

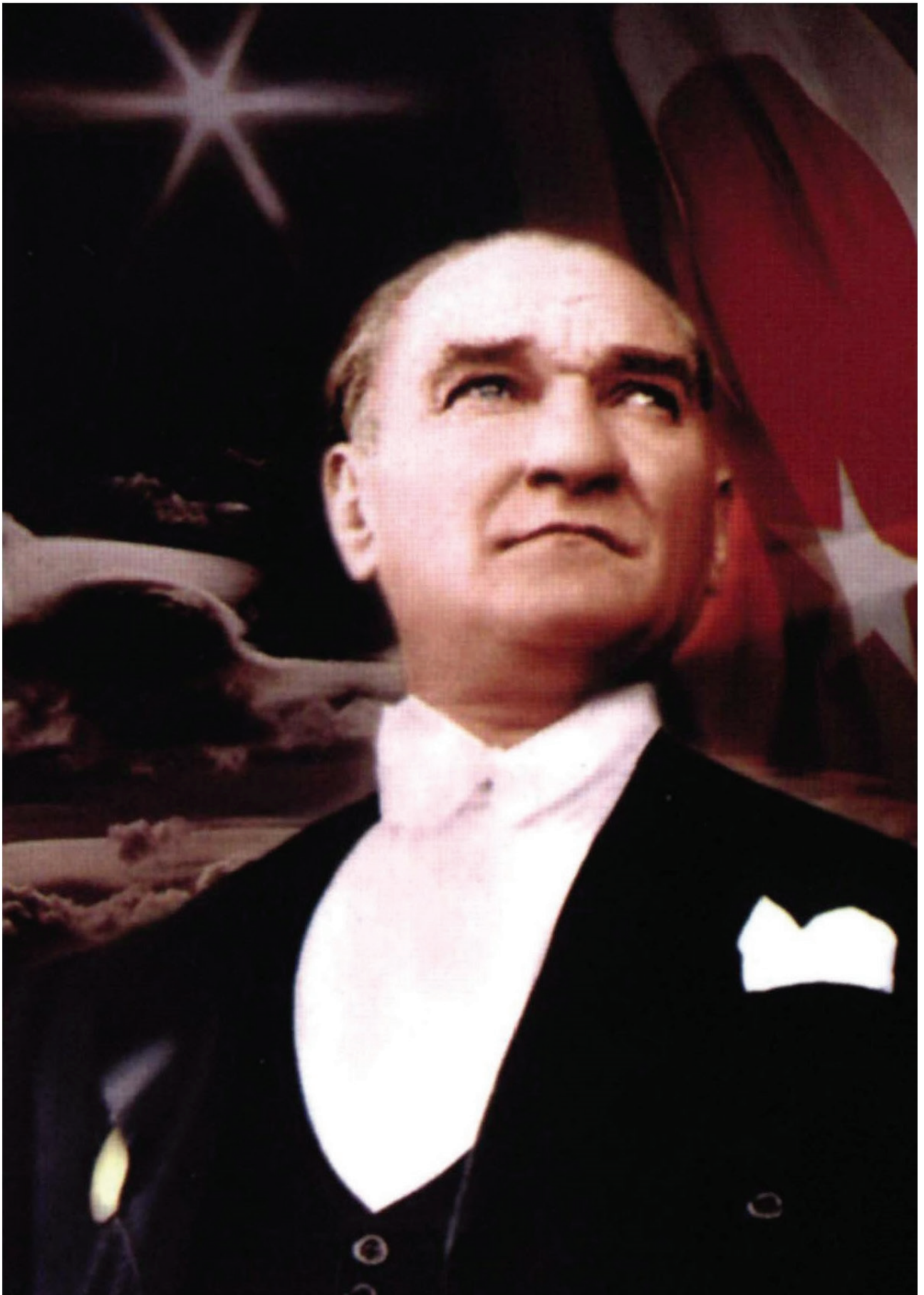


**T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**

**STRATEJİK PLANI**

**2024-2028**







## BAKAN SUNUŞU



Türkiye Cumhuriyeti olarak Cumhuriyetimizin ikinci yüzyılına girdik. Ülkemizde ve yurt dışında yaşayan tüm vatandaşlarımızla ilgili bir Bakanlık olarak Türkiye Yüzyılına milletimizle beraber emin adımlarla yürüyoruz. İnsana yakışır, yeşil ve dijital dönüşümünü tamamlamış, güvenli bir iş ortamında tam istihdam ile sürdürülebilir kalkınmayı sağlamış müreffeh bir Türkiye hedefi doğrultusunda çalışmalarımızı yürütmekteyiz.

Bu çalışmalarımızı yürütürken çalışma hayatının tüm paydaşları ile etkin bir sosyal diyalog kurmak ve katılımı artırarak temel ilkelerimizdendir.

Bakanlığımız 2024-2028 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.

Ülkemizin geleceğine yönelik taşıdığımız sorumluluğu ve vizyonumuzu yansıtan Stratejik Planın hazırlanması sürecinde emeği geçen tüm çalışma arkadaşlarıma teşekkür eder, ülkemiz ve çalışma hayatımız için hayırlı olmasını temenni ederim.

Prof. Dr. Vedat IŐIKHAN  
Bakan



# İÇİNDEKİLER

BAKAN SUNUŞU .....	1
ŞEKİLLER.....	ii
TABLolar .....	ii
TANIMLAR.....	iii
KISALTMALAR.....	5
I.BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN .....	7
II.AMAÇLAR VE HEDEFLER .....	8
III.TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ.....	9
IV.STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ.....	10
V.DURUM ANALİZİ.....	10
Kurumsal Tarihçe.....	10
2022-2023 Dönemi Stratejik Planımızın Değerlendirilmesi.....	12
Mevzuat Analizi.....	12
Üst Politika Belgelerinin Analizi .....	18
Program – Alt Program Analizi .....	22
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
PESTLE ANALİZİ .....	37
GZFT ANALİZİ .....	39
VI.GELECEĞE BAKIŞ.....	46
Misyonumuz.....	46
Vizyonumuz .....	46
Temel Değerlerimiz .....	46
VII. STRATEJİ GELİŞTİRME.....	47
Amaç ve Hedeflerimiz .....	47
VIII.HEDEF KARTLARI.....	49
Stratejik Planımızın Maliyeti .....	79
IX. İZLEME VE DEĞERLENDİRME.....	82

## ŞEKİLLER

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

## TABLolar

Tablo 1: Mevzuat Analizi Tablosu.....	13
Tablo 2: Üst Politika Belgeleri ile Verilen Görevler .....	18
Tablo 3: Program - Alt Program Analizi .....	22
Tablo 4: Faaliyet Alanları, Ürün ve Hizmetler .....	24
Tablo 5: Paydaşlarımız.....	27
Tablo 6: Paydaş-Ürün/Hizmet Matrisi.....	28
Tablo 7: Personelin Hizmet Sınıfına Göre Dağılımı.....	31
Tablo 8: Personelin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı .....	31
Tablo 9: Personelin Yaş Grubuna Göre Dağılımı.....	32
Tablo 10: Personelin Unvana Göre Dağılımı.....	32
Tablo 11: Bakanlık Hizmet Binaları .....	33
Tablo 12: Elektronik Ortamda Sunulan Hizmetler .....	34
Tablo 13: Tahmini Kaynak .....	36
Tablo 14: PESTLE Matrisi .....	37
Tablo 15: Güçlü, Zayıf Yönler ile Fırsat ve Tehditler (GZFT) Listesi.....	39
Tablo 16: Tespitler ve İhtiyaçlar .....	40
Tablo 17: Hedeflerden Sorumlu ve İşbirliği Yapılacak Birimler .....	47
Tablo 18: Hedef Risklerimiz ve Kontrol Faaliyetleri .....	69
Tablo 19: Tahmini Maliyet .....	79



## 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	<p>29/11/2006 tarihli ve 26361 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği esas alınmak üzere;</p> <ol style="list-style-type: none"><li>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,</li><li>2) Kişiyi bir veya birden fazla riske karşı korumak amacıyla üretici tarafından bir bütün haline getirilmiş cihaz, alet veya malzemeden oluşmuş donanımı,</li><li>3) Belirli bir faaliyette bulunmak için korunma amacı olmaksızın taşınan veya giyilen donanımla birlikte kullanılan, ayrılabilir veya ayrılamaz nitelikteki koruyucu cihaz, alet veya malzemeyi,</li><li>4) Kişisel koruyucu donanımın rahat ve işlevsel bir şekilde çalışması için gerekli olan ve sadece bu tür donanımlarla kullanılan değiştirilebilir parçalarını ifade eder.</li></ol>
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 İletişim 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
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 Muişavirliği
BM	Birleşmiş Milletler
BTGM	Bilgi Teknolojileri Genel Muiğrliğu
ÇASGEM	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ÇGM	Çalışma Genel Muiğrliğu
ÇİBS	Çalışma İstatistikleri Bilgi Sistemi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DDOS	Dağıtılmış Hizmet Reddi (Denial of Service Attack)
DİABGM	Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Muiğrliğu
DHDB	Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı
EDYS	Evrak Dokümantasyon Yönetim Sistemi
E-METİP	Mevsimlik Tarım İşçileri Bilgi Sistemi
GZFT	Güçlü, Zayıf Yönler ile Fırsat ve Tehditler
HHGM	Hukuk Hizmetleri Genel Muiğrliğu
İTOS	İş Teftiş Otomasyon Sistemi
İPA	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
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSG-KATİP	İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı
İSGGM	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Muiğrliğu
İSGÜM	İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı
İşKUR	Türkiye İş Kurumu
İYBS	İstatistiki Yönetim Bilgi Sistemi
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
KKD	Kişisel Koruyucu Donanımlar
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
MLC	Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (Maritime Labour Convention)
MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumu

OSGB	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri
PBYS	Personel Bilgi Yönetim Sistemi
PDB	Personel Dairesi Başkanlığı
PESTLE	Politik Ekonomik Siyasi Teknolojik Yasal ve evresel Analiz (Political, Economic, Sociological, Technological, Legal and Environmental)
PGD	Piyasa Gözetimi ve Denetimi
RG	Resmi Gazete
RTB	Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı
SGB	Strateji Geliştirme Başkanlığı
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
STK	Sivil Toplum Kuruluşları
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİS	Toplu İş Sözleşmesi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UİGM	Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü
UİS	Ulusal İstihdam Stratejisi
UZEM	Uzaktan Eğitim Sistemi
VLAN	Sanal Yerel Alan Ağı (Virtual Local Area Network)

# I. BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN

## Misyon

Çalışan sağlığını, güvenliğini ve refahını esas alarak; çalışma barışı ve düzenini, etkin bir sosyal güvenlik sistemini sağlamak; tam istihdamı destekleyici ulusal ve uluslararası etkin bir işgücü piyasası oluşturmak ve denetlemek, yabancı ülkelerdeki Türk toplumunun çalışma ve sosyal güvenlik alanlarındaki hak ve menfaatlerini korumak ve çalışma yaşamına ilişkin veriye dayalı politikaları geliştirmek ve uygulamak.

