gerçekleştirilen faaliyetlere katılım sayısını artırmak</li> </ul>					
<b>TAHMİNİ MALİYET</b>	45.243.000 TL					
<b>TESPİTLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alınan geri bildirimler doğrultusunda eğitim taleplerinde ve başlıklarında değişiklik ihtiyacı oluşabilmektedir.</li> <li>Çalışma hayatını ilgilendiren konularda bilinç ve bilgi eksikliği mevcuttur.</li> </ul>					
<b>İHTİYAÇLAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mevzuatın ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmesi gerekmektedir.</li> <li>Sosyal taraflarla iş birliği artırılmalıdır.</li> <li>Çalışma hayatını ilgilendiren tüm konularda tüm tarafların bilgi düzeyini artırmaya yönelik etkinlikler düzenlenmelidir.</li> </ul>					

<b>AMAÇ (A4)</b>	Çalışma hayatındaki tüm tarafların bilgi düzeyinin artırılması					
<b>HEDEF (H4.2)</b>	Yurt dışındaki Eğitim ve Araştırma Kuruluşları ile İşbirliği Yapmak					
<b>AMACIN İLGİLİ OLDUĞU PROGRAM/ALT PROGRAM ADI</b>	İstihdam/Çalışma Hayatı Ve Sosyal Diyalog					
<b>AMACIN İLİŞKİLİ OLDUĞU ALT PROGRAM HEDEFİ</b>	Çalışma hayatında etkin işbirliğinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.					
<b>SORUMLU BİRİM</b>	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı (ÇASGEM)					
<b>İLGİLİ BİRİMLER</b>	Tüm Birimler					
<b>PERFORMANS GÖSTERGELERİ (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2021 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG 4.2.1 İşbirliği yapılan yurt dışı veya uluslararası kuruluşlardaki artış sayısı</b>	50	5	7	10	6 ay	6 ay
<b>PG 4.2.2 Bu kuruluşlarla gerçekleştirilen ortak eğitim ve/veya araştırma faaliyeti sayısı</b>	50	10	12	14	6 ay	6 ay
<b>RİSKLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İşbirliği yapılan tarafların süreçleri sahiplenmemesi,</li> <li>Karar süreçlerindeki belirsizlik</li> </ul>					
<b>STRATEJİLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kurum/kuruluşlar tarafından gerçekleştirilen uluslararası faaliyetlere katılım sağlamak,</li> <li>Gerçekleştirilecek faaliyetlerde ilgili uluslararası kurum ve kuruluşların yer alması için gayret göstermek.</li> <li>Yapılan çalışmaların ilgili uluslararası kuruluşlarla paylaşımına önem vermek.</li> </ul>					
<b>TAHMİNİ MALİYET</b>	22.570.445 TL					
<b>TESPİTLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ÇASGEM'in deneyimleri ve faaliyetleri uluslararası arenada yeterince paylaşılacaktır</li> </ul>					
<b>İHTİYAÇLAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ÇASGEM'i ziyaret eden uluslararası misafirlere ÇASGEM'in faaliyetlerini aktaracak sunum ve yayınlar hazırlanmalıdır.</li> <li>Uluslararası faaliyetlerin gerçekleştirilebilmesi için yeterli ödenek sağlanmalıdır.</li> <li>Uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından gerçekleştirilen faaliyetlere katılım sağlanması.</li> </ul>					

<b>AMAC (A4)</b>	Çalışma hayatındaki tüm tarafların bilgi düzeyinin artırılması					
<b>HEDEF (H4.3)</b>	Çalışma hayatıyla ilgili konularda sosyal tarafların bilinç düzeyini artırmak					
<b>AMACIN İLGİLİ OLDUĞU PROGRAM/ALT PROGRAM ADI</b>	İstihdam/Çalışma Hayatı Ve Sosyal Diyalog					
<b>AMACIN İLİŞKİLİ OLDUĞU ALT PROGRAM HEDEFİ</b>	Çalışma hayatında etkin işbirliğinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.					
<b>SORUMLU BİRİM</b>	Çalışma Genel Müdürlüğü (ÇGM)					
<b>İLGİLİ BİRİMLER</b>	Tüm Birimler					
<b>PERFORMANS GÖSTERGELERİ (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2021 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG 4.3.1 Yapılan toplantı (Üçlü Danışma Kurulu, Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma Meclisi, Ulusal İstihdam Stratejisi İzleme ve Değerlendirme Kurulu, Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı İzleme, Değerlendirme ve Koordinasyon Kurulu, Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu, Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu) sayısı</b>	40	10	13	16	6 ay	6 ay
<b>PG 4.3.2 Resmi iletişim kanalları (CİMER, ALO 170, BELGENET) kullanılarak bilgilendirilen kişi sayısı</b>	60	23.000	25.000	27.000	6 ay	6 ay
<b>RİSKLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Söz konusu faaliyetler maliyet unsuru oluşturacağı için yeterli ödeneğin olmaması.</li> </ul>					
<b>STRATEJİLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bilinçlendirme faaliyetlerinde süreklilik sağlamak.</li> <li>Gerçekleştirilen faaliyetlerin etkinliğini artırmak.</li> <li>İş mevzuatını çalışanlara ve topluma tanıtmak.</li> </ul>					
<b>TAHMİNİ MALİYET</b>	2.372.000 TL					
<b>TESPİTLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Çalışma hayatını düzenleyen mevzuatta yapılan değişiklikler ve uygulamada meydana gelen yenilikler hakkında sosyal tarafların farkındalığını artırmaya yönelik faaliyet yapılması gerekmektedir.</li> <li>Özellikle sosyal tarafların bu konulara ilişkin güncel bilgilere sahip olması uygulamada karşılaşılan sorunların çözülebilmesi için önem arz etmektedir.</li> </ul>					
<b>İHTİYAÇLAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Farkındalık artırma çalışmaları gerekmektedir.</li> <li>İş Kanunu'nda düzenlenmiş ve düzenlenecek olan esnek çalışma biçimlerinin uygulanmasının artırılması amacıyla; işçi ve işverenlere yönelik toplantılar düzenlenmesi.</li> <li>Esnek çalışma ile ilgili düzenlemelere ilişkin güncel bilgilendirmenin yapılması.</li> </ul>					

## Hedef Risklerimiz ve Kontrol Faaliyetleri

**Tablo 17:** Hedef Risklerimiz ve Kontrol Faaliyetleri

Hedef	Riskler	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
<b>Hedef 1.1</b> <b>Çalışma barışına katkı sağlayan mekanizmaları daha etkin hale getirmek</b>	Mevzuat uyarınca yapılan toplantıların öngörülemeyen sebeplerle yapılamaması	Covid-19 pandemi süreci gibi öngörülemeyen sebeplerle yapılacak toplantı sayılarında sapma meydana gelebilmektedir.	Yapılacak toplantıların, dijital iletişim yolları aracılığıyla yapılmasının sağlanması, yapılamayan durumlarda ise sosyal tarafların yazılı görüşlerinin alınması yoluyla risk kontrol edilebilecektir.
	Ortak çalışma kültürünün yetersizliği, bilgi/veri paylaşımaması (kurum içi, bağlı/ilgili kuruluşlarla ve kurumlar arası)	Farklı birim/kurum ve kuruluşların bir araya gelerek sosyal diyalog anlayışıyla çalışma konusunda alışkanlığı bulunmamaktadır. Gerekli hallerde veri ve bilgi paylaşımının zamanında ve tam olarak yerine getirilmesi hususunda birim/kurumların isteksizliği ve/veya çekimsizliği ortaya çıkabilmektedir.	Farklı birim/kurum ve kuruluşların çalışma hayatına ilişkin hususlarda daha sık bir araya gelerek fikir alış verişini yapması ve teknik çalışma grupları yoluyla ortak çalışma anlayışının yaygınlaştırılması sağlanabilecektir. Gerekli hallerde veri ve bilgi paylaşımının zamanında ve tam olarak yerine getirilmesi için resmi yazışma yönteminin kullanılması ve talep gereçlerinin net ve açık şekilde resmi kanalla ifade edilmesi sağlanabilecektir.
	Toplumsal farkındalık düzeyinin yeterli seviyeye ulaşamaması.	Toplumsal farkındalığın artırılması hususunda yeterli sayıda faaliyetin hayata geçirilememesi, yapılan faaliyetlerde yeterli katılımcı sayısına ulaşamaması ve/veya ortaya konan faaliyetlerin yeterince duyurulamaması sebepleriyle toplumsal farkındalık düzeyinin yeterli seviyeye ulaşamaması riski ortaya çıkabilmektedir.	Toplumsal farkındalığın artırılması hususunda yeterli sayıda faaliyet ortaya konması adına bütçesel hazırlıkların yapılması, hedeflenen katılımcı sayısını aşacak şekilde davetli sayısının belirlenmesi, ortaya konan faaliyetlerin farklı iletişim yöntem ve kanalları kullanılarak duyurulması sağlanabilecektir.
	Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu toplantılarının öngörülemeyen sebeplerle yapılamaması.	Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu Toplantılarının pandemi/zaman uygunsuzluğu/katılımcıların iş yoğunluğu vb. sebeplerle yerine getirilememesi riski ortaya çıkabilmektedir.	Toplantı tarihinin alternatifli olarak belirlenip Makam ve Kurul üyesi kurum/kuruluş temsilcilerine iletilerek ortak uygunluklarının alınması, pandemi şartlarına göre en uygun toplantı yönteminin seçilmesi (çevrimiçi/hibrit/yüzyüze) yollarıyla toplantıların hayata geçirilmesi sağlanabilecektir.
	Psikolojik taciz (Mobbing) konusunda toplumsal farkındalık düzeyinin yeterli seviyeye ulaşamaması.	Psikolojik taciz (Mobbing) hususunda yapılan yeterli faaliyetin hayata geçirilememesi, yapılan faaliyetlerde yeterli katılımcı sayısına ulaşamaması ve/veya ortaya konan faaliyetlerin yeterince duyurulamaması sebepleriyle toplumsal farkındalık düzeyinin yeterli seviyeye ulaşamaması riski ortaya çıkabilmektedir.	Psikolojik taciz (Mobbing) alanında yeterli sayıda faaliyet ortaya konması adına bütçesel hazırlıkların yapılması, hedeflenen katılımcı sayısını aşacak şekilde davetli sayısının belirlenmesi, ortaya konan faaliyetlerin farklı iletişim yöntem ve kanalları kullanılarak duyurulması sağlanabilecektir.