## Vizyon

İnsana yakışır, yeşil ve dijital dönüşümünü tamamlamış güvenli bir iş ortamında tam istihdam ile sürdürülebilir kalkınmayı sağlamış müreffeh bir Türkiye.

## Temel Değerler

- Bilimsellik ve Yenilikçilik
- İyi Yönetişim
- Sosyal Adalet
- Yeşil ve Dijital Dönüşüm
- Sürdürülebilir Kalkınma
- Erişilebilirlik ve Kapsayıcılık
- Çözüm Odaklı ve Bütüncül Yaklaşım
- Rehberlik ve Denetim
- Çalışma Barışı ve Sosyal Diyalog
- Etkililik ve Verimlilik

## II. AMAÇLAR VE HEDEFLER

<b>A1. İş gücü piyasasının etkinleştirilmesi</b>
Hedef 1.1. Çalışma barışını pekiştirecek mekanizmaların etkinliğini artırmak
Hedef 1.2. Özel politika gerektiren grupların sürdürülebilir istihdama erişim olanaklarını geliştirmek
Hedef 1.3. İşgücü piyasalarının yapısal ve dönemsel sorunlarını tespit etmek ve işsizliği azaltıcı, istihdamı artırıcı politikalar geliştirmek
Hedef 1.4. Çalışanların sendikalaşmasını destekleyecek mekanizmaları ve sendikal faaliyet izleme altyapısını geliştirmek
Hedef 1.5. İşgücü açığı yaşanan sektörlerde alternatif işgücü kaynaklarının oluşturulmasına yönelik politikalar geliştirmek ve nitelikli uluslararası işgücünü ülkenin beşeri sermayesinin tamamlayıcı bir unsuru haline getirmek
<b>A2. İşgücü piyasalarının yeşil ve dijital dönüşüme uyumunu sağlayarak istihdamın korunması ve geliştirilmesi</b>
Hedef 2.1. Ulusal adil geçiş politikalarını geliştirmek ve uygulama altyapısını hazırlamak
<b>A3. Sağlıklı, güvenli, güvenceli ve insana yakışır çalışma şartlarının ve çalışma ortamının oluşturulması</b>
Hedef 3.1. Çocuk işçiliğinde ülkenin mevcut durumunu tespit etmek ve çocuk işçiliği ile mücadelede ihtiyaca uygun ve etkili politikalar geliştirmek
Hedef 3.2. İş kazası ve meslek hastalıklarıyla etkin mücadele edilerek iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak
Hedef 3.3. İş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirmek ve yaygınlaştırmak
Hedef 3.4. Çalışma şartları ile çalışma ortamının rehberlik ve teftiş faaliyetleriyle mevzuata uygun hale getirilmesine katkı sağlamak
Hedef 3.5. Ulusal ve uluslararası işgücünün değerini artırmaya ve korumaya yönelik politikaların etkinliğini güçlendirmek
<b>A4. Çalışma hayatındaki tüm tarafların bilgi ve bilinç düzeyinin artırılması</b>
Hedef 4.1. Çalışma hayatını ilgilendiren konularda nitelikli eğitim ve araştırma faaliyetleri yürütmek
Hedef 4.2. Yurtdışındaki/yurtiçindeki eğitim ve araştırma kuruluşları ile işbirliği yapmak
<b>A5. Kurumsal Kapasite ve Hizmet Kalitesinin Artırılması</b>
Hedef 5.1. Bakanlığımız Yurt Dışı Teşkilatınca sunulan hizmetlerin etkinliğini artırarak ve yaygınlaştırarak yurt dışındaki Türk toplumunun hak ve menfaatlerini daha ileri seviyeye taşımak
Hedef 5.2. Avrupa Birliği ve diğer uluslararası kuruluşların istihdam, eğitim ve sosyal politika alanlarındaki fonlarının ulusal öncelikler çerçevesinde etkin ve verimli biçimde uygulanmasını sağlamak
Hedef 5.3. Avrupa Birliği ile müzakere sürecine ilişkin olarak "İstihdam ve Sosyal Politika" alanında etkin ve zamanlı bir biçimde uyum çalışmalarını koordine etmek ve paydaşlarla işbirliğini sürdürmek
Hedef 5.4. İnsan kaynakları kapasitesini geliştirmek

### III. TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	Temel Performans Göstergeleri	Plan Dönemi Sonu Hedeflenen Değeri (2028)
14,76	<b>PG 1.4.1:</b> Sendikalaşma oranı (İşçi, %)	17
0	<b>PG 1.5.2:</b> Uluslararası işgücü havuzunun güçlendirilmesine yönelik yazılım geliştirmesinin tamamlanması (%)	100
29.000	<b>PG 3.1.1:</b> Çocuk işçiliği ile mücadele çalışmaları kapsamında ulaşılan çocuk sayısı	183.000
55.000	<b>PG 3.1.3:</b> e-METİP'e kayıtlı mevsimlik tarım işçisi sayısı	350.000
6,6	<b>PG 3.2.1:</b> İş kazası ölüm oranı (Yüz bin çalışanda)	6,2
250.000	<b>PG 5.1.1:</b> Yurt dışında ulaşılan vatandaş sayısı	1.625.000

## IV. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ

“Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2024-2028 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 Makamınının 17 Temmuz 2023 tarihli ve 114 sayılı Olur’ları ile başlatılmıştır.

Çalışmaları yürütmek üzere; Bakan Yardımcısının başkanlığında, tüm birim amirlerinden “Strateji Geliştirme Kurulu”, tüm birimlerden yeterli sayıda yönetici ve uzman personelden “Stratejik Planlama Ekibi” ve Strateji Geliştirme Başkanlığı personelinin “Stratejik Plan Koordinasyon Ekibi” 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 Kanununun 1’inci maddesine dayanılarak, Başbakanın 7 Haziran 1945 tarihli ve 6-376/6 sayılı teklifi üzerine 07 Haziran 1945 tarihli ve 4/591 sayılı Cumhurbaşkanlığı tezkeresi ile kurulmuş daha sonra 27 Haziran 1945 tarihli ve 6042 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 22 Haziran 1945 tarihli ve 4763 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun çıkarılmıştır.

30 Ocak 1946 tarihli ve 6219 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan, 28 Ocak 1946 tarihli ve 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın 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 tarihli ve 4-1040 sayılı Cumhurbaşkanlığı Tezkeresi ile Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurularak Sosyal Sigortalar Kurumu ile BAĞ-KUR bu Bakanlığa bağlanmıştır.

13 Aralık 1983 tarihli 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 09 Ocak 1985 tarihinde 3146 Sayılı Kanun yürürlüğe girmiştir.

Daha sonra, 04 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 Büyükelçiliklerimizde 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 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Bakanlığın yetki, görev ve sorumlulukları belirlenmiştir.

21 Nisan 2021 tarihli ve 31461 Sayılı Resmi Gazete'de 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.

29 Kasım 2023 tarihli ve 32384 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü ile Avrupa Birliği Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı birleştirilerek Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü olarak yeniden teşkilatlandırılmıştır.

## **2022-2023 Dönemi Stratejik Planımızın Değerlendirilmesi**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2022-2023 dönemi Stratejik Planı'nın izlemesi; hedef bazında Stratejik Plan uygulama sonuçlarından yararlanılarak gerçekleştirilmiştir. Stratejik Planda yer alan hedef, gösterge ve faaliyetlerin yıllık uygulama sonuçları ilgili birimlerden elde edilen verilere göre yapılmıştır.

Bakanlığımız 2022-2023 Stratejik Planında yer alan hedeflerimizin gerçekleşmesi %74,55 olmuştur.

Plan uygulama döneminde Covid-19 pandemisinin etkisinin devam ediyor olması ve ülkemizde yaşanan 6 Şubat depremleri nedeniyle bazı gösterge hedeflerine ulaşamamıştır.

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	<ul style="list-style-type: none"><li>•Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatı uygulamak; işçi, işveren ilişkilerini düzenlemek, çalışma barışını sağlayıcı tedbirleri almak.</li><li>•Çalışma mevzuatı ve istihdam politikası ile ilgili taslakları ve kalkınma planları ve yıllık programlarda yer alan genel politika içinde mahalli ve sektörel bazda istihdam programlarını hazırlamak.</li></ul>	<p>1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Madde: 89</p> <p>2017/6 Sayılı Mevsimlik Tarım İşçileri Başbakanlık Genelgesi Kabul Tarihi: 19/04/2017</p> <p>2010/14 Sayılı Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi Kabul Tarihi: 25/05/2010</p> <p>2011/2 Sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi Kabul Tarihi: 19/03/2011</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Mevsimlik tarım işçileriyle ilgili 2017/6 sayılı "Mevsimlik Tarım İşçileri" Başbakanlık Genelgesi günümüz ihtiyaçları karşısında yetersiz kalmaktadır.</li><li>•Kadınların istihdamının artırılması ve çalışma hayatında fırsat eşitliğinin sağlanması amacıyla hedef ve sorumlulukları içeren 2010/14 sayılı Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi ülkemiz koşulları ve kadın istihdamının güncel ihtiyaçları doğrultusunda yetersiz kalmaktadır.</li><li>•Çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla alınması gereken tedbirleri içeren 2011/2 sayılı "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" Başbakanlık Genelgesi değişen koşullar sebebiyle yetersiz kalmaktadır.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•2017/6 sayılı Mevsimlik Tarım İşçileri Başbakanlık Genelgesinin güncellenmesi gerekmektedir.</li><li>•2010/14 sayılı Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesinin güncellenmesi gerekmektedir.</li><li>•2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesinin güncellenmesi gerekmektedir.</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>•İş sağlığı ve güvenliği geliştirilmesi ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında mevzuat, araştırma, geliştirme, yetkilendirme ve denetime ilişkin iş ve işlemleri planlamak, programlamak ve uygulanmasını sağlamak.</li></ul>	<p>1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Madde: 90</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>•1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin yayımı ile birlikte, daha önce 3146 sayılı Kanunun 12 maddesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü görevleri arasında yer alan, "iş sağlığı ve güvenliği konularında mevzuatın uygulanmasını sağlamak ve mevzuat çalışması yapmak" ifadesi söz konusu Kararnamenin ilgili hükmü içerisinde korunmamış olduğundan iş sağlığı ve güvenliği konularında mevzuat çalışmalarının yapılmasına ilişkin olarak belirsizlik devam etmektedir.</li><li>• İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı (İSGÜM) ile Başkanlığa bağlı Bölge Laboratuvar Müdürlüklerinin hiyerarşik yapısının netleştirilmesine ihtiyaç vardır. Bu konu Sayıştay Denetim Raporlarında da eleştiri konusu olmaktadır.</li><li>•İSG mevzuatı, çoğunlukla maddi kaygılar nedeniyle taraflarca istenilen seviyede uygulanmamaktadır. İSG hizmet alımı oranları düşüktür. Özellikle KOBİ'lerin bu alanda kaynaklarının yetersizliği, mevzuatın uygulanmasını zorlaştırmaktadır.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü görevlerine ilişkin "mevzuat çalışması yapmak" hükmünün eklenmesine ihtiyaç bulunmaktadır.</li><li>•İSGÜM'ün Genel Müdürlüğe bağlı şekilde faaliyet gösteren bir Enstitü Başkanlığı, Bölge Laboratuvar Müdürlüklerinin ise doğrudan merkeze bağlı taşra teşkilatı şeklinde hiyerarşik düzende yer aldığı belirtilmelidir.</li><li>•İşçi ve işveren kuruluşlarına yönelik; özellikle de KOBİ'ler başta olmak üzere, mevzuatta değişiklik yaparak İSG hizmet alımları için teşviklerin artırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.</li></ul>

Sıra No	YASAL YÜKÜMLÜLÜK	DAYANAK	TESPİT	İHTİYAÇ
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Çalışma izni ve çalışma izni muafiyetine ilişkin iş ve işlemleri yürütmek.</li> <li>•Uluslararası işgücü istihdamı (yurt dışında yaşayan vatandaşlarımız da dahil) ile ilgili ulusal ve uluslararası düzeyde faaliyette bulunmak ve uluslararası işgücüne ilişkin politika belirlenmesi amacıyla gerekli çalışmaları yapmak.</li> </ul>	<p>1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Madde 91</p> <p>6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu</p> <p>Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliğinde çalışma izni muafiyeti kapsamında tanımlanan yabancıların güncel koşullarla uyumlu olmadığı değerlendirilmektedir.</li> <li>•Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliğinde ikamet izni olmaksızın çalışma izninin düzenlenebileceği gruplar yer almakta; ancak buna ilişkin usul ve esasların düzenlendiği ayrıntılı bir metin bulunmamaktadır.</li> <li>•Mevcut mevzuatta yetkili aracı kurumlara ilişkin düzenlemeler yer almakta; ancak buna ilişkin ayrıntılı bir ikincil düzenleme bulunmamaktadır.</li> <li>•Uluslararası İşgücü Kanununda politikaya temel sağlamak üzere uluslararası işgücünün etkilerini izlemeye yönelik hüküm yer almaktadır. Ancak söz konusu izleme sistemi henüz kurulmamıştır.</li> <li>•Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği içeriğinde "Politika Belgesi" lafzi olarak yer almakta olup söz konusu belge henüz tamamlanmamıştır.</li> <li>•Uluslararası işgücünün bir parçası olarak görülen yurt dışında çalışan nitelikli vatandaşlarımızın mesleki bilgi ve tecrübe aktarımını ülkemize kazandıracak mekanizmalarda eksiklik bulunmaktadır.</li> <li>•Uluslararası işgücü politikası geliştirilmesine yönelik Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kuruluna ilişkin hüküm yer almaktadır. Ancak söz konusu Kurulun yapısı ve işleyişine ilişkin ikincil mevzuat düzenlemesi bulunmamaktadır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliğinde çalışma izni muafiyeti ile ilgili hükümlerinde güncelleme yapılması gerekmektedir.</li> <li>•Çalışma izninin ikamet izni olmaksızın düzenlenmesine ilişkin yasal bir metnin hazırlanması gerekli görülmektedir.</li> <li>•Çalışma izni ve çalışma izni muafiyetleri ile ilgili yetkili aracı kurumların oluşturulması için ikincil mevzuat düzenlenmesinin yapılması gerekmektedir.</li> <li>•Türkiye'nin ihtiyaç duyduğu uluslararası işgücünün belirlenmesi amacıyla puanlama sistemleri gibi iyi uygulama örneklerinin, uluslararası işgücü hareketliliklerinin, çalışmanın geleceği ile işgücü göçü bağlantısının ve Türkiye ile küresel işgücü piyasasının kısa ve orta vadeli bir perspektifle araştırılması ve raporlanması ihtiyacı bulunmaktadır.</li> <li>•Uluslararası işgücünün izlenmesine yönelik sistemsel geliştirmelerin yapılması gerekmektedir.</li> <li>•Uluslararası İşgücü Politika Belgesi çalışmaları tamamlanmalıdır.</li> <li>•Yurt dışında yaşayan nitelikli vatandaşlarımızın mesleki bilgi ve tecrübelerinin ülkemize aktarımı için gerekli mekanizmalar kurulmalıdır.</li> <li>•Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulunun yapısı ve işleyişinin düzenlenmesi amacıyla gerekli ikincil mevzuat düzenlemesi yapılmalıdır.</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Bakanlığın görev alanına giren faaliyet ve işlemlerle ilgili teftiş, inceleme ve soruşturmaları yürütmek, gerekli önlemleri almak veya aldırarak.</li> <li>•Bakanlığın görev alanına giren konularda ulusal ve uluslararası mevzuatın uygulanmasını izlemek, mevzuat çalışmaları yapmak, gerektiğinde, teftiş ve denetimler sonucunda, mevzuatın aksayan yönleri, uygulanabilirliği, sektörel bazda ilgili kurum ve kuruluşlarca alınması gereken önlemleri belirlemek.</li> </ul>	<p>1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Madde: 95</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının Bakan adına yürüttüğü bağlı ve ilgili kuruluşlara ilişkin denetim faaliyetleri ile ilgili uygulamada tereddütler yaşanmaktadır.</li> <li>•Özellikle kişisel verilerin aktarılmasına ilişkin olarak diğer Bakanlık ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarının veri paylaşımında sıkıntılar yaşanmaktadır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Bakanlığın bağlı ve ilgili kuruluşlarının denetimi konusunda maddenin daha açık bir biçimde düzenlenmesi gerekmektedir.</li> <li>•Denetimlerin etkinliğinin sağlanması açısından İş Müfettişlerinin veri tabanlarına doğrudan erişebilmesi için gerekli mevzuatsal alt yapının kurulması gerekmektedir.</li> </ul>

Sıra No	YASAL YÜKÜMLÜLÜK	DAYANAK	TESPİT	İHTİYAÇ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Denetim sonuçlarına ilişkin istatistikleri tutmak, değerlendirmek ve yorumlamak.</li> <li>•25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun uyarınca işyerlerinde inceleme yapmak, iş ve işlemlerini teftiş etmek.</li> <li>•Kayıtdışı istihdamla mücadele etmek, bu amaçla sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütmek ve bu konularda alınması gerekli tedbirleri önermek.</li> <li>•Kurum teşkilâtı ile personelinin idari, mali ve hukuki işlemleri hakkında denetim, inceleme ve soruşturma yapmak.</li> </ul>			
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>•İşverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemek.</li> </ul>	4857 sayılı İş Kanunu	<ul style="list-style-type: none"> <li>•İş Kanununda yer alan mevcut esnek çalışma düzenlemelerinin etkinleştirilmesi gerekmektedir.</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, teftişlerin 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 azalmaktadır.</li> <li>•Kanunda genel tatil ücretinin ödenmemesine ilişkin idari para cezası açıkça öngörülmediğinden sorun yaşanmaktadır.</li> <li>•Mevcut 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 belgelendirilmemesine 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 Sanatkârlar 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>	Tespit bölümünde belirtilen hususlarda Kanun güncellenerek gerekli alanlarda değişiklikler yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Sıra No	YASAL YÜKÜMLÜLÜK	DAYANAK	TESPİT	İHTİYAÇ
			<ul style="list-style-type: none"> <li>•İşçilerin işyerinde çalışmalarına engel teşkil edecek yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarının varlığı halinde bunlar çalışmaktan alıkonulmadığı için sağlık ve vücut bütünlüklerinin korunması etkin bir şekilde temin edilememektedir.</li> <li>•İş Kanunu kapsamında bulunmayan çocuk çalışanlarla ilgili mevzuat düzenlemesine ihtiyaç bulunmaktadır.</li> </ul>	
6	•Denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan, yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akdi ile çalışan gemiadamları ve bunların işverelerin hak ve sorumluluklarını düzenlemek.	854 sayılı Deniz İş Kanunu	•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.	•Kanun, 1967 yılında yürürlüğe girmiş olup, sosyal diyalog esas alınarak güncellenmesine ihtiyaç bulunmaktadır.
7	•Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki "işçi" tarifi haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri arasındaki ilişkileri düzenlemek.	5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun	•Kanun 1952 yılında yürürlüğe girmiş olup; sektörün yeni ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikte güncel değildir.	•Kanunun, sektörün yeni ihtiyaçlarına cevap verebilmesi amacıyla sosyal taraflarla iş birliği içerisinde katılımcılık ve sosyal diyalog esasıyla güncellenmesine ihtiyaç bulunmaktadır.
8	•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 durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemek.	6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Kanunda iş sözleşmesinin sendikal nedenle fesih edilip edilmediğinin tespitine ilişkin ölçüt bulunmamaktadır.</li> <li>•Yetki tespit otomasyon sistemine ilişkin yeterli ikincil mevzuat düzenlemesi bulunmamaktadır.</li> <li>•Kanunda idari yaptırımlar düzenlenmiş olmasına karşın anılan Kanuna muhalefetin nasıl inceleneceğine ve denetleneceğine ilişkin hükümler bulunmamaktadır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Sendikal nedenle feshin geçersizliğinin ispatının kolaylaştırılabilmesi için mevzuatta düzenleme yapılması gerekmektedir.</li> <li>•Yetki tespiti itirazlarına ilişkin davaların azaltılabilmesi için yetki tespiti otomasyon sisteminde güncelleme ve ikincil mevzuat çalışması yapılmalıdır.</li> <li>•Kanuna teftiş ve denetim maddesinin eklenmesi gerekmektedir.</li> </ul>