Hedef	Riskler	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
<b>Hedef 1.2</b> <b>İş gücü piyasasında güvenceli esnekliği sağlamak</b>	Ortak çalışma kültürünün yetersizliği, bilgi/veri paylaşımaması (kurum içi, bağlı/ilgili kuruluşlarla ve kurumlar arası).	Farklı birim/kurum ve kuruluşların bir araya gelerek sosyal diyalog anlayışıyla çalışma konusunda alışkanlığı bulunmamaktadır. Gerekli hallerde veri ve bilgi paylaşımının zamanında ve tam olarak yerine getirilmesi hususunda birim/kurumların isteksizliği ve/veya çekimsizliği ortaya çıkabilmektedir.	Farklı birim/kurum ve kuruluşların çalışma hayatına ilişkin hususlarda daha sık bir araya gelerek fikir alış verişini yapması ve teknik çalışma grupları yoluyla ortak çalışma anlayışının yaygınlaştırılması sağlanabilecektir. Gerekli hallerde veri ve bilgi paylaşımının zamanında ve tam olarak yerine getirilmesi için resmi yazışma yönteminin kullanılması ve talep gerekçelerinin net ve açık şekilde resmi kanalla ifade edilmesi sağlanabilecektir.
<b>Hedef 1.3</b> <b>Özel politika gerektiren gruplar arasında yer alan kadın ve gençlerin istihdamını ve işgücü piyasasına dâhil olma niteliğini artırmak</b>	Ortak çalışma kültürünün yetersizliği	Farklı birim/kurum ve kuruluşların bir araya gelerek sosyal diyalog anlayışıyla çalışma konusunda alışkanlığı bulunmamaktadır.	Farklı birim/kurum ve kuruluşların özel politika gerektiren grupların istihdam ve istihdam edilebilirliklerini artırma konusunda daha sık bir araya gelerek fikir alış verişini yapması ve teknik çalışma grupları yoluyla ortak çalışma anlayışının yaygınlaştırılması sağlanabilecektir.
	Sahiplenme ve katılım konularında yeterli düzeye ulaşılamaması (kurum içi, bağlı/ilgili kuruluşlar ve kurumlar arası)	Özel politika gerektiren birey ve grupların istihdamını ve iş gücü piyasasına dâhil olma niteliğini artırmak adına yapılacak faaliyetlerde yeterli katılımcı sayısına ulaşılamaması ve/veya ortaya konan faaliyetlerin yeterince duyurulmaması sebepleriyle söz konusu risk ortaya çıkabilmektedir.	Özel politika gerektiren birey ve grupların istihdamını ve iş gücü piyasasına dâhil olma niteliğini artırmak adına yapılacak faaliyetlerde hedeflenen katılımcı sayısını aşacak şekilde davetli sayısının belirlenmesi ve ortaya konan faaliyetlerin farklı iletişim yöntem ve kanalları kullanılarak duyurulması sağlanabilecektir.
	Karar süreçlerindeki belirsizlik	Yapılan çalışmaların başında/hazırlanma aşamasında yer alan yöneticilerin değişmesi ve bu değişim sonrasında göreve gelen kişilerin yapılan çalışmaya ilişkin bilgi ve farkındalık düzeylerinin değişiklik göstermesi nedeniyle karar alma mekanizması etkin ve istenen hızda işlemeyebilmektedir.	Uzman ekiplerce yöneticilerin çalışma yürütülen alana ilişkin bilgi ve farkındalıklarının yüksek tutulması amacıyla belirli aralıklarla brifing/bilgilendirme yapılması sağlanabilecektir. Yönetici değişikliği ihtimaline karşı çalışma yapılan hususa ilişkin bilgi notları, rapor ve dokümanlar düzenli aralıklarla güncellenecek ve olası değişiklik durumunda sürecin aksamaması adına yeni gelen kişilere hızlı ve verimli şekilde aktarımlar gerçekleştirilecektir.
	Teklif edilen projelerin kabul edilmemesi	Kaynak sağlanmadığı için öngörülen projelerden bir kısmı gerçekleşmeyebilmektedir.	Kaynak talepleri hedeflerle detaylı olarak ilişkilendirilerek gerekçelendirilecektir.
<b>Hedef 1.4</b> <b>Nitelikli yabancı iş gücünün ülkemiz ekonomisine kazandırılmasına yönelik çalışmalar yapmak</b>	Salgının devam etmesi ve salgın nedeniyle yaşanabilecek ekonomik durgunluğun yabancı işgücü göçü üzerinde olumsuz etki oluşturabilmesi	Özellikle katma değeri yüksek sektörlerde çalışacak kalifiye yabancıların ülkemize gelmemesi nedeniyle olumsuz etkilenme ihtimali bulunmaktadır.	Ekonomik açıdan önemli sektörlerin izlenilmesine (toplantı, resmi yazı, rapor vb.) devam edilecektir.
<b>Hedef 1.5</b> <b>Uluslararası işgücü ağını oluşturmak</b>	İhtiyaç ve mevzuat analizi sonucunda Tanıtım Ofislerinin kurulmasına ihtiyaç olmadığı sonucu çıkabilir. Bu durumda dijital tanıtım ofisi gibi alternatif çözümler üretilmesi gerekebilir.	1- Salgının devam etmesi yüz yüze çalışmaları engellemeye devam etmesi bir tanıtım ofisi kurulması çalışmalarını sektöre uğratabilecektir. 2- Ayrıca bütçeden pay ayrılmaması da tanıtım ofisleri için bir risk oluşturabilecektir.	Salgının seyri takip edilecektir. Bütçe çalışmalarına aktif katılım sağlanacaktır. İhtiyaç analizi ve mevzuat analizi çalışmasının 2022 yılının ilk 6 ayında bitirilmesi sağlanacaktır.

Hedef	Riskler	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
		3- İhtiyaç analizi ve mevzuat analizi çalışması başlatılmıştır.	
	Salgının devam etmesi ve salgın nedeniyle yaşanabilecek ekonomik durgunluğun yabancı işgücü göçü üzerinde olumsuz etki oluşturabilmesi	Özellikle katma değeri yüksek sektörlerde çalışacak kalifiye yabancıların ülkemize gelmemesi nedeniyle olumsuz etkilenme ihtimali bulunmaktadır.	Ekonomik açıdan önemli sektörlerin izlenilmesine (toplantı, resmi yazı, rapor vb.) devam edilecektir.
	Mevzuat çalışmalarının yasallaşmasında yaşanabilecek olumsuzluklar	Özellikle tanıtım ofisleri için bu husus önem arz etmektedir. Turkuaz Kart 17 Eylül 2021 tarihi itibarıyla uygulamaya geçmiştir.	Mevzuat çalışmasının ilk taslağının ilk 6 ayda bitirilmesi sağlanacaktır.
	Çalışmaların mali açıdan desteklenmemesi	Tanıtım ofislerinin fiziksel olarak açılması halinde bütçe desteği gerekmektedir. Uluslararası işgücü veri tabanı çalışmaları için 2022 yılında projelerden sağlanan kaynaklar kullanılacaktır. Bu çerçevede yazılımcı istihdamı 1 Eylül 2021 itibarıyla sağlanmıştır.	Bütçe çalışmalarına aktif katılım sağlanacaktır.
<b>Hedef 2.1</b> <b>İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için tedbir alınmasına katkı sağlamak</b>	Denetlenen ve güvensizlik/uygunsuzluk incelemesi yapılan ürünlerde risk odaklı bulunmaması neticesinde ürünlerin güvenli çıkması, güvensizlik tespitinde ürünlerin testlerine ilişkin laboratuvar yetersizliği	Denetim esnasında alınan ürün numunelerinin güvensiz/uygunsuz çıkması, denetimlerin etkinliğinin azalması yönünde değerlendirilebilir. Türkiye'de bulunan laboratuvarların KKD'ler konusunda tüm testleri kapsamaması nedeniyle güvencilerinden şüphe duyulan ürünlere yönelik tüm testler yapılamamaktadır.	Denetçilere verilen eğitimler doğrultusunda, denetimde alınan numunelerin güvensiz/uygunsuz ürünler olması konusunda dikkat edilecektir ve risk odaklı denetim hususuna ağırlık verilecektir. Ülkemizdeki test laboratuvarlarının yeterli olmadığı, sürecin daha uzun ve maliyetli olacağı göz önünde bulundurularak yurtdışı laboratuvarlardan faydalanılabilecektir.
	Laboratuvar yöneticisi ve personellerinin mevzuatı ve ölçüm metodlarını uygulamada zorluk yaşanması	Laboratuvar yöneticisi ve personelinin gerekli güncel bilgisinin bulunmaması sebebiyle denetimlerde aksaklık yaşanabilme ihtimali bulunmaktadır.	Kurum olarak dış katılımcıya ve hedef kitleye yönelik yaptığımız eğitimler ile uygulamaya zorluğunun ortadan kaldırılması hedeflenmektedir.
	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün insan kaynağının ve sahadaki uygulayıcıların yeni denetim modeline uyum sağlaması zaman alacaktır.	Uyum sürecinde ilk 6 ay denetimler pilot olarak sürdürülecektir.	Pilot uygulamada görülen eksiklikler gözden geçirilerek iyileştirme yapılacak ve Mart ayında denetime yetkili personele eğitim verilerek yeni denetim modeli uygulanmaya başlanacaktır.
	Bakanlığımızla birlikte tüm kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, çalışan ve işveren örgütleri başta olmak üzere sivil toplum kuruluşları ve sonuçta toplumumuzun tamamının ortak çalışmasını gerektirmektedir. Bu itibarla, tüm paydaşlarımızın ortak hedefe istenilen düzeyde odaklanamaması	“Ölümlü iş kazası oranı (yüz binde)”nın azaltılması amacıyla Bakanlığımızla birlikte tüm kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, çalışan ve işveren örgütleri başta olmak üzere sivil toplum kuruluşları ve sonuçta toplumumuzun tamamının ortak çalışmasını gerektirmektedir.	Tüm paydaşlarımızla, toplumda İSG kültürünün oluşumunu destekleyerek davranış değişikliğine dönüştürmesi amacıyla işbirliği faaliyetlerimize ağırlık verilecektir.
<b>Hedef 2.2</b> <b>İş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirmek ve yaygınlaştırmak</b>	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü personelinin güncel araştırmalar yapabileceği veri tabanı aboneliği bulunmamaktadır. Ayrıca, İSGGM araştırma projelerine dayanılarak yayımlanan akademik camianın yayımlanmış olduğu bilimsel çalışmalardan haberdar olunamaması. Yayınlarda kullanılacak verinin KVVK kapsamında değerlendirilmesi sonucu yayının çıkmaması, Etik kurul onaylarının alınmaması ve yayının gönderileceği derginin ve/veya yayım organının kabul vermemesi	Genel Müdürlüğümüzde yapılan projelerle ilgili genelde bir bilimsel yayın yapılmamakta ya da yapılması için gerekli bilgiye ulaşım bulunmamaktadır. Akademik araştırmalarda kullanılan veritabanı aboneliklerinin maliyetinin yüksek olması. Çalışmalarda kullanılan veri elde etme yöntemleri öncesi etik onayların alınması ve/veya prosedürlerin işletilmesi, kişilerin bilgilendirilmelerinin yapılması	Veri tabanı aboneliği yapılacaktır. Bilimsel çalışmaların değerlendirilmesi amacıyla ilgili kuruluşlarla ilişkiler kurulacak/güçlendirilecektir. Cumhurbaşkanlığı Millet Kütüphanesi'nin altyapısı veya üniversiteler ile protokol ile veritabanlarına erişimin açılması. Çalışmalarda veri toplama yöntemleri kullanılmadan önce katılacak kişilerin onayının alınması/bu kişilere bilgi verilmesi sağlanacaktır.