Sıra No	YASAL YÜKÜMLÜLÜK	DAYANAK	TESPİT	İHTİYAÇ
9	<p>•İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek.</p>	<p>6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu</p> <p>4857 sayılı İş Kanunu</p> <p>6245 Harcırah Kanunu</p>	<p>•İş ve işlemlerin etkin yürütülebilmesi için 6331 sayılı 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.</p> <p>•İş teftişlerinin daha etkin bir hale getirilmesi ve işlevselliğinin artırılması için iş müfettişlerinin çalışma şartlarının iyileştirilmesi amacıyla müfettişlik güvencesinin gerek 6331 gerekse de 4857 sayılı Kanunlarda yer alması sağlanmalıdır.</p> <p>•Müfettişlere Harcırah Kanunu kapsamında yapılan konaklama gideri ödemeleri yetersiz kalmakta ve görevlerin ifasını ciddi şekilde zorlaştırmaktadır.</p>	<p>•Manisa'nın Soma İlçesinde Başta 13 Mayıs 2014 Tarihinde Olmak Üzere Meydana Gelen Maden Kazalarının Araştırılarak Bu Sektörde Alınması Gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerinin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonu'nun Aralık 2014 tarihli raporunda ve Başbakanlık Teftiş Kurulu Müfettişlerinin Koordinatörlüğünde Yürütülen Araştırma Faaliyetine İlişkin Düzenlenen 19.06.2015 tarihli Araştırma Raporunda yer verildiği üzere Müfettişlerin gerçekleştirdikleri teftiş faaliyetleri nedeniyle yapmış oldukları işlemlerden ve tanzim ettikleri raporlardan sorumlu tutulamayacaklarına ilişkin müfettişlik güvencesini düzenleyen bir maddenin hem 6331 sayılı hem de 4857 sayılı Kanunlara eklenmesi gerekmektedir.</p> <p>•Harcırah Kanunu'nda denetim elemanları için günlük konaklama bedelinin rayiç değerler dikkate alınarak yeniden belirlenmesine ihtiyaç bulunmaktadır.</p> <p>•Tespit kısmında belirtilen diğer mevzuat düzenlemelerinin yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.</p>
10	<p>•Çalışma hayatı, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, işçi ve işveren ilişkileri, istihdam, verimlilik, toplam kalite yönetimi, iş piyasası etütleri, ergonomi, çevre, ilk yardım, iş istatistikleri ve benzeri konularda eğitim programları hazırlamak, eğitim vermek veya eğitim hizmeti satın almak, sertifikalandırmak, bu konularla ilgili araştırmalar yapmak veya yaptırmak, yayın, dokümantasyon ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunmak.</p> <p>•Çalışma hayatı ile ilgili seminer ve konferanslar tertip etmek veya bu konularda tertiplenmiş konferans ve seminerlere iştirak etmek.</p>	<p>4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin Madde 84</p>	<p>•Merkezin görev alanına giren konularda iş ve işlemlerin etkili yürütülebilmesi için, merkezin teşkilat yapısının yeniden düzenlenmesi, görev ve yetkilerinin kapsam itibariyle güncellenmesi gerekmektedir.</p> <p>•Merkezin yürüttüğü faaliyetlere ilişkin (döner sermaye, görevde yükselme ve unvan değişikliği vs.) ikincil mevzuatta eksiklikler vardır.</p> <p>•Merkez bağlı kuruluş olmasına karşın bütçe tanımı yapılmadığından ve 5018 sayılı Kanununa eklenmemesi nedeniyle ayrı bir bütçesi olamamaktadır. Bu da uygulamada sıkıntı olmakta ve Sayıştay Denetim Raporlarında da eleştiri konusu olmaktadır.</p>	<p>•4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde değişiklik yapılarak Özel Bütçeli bir kuruma dönüştürülmesine ihtiyaç bulunmaktadır.</p> <p>•Merkez tarafından hazırlanan yönetmeliklerin yürürlüğe girmesi gerekmektedir.</p> <p>•Merkezin, 5018 sayılı kanunun eki II/B cetveline eklenmesi gerekmektedir.</p>

## Üst Politika Belgelerinin Analizi

Öncelikle Onikinci Kalkınma Planı (2024-2028) olmak üzere üst politika belgelerindeki sorumluluklar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

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

Üst Politika Belgesi	İlgili Bölüm/Referans	Verilen Görev/İhtiyaçlar
On ikinci Kalkınma Planı	3.1. İSTİKRARLI BÜYÜME, GÜÇLÜ EKONOMİ	306. İşgücüne dâhil olmayan nüfusun ekonomide aktif hale gelmesi amacıyla kadın ve gençler başta olmak üzere işgücüne katılımın teşvik edilmesine, yeşil ve dijital dönüşümün de gerektirdiği mesleki becerilerin kazandırılmasına ve işgücü piyasasının esnekleştirilmesine yönelik programlar hayata geçirilecektir. Çalışma çağındaki her bireyin üretmek gelir elde edeceği beceriler ile aidiyet hissedeceği meslekleri edinmesine yönelik politikalar uygulamaya konulacaktır.
		333. Beceri uyumsuzluğunun azaltılması ve işgücü piyasasında arz talep dengesinin sağlanması amacıyla kamuda ve özel sektörde beceri-verimlilik-ücret dengesinin bozulmasına neden olabilecek unsurların azaltılması sağlanacaktır.
		335. Ücretli ve işveren kesimlerinin yararına olacak uygulamalarla işgücü piyasasının güvenceli esnekleştirilmesine yönelik atılacak adımlar bir taraftan işgücüne katılımı artırarak diğer taraftan iş ve iş arayanlar arasındaki eşleşme mekanizmalarını daha etkin hale getirerek büyümeye katkı sağlayacaktır.
		336. Çalışma koşulları, işgücü piyasalarına katılımı, verimlilik artışını, kayıtlılığı, nitelik geliştirmeyi ve mesleki eğitimi özendirici şekilde geliştirilecektir. Çalışma çağındaki her bireyin üretmek gelir elde edebilmesine imkan tanıyan istihdam artışı ve nitelikli iş olanakları, yoksullukla mücadelede ve gelir dağılımında iyileşme sağlanmasının aslı aracı olacaktır.
		337. İşgücü piyasasının esnekliğini geliştiren düzenlemeler, artan çocuk bakım hizmetleri ile eğitim olanakları ve istihdam odaklı politikalar kadınların işgücü piyasasına konu yetkinliklerini geliştirecek ve iş hayatına daha yoğun katılımlarını destekleyecektir. Kadınların daha iyi işlerle, işgücüne daha yüksek oranda katılması hanehalkı gelirlerini artırarak toplumsal refah artışına katkı sağlayacaktır.
		338. Toplam istihdam içinde yeşil dönüşüme uyumlu işgücünün payının artırılması için gerekli politikalar uygulamaya konulacak, yeşil dönüşüm sürecinden çalışanların olumsuz etkilenmemesine yönelik adil geçiş mekanizmaları kurulacaktır.
	3.2. YEŞİL VE DİJİTAL DÖNÜŞÜMLE REKABETÇİ ÜRETİM	539.1 Yurt dışından dönüşü özendirici uygulamalar değerlendirilerek karşılaşılan güçlükleri aşmaya yönelik yapısal tedbirler alınacak, yurt dışından ülkeye geri dönen bilim insanları ve alanında deneyimli kişiler için teşvik edici unsurlar belirlenerek çalışma ortamı ve koşullarının geliştirilmesi sağlanacaktır.
		544.6 Yurt dışındaki yetkin akademisyen ve araştırmacılara yönelik ülkemizde tam ve kısmi zamanlı çalışma imkanlarının çeşitlendirilmesi, işbirlikleri ile ortak projeler geliştirilmesi sağlanacaktır.
		597. Sürdürülebilir kalkınma ilkeleri çerçevesinde madencilik sektörünün çevre ve iş güvenliği mevzuatına uyumu geliştirilecektir.
		640. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin kalitesi teknolojik gelişmeler ve güncel eğilimlerle uyumlu olacak şekilde artırılacaktır.



Üst Politika Belgesi	İlgili Bölüm/Referans	Verilen Görev/İhtiyaçlar
	<b>3.3. NİTELİKLİ İNSAN, GÜÇLÜ AİLE, SAĞLIKLI TOPLUM</b>	650. İstihdam ve çalışma hayatında ikiz dönüşüm çerçevesinde işgücü piyasasının istihdam oluşturma kapasitesini azami düzeyde tutabilecek önlemlerin alınması temin edilecektir. Aktif işgücü piyasaları içerik açısından zenginleştirilerek daha etkin şekilde kullanılacaktır. Plan döneminde kadın, genç ve engellilerin işgücü piyasasına katılımları desteklenecek, iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışmaları korumaya ve bilinçlendirmeye yönelik tedbirler alınacaktır.
		654. Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınmasını hızlandırmak üzere kadınların ve kız çocuklarının dijital ve yeşil dönüşümün gerekliliklerine uygun bilgi ve beceriye kavuşması, çağın gerekliliklerine uygun şekilde eğitimin her seviyesine dahil olmaları ve devamlılıklarının sağlanması ile sosyal hizmetlerin geliştirilmesi yoluyla iyi olma hallerinin desteklenmesi temel öncelikler arasındadır. Kadınların istihdama tam ve etkin katılımı, kamu ve özel sektör ile siyasette karar alma mekanizmalarına daha fazla dahil olması, iş ve yaşam dengesinin tesis edilmesi yönünde somut adımların atılması önem arz etmektedir.
		659. Erken yaşlarda bireylerin yetenek ve kapasitelerinin keşfedilerek bilim, teknoloji ve mesleki kariyer alanlarında uygun kabiliyetleri geliştirebileceği alanlara yönlendirilmesi, ayrıca kişisel ilgi alanları dikkate alınarak kültür, sanat, spor ve dil yetkinlikleri kazandırılarak genç yaşta belirli alanlarda beceri sahibi, üretken ve sosyal birer vatandaş olarak toplumsal iş bölümünde yer almalarının sağlanması hedeflenmektedir.
		694. Başta özel politika gerektiren gruplar olmak üzere toplumun tüm kesimlerine yeterli bir gelirle kayıtlı, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlandığı koşullarda iş imkanlarının sunulması, ikiz dönüşüm sürecinin etkilerinin fırsata dönüştürülmesi, çalışma çağındaki nüfusun azami oranda istihdam edilmesi, insan kaynağı niteliğinin yükseltip etkin kullanıldığı verimli bir işgücü piyasasının oluşturulması temel amaçtır.
		696. İşgücü piyasasının ikiz dönüşüm sürecine uyumu sağlanacaktır.
		697.6. Uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modellerinin kayıtlı ve güvenceli bir şekilde uygulanması ve yaygınlaştırılması sağlanacaktır.
		698. Gençlerin istihdamının artırılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi sağlanacaktır.
		700. Nitelikli işgücü kaybı önlenecek ve yurt dışında çalışan nitelikli vatandaşlarımızın Türkiye ile bağları güçlendirilerek mesleki bilgi ve tecrübe aktarımını sağlayacak mekanizmalar geliştirilecektir.
		701.1. Yurtiçinden temininde zorluk yaşanan hallerde işgücü piyasasının farklı vasıflarda ihtiyaçlarını karşılamak üzere göç ve istihdam politikalarının dengeli bir şekilde uyumlaştırılması sağlanacaktır.
		701.2. Çalışma izni başvurularında aranan diploma denkliklerine ilişkin süreçler iyileştirilecektir.
		702. Düzensiz işgücü göçü ile mücadele ve uluslararası işgücünün kayıtlı istihdamının artırılması amacıyla çalışmalar yürütülecektir.
		704. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri daha etkin ve verimli hale getirilecektir.
		726. Kadın erkek fırsat eşitliğinin sağlanması ve kadınların güçlenmesi önceliğinin tüm plan, program, politika geliştirme ve uygulama süreçlerinde yer alması sağlanacaktır.
		728. Kadınların ekonomik, sosyal ve kültürel hayata eşit katılımının yanı sıra eşit işe eşit ücret ilkesinin benimsendiği koşullarda istihdamının artırılması sağlanacaktır.