Hedef	Riskler	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
	Salgın hastalık, öngörülemeyen nedenler, eğitimlere talep olmaması, yapılacak eğitimin düzenlendiği mevzuatın yürürlüğe girmemesi olması.	Salgın hastalık, iş yükü nedeniyle eğitimlere yeterli talep olmayabilir. İş hijyeni laboratuvarlarının ihtiyaç duydukları değişiklikler yönetmelik revizyonu taslağına yansıtılmıştır. Taslak için sosyal tarafların görüşleri alınmaktadır. Yönetmelik revizyonu süreci mümkün olan en kısa sürede tamamlanacaktır.	Eğitim tarihlerinin pandeminin farklı aylarda planlanması yapılmaktadır. Teorik eğitim kısımları için uzaktan eğitim modülleri planlanmaktadır. Sosyal taraflardan gelen görüşler Genel Müdürlük birimleri ile iletişim halinde değerlendirilmekte ve gereken kararlar verilmektedir.
<b>Hedef 2.3</b> <b>Çocuk işçiliği ile mücadelenin etkinliğini artırmak</b>	Ortak çalışma kültürünün yetersizliği, bilgi/veri paylaşımının (kurum içi, bağlı/ilgili kuruluşlarla ve kurumlar arası)	Farklı birim/kurum ve kuruluşların bir araya gelerek sosyal diyalog anlayışıyla çalışma konusunda alışkanlığı bulunmamaktadır. Gerekli hallerde veri ve bilgi paylaşımının zamanında ve tam olarak yerine getirilmesi hususunda birim/kurumların isteksizliği ve/veya çekimserliği ortaya çıkabilmektedir.	Farklı birim/kurum ve kuruluşların çalışma hayatına ilişkin hususlarda daha sık bir araya gelerek fikir alış verişini yapması ve teknik çalışma grupları yoluyla ortak çalışma anlayışının yaygınlaştırılması sağlanabilecektir. Gerekli hallerde veri ve bilgi paylaşımının zamanında ve tam olarak yerine getirilmesi için resmi yazışma yönteminin kullanılması ve talep gerekçelerinin net ve açık şekilde resmi kanalla ifade edilmesi sağlanabilecektir.
	Karar süreçlerindeki belirsizlik	Yapılan çalışmaların başında/hazırlanma aşamasında yer alan yöneticilerin değişmesi ve bu değişim sonrasında göreve gelen kişilerin yapılan çalışmaya ilişkin bilgi ve farkındalık düzeylerinin değişiklik göstermesi nedeniyle karar alma mekanizması etkin ve istenen hızda işlemeylebilmektedir.	Uzman ekiplerce yöneticilerin çalışma yürütülen alana ilişkin bilgi ve farkındalıklarının yüksek tutulması amacıyla belirli aralıklarla brifing/bilgilendirme yapılması sağlanabilecektir. Yönetici değişikliği ihtimaline karşı çalışma yapılan hususa ilişkin bilgi notları, rapor ve dokümanlar düzenli aralıklarla güncellenecek ve olası değişiklik durumunda sürecin aksamaması adına yeni gelen kişilere hızlı ve verimli şekilde aktarımlar gerçekleştirilecektir.
	Teklif edilen projelerin kabul edilmemesi	Kaynak sağlanmadığı için öngörülen projelerden bir kısmı gerçekleştirilememektedir.	Kaynak talepleri hedeflerle detaylı olarak ilişkilendirilerek gerekecektir.
<b>Hedef 2.4</b> <b>Çalışma şartları ile iş sağlığı ve güvenliği teftişleri ve rehberlik yoluyla işyerlerinin mevzuata uyumuna katkı sağlamak</b>	Ortak çalışma kültürünün yetersizliği, bilgi/veri paylaşımının olmaması	Veri/bilginin asıl kaynağı olan ilgili kurum ve kuruluşların, veri/bilgi paylaşımında sıkıntılar yaşanabilmektedir.	İlgili veri/bilginin, iş teftiş otomasyon sistemi üzerinden veya benzeri uygulamalar üzerinden alınması sağlanmaya çalışılacaktır.
	Çalışanların ve işverenlerin mevzuatı ve uygulamaları benimsemesinde zorluk yaşanması.	Çalışanlar ve işverenler, mevzuata uyum konusunda direnç gösterebilmektedirler.	Yapılacak önleyici ve risk odaklı denetimlerde, denetimin yanısıra bilinçlendirmeyi artırıcı farkındalık eğitimleri de önem verilecektir.
	İş sağlığı ve güvenliği kültürü eksikliği.	İş sağlığı ve güvenliği programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki sürekliliğine karar veren birey ve grupların değer, algı, tutum, düşünme alışkanlıkları, yetkinlik ve davranış örüntüleri ile iş sağlığı ve güvenliğini benimsemelerinde sıkıntı yaşanmaktadır.	Yapılacak önleyici ve risk odaklı denetimlerde, denetimin yanısıra bilinçlendirmeyi artırıcı farkındalık eğitimleri de önem verilecektir.
	Yoğun teftiş dönemlerinin mesleki gelişim eğitimlerini engellemesi	Teftiş programlarının yoğunluğu, personelin mesleki gelişim eğitimlerine katılmasını engellemektedir.	Uzaktan eğitim mekanizmaları ile personelin mesleki gelişim eğitimlerine katılması sağlanacaktır.
<b>Hedef 3.1</b> <b>Bakanlık hizmetlerine erişimi kolaylaştırmak, kalite ve memnuniyeti artırmak</b>	Kullanıcıların e-uygulamaları etkin olarak kullanılmaması.	e-Devlet uygulamalarını etkin kullanma yaş'a, eğitime ve meslek gruplara göre farklılıklar göstermektedir.	İstenen resmi evrakların elektronik ortamda taranarak, sisteme yüklenmesi sağlanmaktadır.