Üst Politika Belgesi	İlgili Bölüm/Referans	Verilen Görev/İhtiyaçlar	
		734. Çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik mücadele kararlılıkla sürdürülecektir.	
		750.6. Eğitimde ve istihdamda olmayan gençlere yönelik STK'larla işbirliği çalışmaları yapılacaktır.	
		750.8. Başta kırsal bölgelerde yaşayan genç kadınlar olmak üzere gençlerin çalışma hayatına girmeleri desteklenecek, kırsala tersine göçü sağlayıcı, ekonomik ve sosyal hayatı canlandırıcı projeler geliştirilecektir.	
		750.9. Eğitimde ve istihdamda olmayan genç kadınların yaşam becerilerinin geliştirilmesi ve istihdama katılımlarının sağlanmasına yönelik çalışmalar yürütülecektir.	
		804.3. Özel sektörün çalışanları için sunduğu kreş ve gündüz bakım evleri konusundaki mevzuat ve devlet yardımları geliştirilecektir.	
		820. Yurt dışında yaşayan Türklerin ekonomik, sosyal, kültürel ve kurumsal kapasitesinin gelişmesi desteklenecektir.	
	<b>3.5. ADALETİ ESAS ALAN DEMOKRATİK İYİ YÖNETİŞİM</b>		942. Kamu idarelerinde strateji geliştirme birimlerinin kapasitesi güçlendirilecektir.
			943. Kamu idarelerinde iç kontrol sistemleri ve iç denetim uygulamalarının etkinliği güçlendirilecektir.
			949. Ülkemizde kanıta dayalı politika oluşturma süreci güçlendirilecek, düzenleyici etki analizinin farkındalığı artırılacak ve politika oluşturma ile bütçeleme arasındaki bağ kuvvetlendirilecektir.
			960.1. Kamu sektöründe esnek çalışma modellerinin uygulanmasına yönelik mevzuat çalışmaları yapılacaktır.
			960.2. Görevde yükselmede uygulanan seçme yöntemleri liyakat esaslı teknikler gözetilerek geliştirilecektir.
			962. Dijital kamu hizmetlerinin bütüncül, kullanıcı odaklı ve katılımcı bir yaklaşımla sunumunun yaygınlaştırılması ve kullanımının artırılması temel amaçtır.
			964.5. Kamu bilgi teknolojileri denetim süreçlerinde iç kontrol ve iç denetim etkinleştirilecektir.
			965. Kamu bilişim personeli istihdamı ihtiyaçlar doğrultusunda nitelik ve nicelik olarak iyileştirilecektir.
<b>Orta Vadeli Program (2024-2026)</b>	<b>2. İstihdam</b>	14. Adil geçiş sürecinin gerçekleştirilebilmesine yönelik, yeşil dönüşümden etkilenebilecek bölge ve meslek gruplarında istihdam edilenlerin ihtiyaç analizi yapılacaktır.	
		16. Uzaktan, kısmi ve geçici süreli çalışma ile platform çalışması gibi yeni nesil esnek çalışma modellerinde yaşanan gelişmeler doğrultusunda iş dünyasının ihtiyaçları ve iş-özel yaşam dengesi gözetilerek mevzuat düzenlemeleri hızlı ve etkili bir biçimde hayata geçirilecektir.	
17. İş Kanununda sosyal taraflarla diyalog halinde yapılacak değişiklikler ve bu doğrultuda gerçekleştirilecek ikincil mevzuat çalışmaları ile işgücü piyasalarında güvenceli esneklik sağlanacaktır.			
18. Yurtiçinden temininde zorluk yaşanan hallerde işgücü piyasasının farklı vasıflarda ihtiyaçlarını karşılamak üzere göç ve istihdam politikalarının dengeli bir şekilde uyumlaştırılması sağlanacaktır.			

Üst Politika Belgesi	İlgili Bölüm/Referans	Verilen Görev/İhtiyaçlar
		19. Geçici ve/veya uluslararası koruma statüsündekilerin, kayıtlı olduğu ilde ikamet başta olmak üzere Türkiye’de bulunma şartlarına riayet etmeleri gözetilerek, işgücü temininde güçlük çekilen alanlar öncelikli olmak üzere kayıtlı bir biçimde çalışmaları tesis edilecektir.
		20. Veriye dayalı risk odaklı denetim faaliyetleri yaygınlaştırılarak iş yerlerinde çalışma koşullarının insana yakışır bir biçimde olması sağlanacaktır.
	10. İş ve Yatırım Ortamı	7.İş yaşamını doğrudan etkileyen düzenlemelerin, uygulama amacına uygun, ölçülü, öngörülebilir ve piyasa ekonomisi ilkeleriyle uyumluluğu gözetilecektir.

## Program – Alt Program Analizi

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

Program	Alt Program/Alt Program Hedefi	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 artırılacaktır.	Çocuk işçiliği riskini artıran faktörler; - Ekonomik sebepler, - Eğitim hizmetlerine erişimde yaşanan sıkıntılar, - Geleneksel bakış açısı, - Düzensiz göç, - İlgili mevzuat hükümlerinin sosyal taraflarca yeterince benimsenmemiş olması, mevzuatta yaşanan eksiklikler ve çocuk işçiliğine yönelik denetimlerin yeterince etkin olmamasıdır.	•Yeni dönem ulusal politika ve program çerçevesi hazırlıklarına başlanılmalıdır. •Ulusal ve yerel kapasite ile koordinasyonun güçlendirilmesi amacıyla yapılan çalışmalar yaygınlaştırılarak sürdürülmelidir. •Toplumsal bilinç düzeyi ve farkındalık artırılmalıdır. •Sosyal taraflar, meslek kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ve özel sektör ile işbirliği artırılmalıdır.
İstihdam	Alt Program: İstihdamın artırılması ve işsizlikle mücadele  Alt Program Hedefi: İstihdamın artırılmasına yönelik politikaların etkinliği sağlanacak ve işsizliği azaltıcı tedbirler alınacaktır.	•İklim değişikliğinin doğrudan etkilerinin artmasına ve yaygın etkiye sahip bölgesel gelişmelerin ekonomik dinamikleri önemli oranda etkilemesine bağlı olarak çalışma hayatı önemli bir devinim içindedir. Henüz erken aşamalarında olunan yeşil dönüşüm ile güçlü dijitalleşme eğilimi gelecek yıllardaki işgücü piyasasını etkilemesi beklenmektedir. •6 Şubat tarihli depremler sonrasında afet bölgesine yönelik bütünlüklü çalışmalar yapılarak bölgede işgücü piyasalarının ve çalışma hayatının normalleşmesinin desteklenmesi gerekmektedir. •Kadınların çalışma hayatına ilişkin hakları konusunda bilinç düzeyleri yeterli değildir. •Kadınların işgücün katılım oranları erkeklerden daha düşüktür. •Tedbir alınmadığı durumda yeşil ve dijital dönüşüm süreçlerinin özel politika gerektiren grupların sürdürülebilir istihdama erişimini güçleştiren gelişmeler olması beklenmektedir. •Çalışma hayatı paydaşları için yeni bir gündem olan işgücünün dönüşüm süreçlerine uyumunun sağlanması ve adil geçiş konularının hızla sahiplenilmesini ve gerekliliklerinin yerine getirilmesi gerekmektedir.	•Öngörülen projelerin/araştırmaların hayata geçirilebilmesine yönelik uluslararası finansman olanaklarının artırılması gerekmektedir. •Ulusal İstihdam Stratejisinin hazırlık ve uygulama çalışmaları için mevcut ve yeni paydaşlar arasında sinerji sağlanmalıdır. •Çalışma hayatına ilişkin haklar, çalışma hayatında kadın-erkek fırsat eşitliği hususlarında bilinç düzeyi geliştirilmelidir. •Kadınların işgücü piyasasına kazandırılması için nitelik düzeyleri geliştirilmelidir. •İlgili kurum kuruluşlar ve sosyal taraflarla işbirliği artırılmalıdır. •Yeşil ve dijital dönüşüm süreçlerinin özel politika gerektiren grupların sürdürülebilir istihdamına olumsuz yansımaları engellemeye yönelik somut tedbirler alınmalıdır. •Her düzeyde kurumsal sahiplenmenin geliştirilmesi sağlanmalıdır.
	Alt Program: Çalışma hayatı ve sosyal diyalog  Alt Program Hedefi: Çalışma hayatında etkin işbirliğinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.	•Bakanlığımızca yapılacak bilgilendirme çalışması yoluyla sendikal farkındalığın artırılması neticesinde sendikalaşma oranının da artacağı değerlendirilmektedir.	•Sorumlu birimler arasında koordinasyonun sağlanması gerekmektedir.

Program	Alt Program/Alt Program Hedefi	Tespitler	İhtiyaçlar
	<p>Alt Program: İş sağlığı ve güvenliği</p> <p>Alt Program Hedefi: İş kazası ve meslek hastalıklarıyla etkin mücadele edilerek iş sağlığı ve güvenliği sağlanacaktır.</p>	<p>•İş yerlerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli sebeplerden kaynaklanmakta olan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacı ile yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalar iş sağlığı ve iş güvenliğinin temelini oluşturmaktadır. Sağlıklı, güvenli ve insana yakışır çalışma şartlarının ve çalışma ortamlarının oluşturulması için iş kazası ve meslek hastalıkları en aza indirgenmesi gerekmektedir.</p>	<p>•Tüm paydaşlar arasında işbirliği sağlanarak, önleyici yaklaşıma dayalı güçlü bir İSG kültürü oluşturulması için; farkındalık etkinlikleri, hizmet sunucularının ihtiyaç duyduğu bilinçlendirme faaliyetleri, İSG profesyonellerine yönelik mesleki eğitimlerin düzenlenmesi, çalışma hayatında sektörel bazda rehberlik ve denetim hizmetleri düzenlenmesi, mevzuat çalışmalarının yapılması ile çalışma hayatının her alanına dokunacak projeler hazırlanması ve kazanımların sürdürülebilir hale getirilmesi gerekmektedir.</p>
	<p>Alt Program: Yurtdışında yaşayan vatandaşlara yönelik istihdam ve sosyal koruma hizmetleri</p> <p>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.</p>	<p>•Yurt dışında yaşayan Türk toplumu; çalışma hayatı, sosyal güvenlik ve sosyal haklara erişim konularında profesyonel desteğe ihtiyaç duymaktadır.</p> <p>•Özellikle Avrupa ülkelerinde ayrımcılığa maruz kalan vatandaşlarımız, idari ve hukuki süreçte bilgilendirilmeye ve yönlendirilmeye gereksinim duymaktadır.</p> <p>•Vatandaşlarımızın yoğun olarak yaşadığı ülkelerde, vatandaşlarımızın işsizlik oranı, bulunulan ülke vatandaşlarına kıyasla daha yüksektir ve mesleki nitelikleri ve ortalama gelirleri daha düşük seviyededir.</p> <p>•Yurt dışında yaşayan Türk toplumu, ilgili ülkenin çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatı hakkında kapsamlı bilgilendirmeye ihtiyaç duymaktadır.</p> <p>•Özellikle genç kuşak vatandaşlarımızın ülkemizle olan bağlarının güçlendirilmesine gerek duyulmaktadır.</p>	<p>•Yurt dışında yaşayan Türk toplumunun buldukları ülke şartlarına ve görevin gereklerine uygun hizmet sunabilecek nitelikte, gerekli eğitimi almış uzman personelin atanması, yurt dışı kadro sayısının artırılması ve atamaların sistematik olarak yapılması gerekmektedir.</p> <p>•Yurt dışında yürütülen kapsamlı hizmetlerin en etkin şekilde devamlılığının sağlanabilmesini teminen dış temsilciliklerde görev yapacak personele yönelik eğitimler çok yönlü olarak sürdürülmelidir.</p> <p>•Yurt dışında yaşayan Türk toplumuna idari ve hukuki süreçte destek verilmelidir.</p> <p>•Vatandaşlarımızın mesleki eğitim imkânlarından daha fazla faydalanmaları için mesleki eğitim faaliyetlerinin (fuar, seminer ve toplantı) doğrudan organize edilebilmesini teminen hizmet alımı yoluna gidilmelidir.</p> <p>•Yurt dışı birimlerimizce sunulan hizmetlerin görünürlükleri artırılmalıdır.</p> <p>•Yurt dışında yaşayan Türk toplumunun ülkemiz ile olan bağlarının güçlendirilmesine yönelik faaliyetler sürdürülmelidir.</p>