Hedef	Riskler	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
<b>Hedef 3.2</b> <b>Vatandaşlarımızın yurt dışındaki hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek; sunulan hizmetleri yaygınlaştırmak ve etkinliğini arttırmak</b>	Yurt dışı kadrolarının boş kalması nedeniyle vatandaşlarımıza sunulan hizmetlerin aksaması ve buna bağlı olarak mağduriyetlerin ortaya çıkması, vatandaş memnuniyetinin azalması	Yurt dışı kadroların %95'inin münhal bulunması ve kısa vadede atama yapılamaması	Üst makamlara gerekli bilgilendirmeler düzenli olarak yapılacaktır. Genel Müdürlük bütçesinde atamaların yapılabilmesi için ilgili bütçe kalemine gerekli ödeneğin aktarılması talep edilmektedir.
	Kurum dışı atamaların etkin hizmet vermekte zorlanması ve görev dönüşü tecrübe aktarımında bulunamadan kurumuna dönmesi.	Yurt dışı kadrolar için kurum dışından atanan personelin Genel Müdürlük içinde yetişmemiş ve/veya görev almamış olması nedeniyle yeterli bilgi, birikim ve tecrübeye sahip olmaması. Ayrıca görev bitiminde Genel Müdürlüğümüzde görev alınmaması nedeniyle yurt dışında edinilen bilgi ve tecrübelerin Genel Müdürlük hafızasına aktarılamaması ve gerektiğinde bu bilgilerden istifade edilememesi.	Üst makamlara gerekli bilgilendirmeler yapılacaktır.
	Gerekli ödeneğin sağlanamaması	Yurt dışı birimlerince yapılması düşünülen vatandaşlara yönelik faaliyetlerde (mesleki eğitim, fuar, çeşitli organizasyonlar vb.) kullanılmak üzere bir bütçe tahsis edilememesi.	Her sene bütçe hazırlanırken bu faaliyetler için temsil, ağırlama, tören, fuar, organizasyon giderleri ödeneğinin ayrılması talebinde bulunulacaktır.
	Yurt dışında ilgili makamlarla işbirliğinin istenilen seviyede gerçekleşmemesi.	Ülkeler arası siyasi ilişkilerin bozulması durumunda, görev yapılan ülkenin resmi makamlarının işbirliğine açık olmamasının yurt dışında işbirliği yapılan makamlarla yürütülen ilişkileri olumsuz etkileyebilmesi. Ayrıca, görev yapılan ülkede ortaya çıkabilecek iç karışıklık niteliğindeki olayların hizmetlerin sunumunu etkileyebilmesi.	Yurt dışındaki makamlarla yurt dışı birimlerimizce yürütülen ilişkilerin siyasi konulara girmeden, teknik boyutta ve devamlılık arz edecek biçimde, karşılıklı iyi niyet esasına göre devam edebilmesi için gerekli çalışmalar sürdürülmektedir.
<b>Hedef 3.3</b> <b>İnsan kaynaklarının mesleki yetkinliğini geliştirmek, çalışan memnuniyetini ve motivasyonunu arttırmak</b>	Bireylerin ve birimlerin değişime ve yeni metodların kullanılmasına direnci.	Yeni eğitim metodlarına yetişkin bireylerin uyum sağlamakta güçlük çekmesi	Yeni metodların kullanımına yönelik açıklayıcı kılavuzlar oluşturulacaktır.
	Bütçe olanaklarının kısıtlılığı.	Eğitim bütçesinin yetersiz olması nedeniyle Ankara dışı programların kısıtlı planlanması	Eğitici seçiminde diğer kurumlardan ve iç eğitimcilerden yararlanılması ve eğitimlerin çevrimiçi gerçekleştirilmesi sağlanacaktır.
	Bakanlığımızca verilen eğitimlerin farklı birimlerce de aynı içerikte eğitim düzenlenmesi nedeniyle mükerrer olması ve gereksiz maliyet oluşturması.	Aynı içerik eğitimlerin farklı birimlerce de düzenlenmesi nedeniyle mükerrer eğitimler gerçekleştirilmesi ve bu durumun maliyet artışına neden olması	Bakanlığımız birimleri ile görüşülerek Yıllık Eğitim Planı Koordinasyonunun yürütülmesi ile mükerrer eğitimlerin yapılması önlenecektir.
<b>Hedef 3.4</b> <b>Avrupa Birliği ve diğer uluslararası kuruluşların istihdam, eğitim ve sosyal politika alanlarındaki fonlarının ulusal öncelikler çerçevesinde uygulanmasını sağlamak</b>	Türkiye AB ilişkilerinde yaşanan dönemsel değişiklikler sebebiyle AB'nin tek taraflı fon kesintilerine gidebilmesi sebebi ile IPA fonlarının kullanımı ve planlamasında zorluklar yaşanması.	AB tarafından öngörülmeleyen tek taraflı fon kesintilerine gidilmesi hem uzun dönemli planlama faaliyetlerimizi olumsuz yönde etkilemekte hem de paydaş kuruluşlarımızın IPA süreçlerine olan güvenlerini zedeleyerek yeni proje fikri oluşturm motivasyonlarını olumsuz yönde etkilemektedir.	Başkanlığımızca NIPAC ve Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu ile yakın işbirliği içerisinde çalışılarak olası fon kesintilerinin önüne geçilmesi, bu kesintilerin yaşanması halinde ise programlama faaliyetlerini sektöre uğratmayacak makul süre içerisinde öğrenilerek gerekli önlemlerin alınması için çalışılmaktadır. Kesintiler neticesinde projelerde önceliklendirilmeye gidilmesi gereken durumlarda proje seçimlerinde eşit ve adil muamele ilkeleri gözetilmektedir.

Hedef	Riskler	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
	Kurumların; proje süreçlerinin uzun olması, fazla sayıda proje yürütülmesi vb. nedenlerle AB Fonlarıyla proje geliştirmeye yönelik ilgisinin yeterli düzeyde olmaması.	Proje hazırlık süreçlerinin çok uzun olması ve yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olmamaları potansiyel faydalancı kurumlarımızda AB fonları ile proje hazırlamaya yönelik bir isteksizlik ortaya çıkmasına neden olmaktadır.	Başkanlık olarak toplantılar aracılığıyla potansiyel faydalancı kurumlarımızı süreç hakkında bilgilendirmekte, söz konusu fonun ülkemize yönelik getirileri hakkında bilgi sağlamaktayız. Operasyon teklif çağrılarında çıkararak faydalancı kurumlarımızı sürece dâhil etmek için çalışmalar yürütmekte ve operasyon teklifi hazırlıklarında kendilerine destek vermekteyiz.
	Faydalancı kurumların sözleşme tutarının altında bir harcama gerçekleştirebilmeleri nedeniyle istenilen fon kullanımı oranında düşüş yaşanması.	Pandemi kısıtlamaları nedeniyle gerçekleştirilemeyen bazı faaliyetler harcamaların bekelenenden az gerçekleşmesine dolayısıyla fon talebi tutarının tahmin edilenden düşük olmasına neden olmaktadır.	Düşük harcama gerçekleşen projelerde sözleşme taraflarının onayıyla proje uygulama döneminin uzatılması sağlanabilir. Fon kullanımının yüksek olduğu projelerde bütçe artırımına gidilebilir.
	AB fonlarından faydalanacak potansiyel faydalancıların yeterli insan kaynağına sahip olmaması nedeniyle fonların etkin ve verimli bir şekilde kullanılamaması.	Potansiyel faydalancıların kurumsal kapasitesinin yeterli düzeyde olmaması (örneğin yabancı dil bilgisi iyi düzeyde olan personelin bulunmaması, ihale belgelerinin hazırlığı ve ihale değerlendirme süreçlerinde faydalancıyı temsil edecek personel sayısının azlığı, AB projeleri ve ihale usulleri hakkında personelin bilgisi olmaması vb.) sebebiyle proje hazırlık ve ihale değerlendirme süreçlerinde gecikmeler yaşanabilmekte ve bu da fonların etkin ve verimli bir şekilde kullanımını olumsuz yönde etkilemektedir.	Proje hazırlık aşamasında, yeterli sayıda ve gerekli donanımına sahip personelin atanması amacıyla faydalancı kurumlara yönelik gerekli bilgilendirmeler tarafımızca yapılmaktadır. Ayrıca, AB projeleri ve ihale usulleri hakkında, faydalancı kurumlar tarafından atanan personele yönelik eğitimler düzenli olarak Başkanlığımızca gerçekleştirilmektedir.
	Pandemi sebebiyle gerek ihale gerekse proje uygulama süreçlerindeki gecikmeler-aksaklıklar	İhale değerlendirme süreçlerinde, pandemi sebebiyle kesintiler veya 3-4 aylık gecikmeler yaşanmıştır.	Yaşanan gecikmelerin olumsuz etkilerinin sınırlı olması amacıyla, bazı ihale değerlendirme süreçlerinde görev alan Değerlendirme Komitesi üyeleri arasında değişikliğe gidilmiş, bazı durumlarda ise yedek üye sayısı artırılmıştır. Ayrıca, zaman tasarrufu sağlamak adına belgelerin onay süreçlerinin, Kurumlar arası işbirliği ile hızlandırılmasına yönelik faaliyetler gerçekleştirilmiştir.
<b>Hedef 3.5</b> <b>Çağın gerektirdiği yetenek havuzuna sahip olmak</b>	Bütçe imkânlarının kısıtlılığı	İç denetim mesleğinin faaliyet alanının dinamik, değişken ve çevik dönüşümü zorunlu kılması, mevzuatımızda atıf yapılan ve uluslararası geçerliliği olan sertifikaya sahip iç denetçilere olan ihtiyacın devam etmesi ve mesleğin sürekli güncel eğitimi gerektirmesine rağmen, eğitime istenen düzeyde kaynak aktarılamaması.	Bilgi ve İletişim Güvenliği tedbirlerini içeren " <b>Cumhurbaşkanlığı Genelgesi (2019/30823)</b> ", Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi tarafından yayınlanan " <b>Bilgi ve İletişim Güvenliği Rehberi</b> " ve " <b>Bilgi ve İletişim Güvenliği Denetim Rehberi</b> " doğrultusunda iç denetçilerin eğitim alması ve sertifikalı yetkin iç denetçiler olmasının sağlanması.
	Yönetim ve çalışanlarca, bilgi ve iletişim güvenliği denetimlerinin önemine ilişkin farkındalık ve bilgilendirme eksikliğinden kaynaklanan nedenlerle değişime olan direnç	Bilgi ve iletişim güvenliği denetimlerinin önemine ve bu denetimlerin Bakanlığımızda özellikle bu konuda yetkin kendi iç insan kaynaklarıyla (iç denetçiler vasıtasıyla) yapılması gerektiği yönünde, yöneticilere ve çalışanlara yeterince farkındalık, bilgilendirme ve yönlendirme çalışmasının yapılamaması.	Bilgi ve İletişim Güvenliği tedbirlerini içeren " <b>Cumhurbaşkanlığı Genelgesi (2019/30823)</b> ", Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi tarafından yayınlanan " <b>Bilgi ve İletişim Güvenliği Rehberi</b> " ve " <b>Bilgi ve İletişim Güvenliği Denetim Rehberi</b> " esas alınarak, her fırsatta iç denetim faaliyetleri boyunca yönetici ve

Hedef	Riskler	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
			çalışanlara bilgi verilmesi, bilinç ve farkındalık oluşturulması yönünde politika izlenmesi.
<b>Hedef 4.1</b> <b>Çalışma hayatını</b> <b>ilgilendiren konularda</b> <b>nitelikli eğitim ve</b> <b>araştırma</b> <b>uygulamalarının</b> <b>sürekliliği</b> <b>sağlanacaktır.</b>	Çalışma hayatında davranış değişimine direnç gösterilmesi	Düzenlenen eğitimlere katılanların yetişkin bireyler olması nedeniyle yeni bilgileri uygulamaya geçirmeye karşı daha temkinli olmaları	Eğitim ve araştırma faaliyetlerinde sosyal tarafların hayat boyu öğrenme olgusuna bakış açısının olumlu yönde gelişmesi ön planda tutulacaktır.
	Karar süreçlerindeki belirsizlik	Eğitimlerin yoğunlaştığı dönemlerde kapasite kullanımı ve eğitim planlamasında sıkıntı yaşanabilmektedir	Eğitim planlamasının periyodik olarak kontrolü sağlanacaktır.
<b>Hedef 4.2</b> <b>Yurt dışındaki Eğitim</b> <b>ve Araştırma</b> <b>Kuruluşları ile işbirliği</b> <b>yapmak</b>	İşbirliği yapılan tarafların süreçleri sahiplenmemesi	İşbirliği yapılan kurumların mevcut veya önceden başladıkları faaliyetlerine öncelik vermesi söz konusu olabilmektedir	İşbirliği yapılan kurumlarla iletişimin ve ortak faaliyetlerin artırılması sağlanacaktır.
	Karar süreçlerindeki belirsizlik.	Salgın, fiziksel uzaklık gibi nedenlerle gerçekleştirilecek faaliyetlerin uygulanmasında problemlerin ortaya çıkması ihtimali vardır.	Çevrim içi eğitim ve toplantı imkânlarından yararlanılacaktır.
<b>Hedef 4.3</b> <b>Çalışma hayatıyla ilgili</b> <b>konularda sosyal</b> <b>tarafların bilinç</b> <b>düzeyini artırmak</b>	Söz konusu faaliyetler maliyet unsuru oluşturacağı için yeterli ödeneğin olmaması.	Çalışma hayatıyla ilgili sosyal tarafların bilinç düzeyini arttırmaya yönelik görsel-ışitsel materyal hazırlanması için kaynak gerekmekte olup gerekli kaynağın sağlanması adına hazırlanan/teklif edilen projelerden bir kısmı gerçekleştirilmeyebilmektedir.	Yatırım programına sunulan ve bilinçlendirme faaliyetlerini kapsayan projelerin kaynak talepleri hedeflerle detaylı olarak ilişkilendirilerek gerekecektir.