## 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
	Ü/H4: Bakanlığımızın sorumluluk alanlarında yer alan müzakere fasıl başlıklarında AB müktesebatına uyum ve mevzuat çalışmaları
Faaliyet Alanı 2: Plan/Politika/ Program Geliştirme ve Uygulama	Ü/H1: Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Politika Çerçevesinin hazırlanması ve 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
	Ü/H8: İşgücünün yeşil ekonomi dönüşümüne uyumunun, çalışma hayatının tüm tarafları için en uygun koşullarda sağlanmasına yönelik adil geçiş politikalarının belirlenmesine ilişkin çalışmalar
	Ü/H9: AB uyum çalışmaları kapsamında Ulusal Eylem Planı, Ekonomik Reform Programı gibi temel politika/strateji belgelerine yönelik çalışmalar
Faaliyet Alanı 3: AR-GE ve Proje	Ü/H1: Çalışma hayatının temel alanlarına ilişkin proje çalışmaları
	Ü/H2: AB ve diğer fon kaynakları kapsamında 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 hazırlanması, koordinasyonu ve yürütümüne ilişkin çalışmalar
	Ü/H5: İş sağlığı ve güvenliği alanında ulusal ve uluslararası projelerin yürütülmesi
	Ü/H6: İş sağlığı ve güvenliği alanında işbirliklerinin geliştirilmesine yönelik çalışmalar
	Ü/H7: AB süreçleri, Proje Yönetimi ve İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi alanında sağlanacak işbirlikleri ve koordinasyon faaliyetleri
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
	Ü/H6: AB süreçleri, Proje Yönetimi ve İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi alanında sağlanacak rehberlik ve danışmanlık faaliyetleri
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: Pnömonyoz okuyuculuğu eğitimi
	Ü/H5: Asbest sökümler uzmanlığı eğitimi

Faaliyet Alanı	Ürün/Hizmet
	Ü/H6: AB süreçleri, Proje Yönetimi ve İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi alanında sağlanacak eğitimler
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 ve Diğer Dış Kaynaklı Fonların Yönetimi ve AB 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, uygulanması, yönetilmesi, ödemelerinin yapılması ve izlenmesiyle ilgili iş ve işlemler
	Ü/H3: AB'ye Katılım için Ulusal Eylem Planı çerçevesinde gerçekleştirilen mevzuat ve uyum çalışmaları
	Ü/H4: AB Müzakerelerine ilişkin ilgili fasıllarda 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 Türk toplumunun 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 dışında yaşayan Türk toplumunun 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 söküm 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 Strateji Geliştirme 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.

Bu çalışmalar neticesinde dış paydaşlarımızın;

- İşgücü piyasasının etkinleştirilmesi ve çalışma hayatında etkin işbirliğinin geliştirilmesi,
- Hizmet sunumunda etkinliği artırmak için paydaş koordinasyonunun güçlendirilmesi,
- Sosyal taraflar ile diğer kurumsal paydaşların dönüşüm sürecinin çalışma hayatına etkileri ve adil geçiş farkındalığının artırılması

gibi öne çıkan görüş ve önerileri GZFT analizi çalışmalarına yansıtılmış ve diğer durum analizi çalışmalarıyla birlikte Bakanlığımızın amaç ve hedeflerinin belirlenmesi çalışmalarına esas 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
İş arayanlar/İşsizler	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
Projeler, eğitim ve danışmanlık hizmetleri kapsamında birlikte çalışılacak Kamu Kurumları (Bakanlıklar, Kalkınma Ajansları vb.)	İç Paydaş/ 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



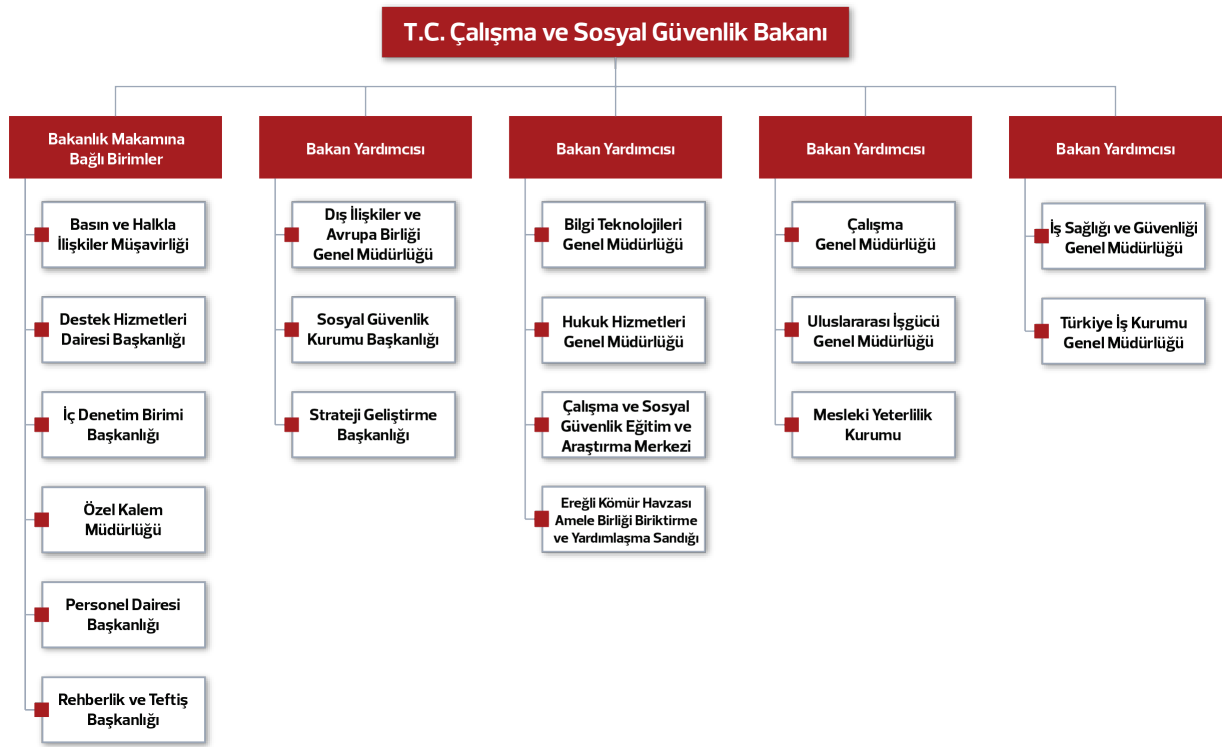
## Kuruluş İçi Analiz

### 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 kuruluşlarıdır.

Şekil 1 : Organizasyon Şeması



## **Kurum Kültürü Analizi**

Bakanlığımız, personeli arasında ortak paylaşılan değerlere dayalı bir kurum kültürüne sahiptir. Strateji ve politika oluştururken, yenilikçi bir atmosferde fikirlerin özgürce paylaşıldığı ve çözüm odaklı çalışmaların gerçekleştiği bir ortam sunmaktadır. Nitelikli uzman kadrosuyla hizmet sunma önceliği taşıyan Bakanlığımız, kurumsal öğrenme süreçleriyle çalışanların kişisel gelişimine ve bilgi aktarımına önem vermektedir. Çalışanların beklentilerini belirleme amacıyla yapılan çalışmalar eğitim, bilgilendirme ve tanıtım etkinlikleriyle desteklenmektedir.

Bakanlık, etkileşimi teşvik eden çeşitli kurum içi iletişim kanallarına sahip bir yapıya sahiptir. Personel, yöneticileriyle kolayca iletişim kurabilir. Güncel programlar ve veri tabanları ile paylaşılan bilgi panoları aracılığıyla Bakanlık faaliyetleri hakkında bilgi akışı sürekli olarak sağlanmaktadır. Kurum içi iletişim kanalları sayesinde sürekli bilgi akışıyla birlikte kurumsal hafıza da güçlenmektedir.

Bakanlığımızda kurum kültürünü güçlendirmek amacıyla, misyon, vizyon ve temel değerlerimiz, çalışanların beklentileri de dikkate alınarak “Kurumsal Kapasite ve Hizmet Kalitesinin Artırılması” amacı altında hedef ve stratejiler belirlenmiştir.

## **İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi**

Bakanlığımıza verilen görevleri etkin ve verimli bir şekilde yerine getirmek için ihtiyaç duyduğu nitelikli personel ve insan kaynaklarının planlanmasına yönelik çalışmalara devam edilmektedir.

Bu kapsamda;

- Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Büyük Ölçekli Bilgi İşlem Birimlerinde Sözleşmeli Bilişim Personeli İstihdamına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmelik hükümleri çerçevesinde Bilgi Teknolojileri Genel Müdürlüğü emrinde istihdam edilmek üzere 19 sözleşmeli bilişim personeli pozisyonuna alım için 04.11.2023 tarihinde ilana çıkılmış, 06-08.12.2023 tarihleri arasında yapılan sözlü/uygulamalı sözlü sınav sonuçlarına göre sözleşme imzalamaya hak kazanan 15 adayın atama işlemleri devam etmektedir.
- 11.12.2023 tarihinde Bilgi Teknolojileri Genel Müdürlüğü emrinde istihdam edilmek üzere Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar kapsamında 4 programcı ve 2 çözümleyici olmak üzere 6 pozisyon için ilana çıkılmış ocak ayı içerisinde başvuruların değerlendirilmesine müteakip sözlü sınav yapılacaktır.
- 27.10.2023 tarihinde Bakanlığımızda memur ve veri hazırlama ve kontrol işletmeni kadroları için görevde yükselme sınavına çıkılmış olup sınavın yazılı kısmı 28.12.2023 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Şubat ayı içerisinde sınavın sözlü kısmının yapılması planlanmaktadır.
- 18.12.2023 tarihinde Cumhurbaşkanlığı Kararı ile Bakanlığımıza ihdas edilen 35 büro personeli ve 15 destek personeli pozisyonu ile mevcutta boş bulunan 12 destek personeli

pozisyonu için yılın ilk çeyreğinde alıma çıkılarak atamalarının yapılması için gerekli çalışmalar sürdürülmektedir.

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.

31.12.2023 tarihi itibarıyla Bakanlığımız merkez ve yurtdışı teşkilatında 2.670'i Memur, 47'si Sözleşmeli ve 308'i Sürekli İşçi olmak üzere toplam 3.025 personel görev yapmaktadır.

Toplam personel içerisinde Genel İdari Hizmetler sınıfında çalışan personel oranı %78,51'dir.