## Stratejik Planımızın Maliyeti

**Tablo 18:** Tahmini Maliyet<sup>2</sup>

Amaç/Hedef	2022	2023	Toplam Maliyet (TL)
<b>AMAÇ 1: İŞ GÜCÜ PİYASASININ ETKİNLEŞTİRİLMESİ</b>	<b>34.798.000</b>	<b>14.272.000</b>	<b>49.070.000</b>
Hedef 1.1 Çalışma barışına katkı sağlayan mekanizmaları daha etkin hale getirmek	1.398.000	1.494.000	2.892.000
Hedef 1.2 İş gücü piyasasında güvenceli esnekliği sağlamak	-	-	-
Hedef 1.3 Özel politika gerektiren gruplar arasında yer alan kadın ve gençlerin istihdamını ve işgücü piyasasına dâhil olma niteliğini artırmak	470.000	490.000	960.000
Hedef 1.4 Nitelikli yabancı iş gücünü ülkemiz ekonomisine kazandırılmasına yönelik çalışmalar yapmak	17.005.000	11.274.000	28.279.000
Hedef 1.5 Uluslararası işgücü ağını oluşturmak	15.925.000	1.014.000	16.939.000
<b>AMAÇ 2: SAĞLIKLI, GÜVENLİ VE GÜVENCELİ BİR ÇALIŞMA ORTAMININ OLUŞTURULMASI</b>	<b>327.830.450</b>	<b>320.904.800</b>	<b>648.735.250</b>
Hedef 2.1 İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için tedbir alınmasına katkı sağlamak	37.396.000	41.073.000	78.469.000
Hedef 2.2 İş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirmek ve yaygınlaştırmak	832.750	1.178.000	2.010.750
Hedef 2.3 Çocuk işçiliği ile mücadelenin etkinliğini artırmak	134.970.000	114.510.000	249.480.000
Hedef 2.4 Çalışma şartları ile iş sağlığı ve güvenliği teftişleri ve rehberlik yoluyla işyerlerinin mevzuata uyumuna katkı sağlamak	154.631.700	164.143.800	318.775.500
<b>AMAÇ 3: KURUMSAL KAPASİTE VE HİZMET KALİTESİNİN ARTIRILMASI</b>	<b>968.125.237</b>	<b>609.909.877</b>	<b>1.578.035.114</b>
Hedef 3.1 Bakanlık hizmetlerine erişimi kolaylaştırmak, kalite ve memnuniyeti artırmak	5.500.000	6.000.000	11.500.000
Hedef 3.2 Vatandaşlarımızın yurt dışındaki hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek; sunulan hizmetleri yaygınlaştırmak ve etkinliğini artırmak	91.406.000	95.977.000	187.383.000
Hedef 3.3 İnsan kaynaklarının mesleki yetkinliğini geliştirmek, çalışan memnuniyetini ve motivasyonunu artırmak	1.272.160	1.548.000	2.820.160
Hedef 3.4 Avrupa Birliği ve diğer uluslararası kuruluşların istihdam, eğitim ve sosyal politika alanlarındaki fonlarının ulusal öncelikler çerçevesinde uygulanmasını sağlamak	867.151.077	503.425.877	1.370.576.954
Hedef 3.5 Çağın gerektirdiği yetenek havuzuna sahip olmak	2.796.000	2.959.000	5.755.000
<b>AMAÇ 4: ÇALIŞMA HAYATINDAKİ TÜM TARAFLARIN BİLGİ VE BİLİNÇ DÜZEYİNİN ARTIRILMASI</b>	<b>34.205.445</b>	<b>35.980.000</b>	<b>70.185.445</b>
Hedef 4.1 Çalışma hayatını ilgilendiren konularda nitelikli eğitim ve araştırma uygulamalarının sürekliliği sağlanacaktır.	21.777.000	23.466.000	45.243.000
Hedef 4.2 Yurt dışındaki Eğitim ve Araştırma Kuruluşları ile İşbirliği Yapmak	11.270.445	11.300.000	22.570.445
Hedef 4.3 Çalışma hayatıyla ilgili konularda sosyal tarafların bilinç düzeyini artırmak	1.158.000	1.214.000	2.372.000
<b>TOPLAM</b>	<b>1.364.959.132</b>	<b>981.066.677</b>	<b>2.346.025.809</b>

<sup>2</sup> Genel Yönetim Giderlerine; personel giderleri, sosyal güvenlik kurumlarına devlet prim giderleri, mal ve hizmet alım giderleri vb dahil edilmiştir.

## **XI. İZLEME VE DEĞERLENDİRME**

Bakanlığımız 2022-2023 Stratejik Planında yer alan amaç ve hedeflere ulaşma derecesini takip etmek amacıyla veriler sorumlu birimlerden toplanarak değerlendirilecektir. İzleme ve değerlendirme performans göstergeleri aracılığıyla yapılacaktır. Stratejik Planın uygulama sonuç raporu (üçer aylık, altı aylık ve yıllık) dönemler halinde hazırlanacak ve üst yönetime sunulacaktır. Stratejik Planın izleme ve değerlendirme çalışmaları Strateji Geliştirme Başkanlığının koordinasyonunda yürütülecektir. Strateji Geliştirme Başkanlığı tarafından hazırlanan raporlara ilişkin değerlendirmeler Üst Yöneticinin başkanlığında, hedeflerden sorumlu birimin harcama yetkilileri ve Strateji Geliştirme Başkanının katılımıyla gerçekleştirilecek toplantılarda yapılacaktır.

Söz konusu toplantılarda, Stratejik Planda ortaya konulan hedeflerin ve ilgili performans göstergeleri ile risklerin takibi yapılacak, hedefler ve gerçekleşme arasında fark oluşması durumunda sapmanın nedenleri araştırılacak önlemlere ilişkin öneriler sunulacaktır.

2022-2023 Stratejik Planının uygulama sonuçlarının yer aldığı izleme raporu; her yılın ilk altı aylık dönemi için Temmuz ayının sonuna kadar, değerlendirme raporu ise ilgili dönemi takip eden Şubat ayının sonuna kadar hazırlanacaktır. Plan dönemi sonunda ise stratejik plan gerçekleşme raporu hazırlanacak ve bir sonraki dönem hazırlanacak olan Stratejik Plan hazırlık çalışmalarında dikkate alınacaktır.



**T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**

[www.csgeb.gov.tr](http://www.csgeb.gov.tr)