**Tablo 7:** Personelin Hizmet Sınıfına Göre Dağılımı

Hizmet Sınıfı	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın	%	Erkek	%	Sayı	%
Genel İdare Hizmetleri	825	77,03	1.550	79,32	2.375	78,51
Teknik Hizmetler	89	8,31	122	6,24	211	6,98
Sağlık Hizmetleri	24	2,24	12	0,61	36	1,19
Yardımcı Hizmetler	16	1,49	32	1,64	48	1,59
Diğer (Sözleşmeli, İşçi)	117	10,92	238	12,18	355	11,74
<b>TOPLAM</b>	<b>1.071</b>	<b>35,40</b>	<b>1.954</b>	<b>64,60</b>	<b>3.025</b>	<b>100,00</b>

Bakanlığımız merkez ve yurtdışı teşkilatında görevli 3.025 personelin 1.071'i (%35,4) kadın, 1.954'ü (%64,6) erkektir.

Bakanlığımızda görev yapan personelin %61,02'si lisans, %21,12'si yüksek lisans, doktora programlarından mezundur.

**Tablo 8:** Personelin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın	%	Erkek	%	Sayı	%
İlkokul	4	0,37	18	0,92	22	0,73
Ortaokul	21	1,96	71	3,63	92	3,04
Lise	101	9,43	161	8,24	262	8,66
Ön lisans	78	7,28	86	4,40	164	5,42
Lisans	601	56,12	1245	63,72	1846	61,02
Yüksek lisans, Doktora	266	24,84	373	19,09	639	21,12
<b>TOPLAM</b>	<b>1.071</b>	<b>35,40</b>	<b>1.954</b>	<b>64,60</b>	<b>3.025</b>	<b>100,00</b>

Bakanlığımızda görev yapan personelin %32,19'unu 31-40 yaş grubundakiler oluşturmaktadır.

**Tablo 9:** Personelin Yaş Grubuna Göre Dağılımı

Yaş Grubu	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın	%	Erkek	%	Sayı	%
18-25	6	0,56	5	0,26	11	0,43
26-30	63	5,88	84	4,30	147	5,72
31-40	456	42,58	827	42,32	827	32,19
41-50	313	29,23	594	30,40	907	35,31
51-60	204	19,05	347	17,76	551	21,45
61+ Üstü	29	2,71	97	4,96	126	4,90
<b>TOPLAM</b>	<b>1.071</b>	<b>35,40</b>	<b>1.954</b>	<b>64,60</b>	<b>3.025</b>	<b>100,00</b>

**Tablo 10:** Personelin Unvana Göre Dağılımı

Unvan	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın	%	Erkek	%	Sayı	%
Daire Başkanı ve üstü yönetici	15	1,40	65	3,33	80	2,64
Müfettiş/Müfettiş Yardımcısı	217	20,26	699	35,77	916	30,28
Uzman/Uzman Yardımcısı	268	25,02	378	19,34	646	21,36
Şube Müdürü	32	2,99	62	3,17	94	3,11
İstatistikçi	8	0,75	5	0,26	13	0,43
Bilgisayar İşletmeni	112	10,46	97	4,96	209	6,91
Diğer	419	39,12	648	33,16	1067	35,27
<b>TOPLAM</b>	<b>1.071</b>	<b>35,40</b>	<b>1.954</b>	<b>64,60</b>	<b>3.025</b>	<b>100,00</b>

### Fiziki Kaynak Analizi

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 Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü olmak üzere toplamda 85.494 m<sup>2</sup> kullanım alanında hizmet vermektedir.

Bakanlığımız Merkez Binası; 5 bloktan oluşmaktadır.

Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğünün Çankaya'da bulunan hizmet binasının kullanım alanı 7.200 m<sup>2</sup>'dir.

İstanbul yolu üzerinde bulunan İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığının toplam kullanım alanı 10.929 m<sup>2</sup>'dir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi 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 12, kiralık olarak kullanılan 29 olmak üzere Bakanlığımızda toplam 41 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.

Bakanlığımız, çalışma hayatındaki dinamik gelişmeleri yakından takip ederek, teknolojik, iklimsel ve diğer sektörel değişimlere uyum sağlamak amacıyla, çalışma hayatına etki eden faktörlere yönelik çözüm odaklı personel ve kurumsal fiziki kaynak stratejilerini geliştirmektedir.

**Tablo 11:** 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)	10.648	10.929
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı (ÇASGEM)	8.359	14.290
Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü	7.790	7.200
<b>Toplam</b>	<b>51.723</b>	<b>85.494</b>
ILO Hizmet Binası	8.671	1.444

### 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 12:** Elektronik Ortamda Sunulan Hizmetler

Proje Adı	Açıklama
Çalışma İstatistikleri Bilgi Sistemi (ÇİBS)	Gereksinim duyulan istatistiklerin AB standardında üretilmesini sağlamak üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ve ilgili kuruluşların istatistik ve bilgi teknolojisi alanındaki insan gücü niteliğini arttırmak ve istatistiki veri tabanı oluşturabilmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının teknik altyapısını iyileştirmek amacıyla hazırlanmıştır.
Sosyal Diyalog (İstatistiki 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 ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğüne 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 raportörler tarafından incelenmesi ve dosyanın sonuca bağlanması işlemlerin takip edildiği sistemdir.
Randevu Bilgi Sistemi	Bakanlık Özel Kalem Müdürlüğü için geliştirilmiş sistemdir. Üst yöneticilerin sekreteriyaları tarafından randevuların takip edildiği ve makamın görüştüğü kişilerin bilgilerinin kayıt altına alındığı sistemdir.
Kurumsal Asistan	Bakanlık Özel Kalem Müdürlüğü için geliştirilmiş sistemdir. Üst yöneticilerin sekreteriyaları 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.



Proje Adı	Açıklama
Soru Önergeleri Takip	TBMM'den gelen soru önergelerinin kaydedilmesi, ilgili takiplerin yapılması ve raporlanması gibi işlemlerin gerçekleştirildiği 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 arabuluculuk başvurularının yapılabilirdiği uygulamanın kurumumuzla 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.
Kontrol Belgesi Bilgi Sistemi	Yurt dışından ithal edilen kimsasal maddelerin tehlike sınıfına göre İSGÜM personeli tarafından değerlendirilmesi, analiz edilmesi, onaylanması veya iptal edilmesi süreçlerini yöneten web uygulamasıdır.
İş Yeri Hekimi e-Reçete Bilgi Sistemi	İşyeri hekimlerinin sözleşmelerinin düzenli olarak SGK'ye bildirilmesi amacıyla geliştirilmiştir. Aktif sözleşmeler tespit edilip SGK'ye 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.
İş Teftiş Otomasyon Sistemi (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 Uyraklı Mevsimlik İşçi Bilgi Sistemi-İç	Karadeniz Bölgesindeki 6 ilimizde çalışan yabancı uyraklı mevsimsel tarım işçilerinin bilgilerinin tutulduğu sistemin iç uygulamasıdır.
Yabancı Uyraklı Mevsimlik İşçi Bilgi Sistemi-Dış	Karadeniz Bölgesindeki 6 ilimizde çalışan yabancı uyraklı 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.
Madenci Yakınları Atamaları	Devlet Personel Başkanlığından devralınmış olup Bakanlık personeline bakım ve güncellemesi yapılmaktadır.
Özelleştirme Atamaları	Özelleştirme Kapsamında Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların Ek-9 uncu maddesi kapsamına giren hak sahiplerinin atama işlemlerinin takibinin yapıldığı uygulama. Devlet Personel Başkanlığından devralınmış olup Bakanlık personeline bakım ve güncellemesi yapılmaktadır.
CSGB Web Servisler	Bakanlığın başka kurumlar ile paylaştığı bilgilere yönelik yetkilendirme ve loglama işlemleri için geliştirilmiş web servis paylaşım altyapısıdır. Bakanlık personeli tarafından geliştirilmiştir. Bakım ve güncelleme işlemleri bakanlık personeline yürütülmektedir.

Proje Adı	Açıklama
IBYS Web Servis	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından işyerlerinde çalışanlara verilen İSG eğitim kayıtlarının tutulması, İSG profesyonellerinin görevlendirildiği işyerlerini ve işyeri bilgilerine dair veri gönderimi ve sorgulama yapabildikleri bir servis altyapısıdır.
Hizmet Talepleri Yönetim Sistemi	Destek Hizmetleri Daire Başkanlığının sunduğu hizmetlere ait taleplerin elektronik ortamda alınıp takibinin yapıldığı sistemdir.

## Mali Kaynak Analizi

**Tablo 13:** Tahmini Kaynak <sup>1</sup>

Kaynaklar (TL)	2024	2025	2026	2027	2028	TOPLAM
Genel Bütçe	1.728.983.417	2.209.754.034	2.567.980.803	3.328.713.894	4.311.913.943	14.147.346.091
Dış Kaynak	1.162.595.742	264.357.231	8.018.272	6.840.743	6.649.009	1.448.460.997
<b>TOPLAM</b>	<b>2.891.579.159</b>	<b>2.474.111.265</b>	<b>2.575.999.074</b>	<b>3.335.554.637</b>	<b>4.318.562.952</b>	<b>15.595.807.087</b>

<sup>1</sup> Orta Vadeli Program (2024-2026) ekinde yer verilen Bakanlığımız ödenek teklif tavanları dikkate alınmıştır.

## PESTLE ANALİZİ

Bakanlığımız PESTLE matrisine aşağıda yer verilmiştir.

**Tablo 14:** PESTLE Matrisi

ETKENLER	Tespitler (Etkenler/Sorunlar)	İdareye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
Politik	1-Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmesi 2-Ülkemizin AB katılım sürecinde bulunuyor olması	1-Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile kamu yönetiminde karar alma sürecinin hızlanması 2-Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde çalışma hayatı ve istihdam politikalarına verilen desteğin artması 3-Toplumun geniş kesimlerini ilgilendiren politikalar geliştirilmesi ve uygulaması 4-Kalkınma planı, orta vadeli program gibi üst politika belgelerinde çalışma hayatı ve istihdama önemli bir yer ayrılması 5-Avrupa Birliği Mali Yardım Aracı (IPA) çerçevesinde istihdam, eğitim ve sosyal politikalar sektöründe program otoritesi / yönetim otoritesi olunması	1-AB katılım sürecinde belirsizlikler olması	1-Toplumun geniş kesimlerini hedefleyen politikaların geliştirilmesine katılımcı yöntemlerle devam edilmelidir.
Ekonomik	1-Küresel ekonomik dalgalanma 2-İşgücü piyasasında talep kesiminin değişen beklentiler ve tercihleri ile iş gücü arzının nitelik becerileri arasındaki uyumsuzluğun dijital dönüşümün etkisi ile artması	1-Uluslararası reel yatırımın istihdamı arttırmada etkisi 2-Ekonomik dalgalanma sonrası yeni sektörlerin oluşması ile istihdamın artması 3-İş hayatının sürekli gelişime açık, dinamik bir yapıya sahip olması	1-Ekonomik büyümede yavaşlama olması 2-Ekonomik dalgalanma sonucu ihracat eğilimlerine de bağlı olarak bazı sektörlerde daralma sonrası istihdam kaybı olması 3-Küresel dalgalanma sonucu bazı ülkelere göç eğilimi olması, göçmenlerin yerel iş gücü piyasasına uyumunun yetersiz olması 4-İş gücü piyasasının yerel ve sektörel istihdam ihtiyaçlarına uyumsuz olması 5-Küresel ekonomik durgunluğun sosyal yardımlar ve emeklilik fonları üzerinde baskı oluşturma riski	1-Çalışabilir durumdaki nüfusa çağın ve geleceğin gereklerine uygun mesleki becerilerin kazandırılması adına aktif işgücü piyasası politikaları geliştirilmesine devam edilmelidir. 2-Ülkemizin ihtiyaç duyduğu alanlarda nitelikli işgücünün tespit edilerek ülkemize çekilmesine yönelik çalışmalara devam edilmelidir. 3-Ülkemize yönelen niteliksiz işgücü hareketliliğine karşı çalışma izni değerlendirme mekanizmaları güçlendirilmeli, denetimler sıklaştırılmalı ve istihdam süreçleri iyileştirilmelidir.

ETKENLER	Tespitler (Etkenler/Sorunlar)	İdareye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
Sosyo-kültürel	1-Özellikle bazı kırılğan grupların (mevsimlik tarım işçileri, eski hükümlüler, engelliler vb.) bilgi eksikliği/ uygulamadaki sorunlar nedeniyle ekonomik/sosyal hayata katılımlarının düşük olması	1-Kırılğan gruplara karşı toplumun hassasiyetinin yüksek olması	1-Çalışma mevzuatında yer alan hak ve yükümlülükler konusunda bilinç düzeyinin düşük olması	1-Hassas grupların ekonomik ve sosyal anlamda içerilmesi hususunda toplumsal etkiyi pekiştirmek adına kampanya/proje/farkındalık vb. faaliyetleri yürütülmelidir. 2-Çalışma mevzuatı hususunda tüm kesimlerin (işçi, işveren, çalışabilir durumdaki nüfus vb.) bilgi düzeyini geliştirmek adına eğitim/farkındalık programları planlanmalıdır.
Teknolojik	1-Hizmetlerin elektronik ortamda hızlı, güvenilir ve şeffaf olarak sunulması 2-Bilişim ağının gelişmesi	1-Hizmetlerin dijital alana dönüşümünün artması 2-Veri tabanı altyapısının güçlü olması 3-Bakanlığın görev alanına giren konularda kitle iletişim araçlarını etkin kullanması 4-Uzaktan çalışma başta olmak üzere, yeni nesil çalışma modellerinin ortaya çıkması	1-Teknolojik gelişmeler sonucu emek yoğun iş gücü talebinin azalması 2-Bakanlığımız hizmetleri kapsamında geliştirilen veri tabanlarına dış paydaşların entegre olmasında yaşanabilecek dış kurum kaynaklı altyapı sorunları olması	1-Bilişim altyapısı güçlendirilmelidir. 2-Kurumlar arası ortak veri akışı hızlı ve sistematik biçimde sağlanmalıdır. 3-Veri paylaşımı konusunda dış kurumlarla işbirlikleri geliştirilmelidir. 4-Dijital dönüşüm Projelerine ağırlık verilmelidir. 5-Uzaktan çalışma ve yeni nesil çalışma modellerine ilişkin mevzuat çalışmaları sürdürülmelidir.
Yasal	1-Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmesi, teşkilat ve kanun değişiklikleriyle birlikte Bakanlığımızın görev alanına ilişkin ikincil mevzuatta değişiklik yapılması	1-Bakanlığımız ilgili Birimlerinin mevzuat çalışması konusunda bilgi ve tecrübe birikimine sahip olması 2-Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin ikincil mevzuatta değişiklik yapılmasının hızlanmasını sağlanması 3-Bakanlığımızın görev alanı ile ilgili konularda hızlı, etkili, çözüm odaklı, geliştirme ve düzenleme yapma imkanının olması	1-TBMM'nin yoğun gündemine bağlı olarak bazı yasal düzenlemelerde gecikmelerin yaşanabilmesi 2-İkincil mevzuatta düzenleme çıkana kadarki süreçte oluşan boşluğun Bakanlık görev alanına olumsuz etkisi	1-Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine uyum sürecinin teşkilat ve kanun değişiklikleriyle beraber, Bakanlığımız görev alanına ilişkin ikincil mevzuatta uyumlaştırma çalışmaları da tamamlanmalıdır.
Çevresel	1-İklim değişikliğinin etkisi 2-Yaşanabilir çevre bilincinin ülke genelinde yaygınlaşması ve bu hususta beklentilerin artması	1-Yeni istihdam alanlarının artması 2-Çevre dostu uygulamaların yeşil dönüşümün iş gücü piyasasına yansımaları bakımından sürdürülebilirliği artırması	1-Küresel ısınmanın etkisiyle doğal afetlerde artışın olması 2-İklim değişikliğine bağlı afetlerin istihdama olumsuz etkisi 3-İklim değişikliğinin iş sağlığı ve güvenliği alanında çevresel riskleri artırması	1-Doğal afetlerin etkisinin azaltılmasına yönelik projeler geliştirilmelidir. 2-İş sağlığı ve güvenliği alanında yeni çevresel riskler tanımlanmalıdır. 3-Yeşil Dönüşüm Projelerine ağırlık verilmelidir.

## GZFT ANALİZİ

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

**Tablo 15: Güçlü, Zayıf Yönler ile Fırsat ve Tehditler (GZFT) Listesi**

İÇ ÇEVRE		DIŞ ÇEVRE	
Güçlü Yönler	Zayıf Yönler	Fırsatlar	Tehditler
Toplumun her kesimini ilgilendiren bir Bakanlık olması	İnsan kaynağının nicelik olarak yetersizliği	Nitelikli genç ve yetişmiş iş gücü arzının hızla artması	İşgücü piyasasının yerel ve sektörel istihdam ihtiyaçlarına uyum sağlamakta zorlanması
Kurumsal kültüre, yetkin ve tecrübeli insan kaynağına sahip olması	Çalışma ortamının yetersizliği	İş hayatının sürekli gelişime açık dinamik bir yapıya sahip olması	Sendikal örgütlenme oranının düşük olması
İstihdamın artmasına yönelik politikalarda belirleyici rol oynaması	Personelin motivasyon düzeyinin istenilen seviyede olmaması	Kamu, sivil ve uluslararası kuruluşlar arasındaki işbirliklerinin artması	Ekonomik dalgalanmaların işgücü piyasası üzerindeki olumsuz etkisi
Sosyal taraflarla güçlü ilişkilerin olması	Personelin aidiyet duygusunun istenilen seviyede olmaması	Ülkemizde toplumsal dayanışmanın güçlü olması	Teknolojik gelişmeler sonucu emek yoğun işgücü talebinin azalması
Vatandaşa yönelik hizmetlerin elektronik ortamda hızlı, güvenilir ve şeffaf olarak sunulması	Stratejik yönetim anlayışının istenilen seviyeye ulaşmaması	Bakanlığın görev alanına giren konularda kitle iletişim araçlarının toplumun bilinç düzeyi üzerindeki olumlu etkisi	Kamu kuruluşları arasındaki veri paylaşımının istenilen seviyede olmaması
Vatandaşın sorunlarına çözüm bulacağı; istek, öneri, ihbar ve şikâyetlerini iletebileceği bir iletişim merkezine sahip olması (Alo 170)		Uluslararası düzeyde ve AB düzeyinde farklı fon kaynaklarının bulunması	AB tarafından tahsis edilen fonların azaltılması
Uluslararası işgücüne ilişkin başvuruların dijital ortamda izlenmesini ve değerlendirilmesini sağlayan güçlü teknik altyapısının olması		Teknolojik gelişmelerin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda toplumsal bilincin artmasında etkili olması	Kamu personel rejiminin ödül ve ceza sisteminin, personelin verimliliğini ve performansını artırmaya yönelik günümüz ihtiyaçlarına cevap vermede istenilen seviyede olmaması
Çalışma hayatında etkili denetim yapabilecek potansiyelde bir yapıya sahip olması		Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçilmiş olması	
Yurt dışında ülke mevzuatına hakim uzmanlarca hizmet sunuluyor olması		AB katılım sürecinin devam ediyor olması	
Yurt dışı teşkilatının çok yönlü görev alanı itibarıyla sahada tüm kesimlere ulaşabilmesi.		Bilgi teknolojilerinin gelişmesi, e-devlet kapsamında pek çok uygulamaya geçilmiş olması	
Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) çerçevesinde İstihdam, Eğitim ve Sosyal Politikalar Sektöründe program otoritesi ve sözleşme makamı olması			
AB ve uluslararası kuruluşlar ile insan kaynaklarının geliştirilmesi alanında proje ve program bazlı çalışmalarda deneyim sahibi olması			

## Tespitler ve İhtiyaçlar

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

**Tablo 16:** Tespitler ve İhtiyaçlar

Durum Analizi Aşamaları	Tespitler/ Sorun Alanları	İhtiyaçlar/ Gelişim Alanları
<b>Uygulanmakta Olan Stratejik Planın Değerlendirilmesi</b>	Plan uygulama döneminde Covid-19 pandemisinin etkisinin devam ediyor olması ve ülkemizde yaşanan 6 Şubat depremleri nedeniyle bazı göstere hedeflerine ulaşamamıştır.	Afet bölgesine yönelik bütüncül çalışmalar yapılarak bölgede işgücü piyasalarının ve çalışma hayatının normalleşmesinin desteklenmesine devam edilmelidir. İstihdam politikalarında geleceğin işleri perspektifi güçlendirilerek istihdamın korunması, geliştirilmesi ve işsizliğin azaltılmasına yönelik tedbirlerin alınmasına devam edilmelidir.
<b>Mevzuat Analizi</b>	Mevsimlik tarım işçileriyle ilgili 2017/6 sayılı "Mevsimlik Tarım İşçileri" Başbakanlık Genelgesi günümüz ihtiyaçları karşısında yetersiz kalmaktadır.	2017/6 sayılı Mevsimlik Tarım İşçileri Başbakanlık Genelgesi, paydaş kamu kurum ve kuruluşları ile ortak çalışmalar ve toplantılarla güncellenmelidir.
	Çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla alınması gereken tedbirleri içeren 2011/2 sayılı "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" Başbakanlık Genelgesi değişen koşullar sebebiyle yetersiz kalmaktadır.	2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi, paydaş kamu kurum ve kuruluşları ile ortak çalışmalar ve toplantılarla güncellenmelidir.
	1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin yayımı ile birlikte, daha önce 3146 sayılı Kanununun 12. maddesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü görevleri arasında yer alan, "iş sağlığı ve güvenliği konularında mevzuatın uygulanmasını sağlamak ve mevzuat çalışması yapmak" ifadesi söz konusu Kararnamenin ilgili hükmü içerisinde korunmamış olduğundan iş sağlığı ve güvenliği konularında mevzuat çalışmalarının yapılmasına ilişkin olarak belirsizlik devam etmektedir.	1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü görevlerine ilişkin "mevzuat çalışması yapmak" hükmü eklenmelidir.
	İSG mevzuatı, çoğunlukla maddi kaygılar nedeniyle taraflarca istenilen seviyede uygulanamamaktadır. İSG hizmet alımı oranları düşüktür. Özellikle KOBİ'lerin bu alanda kaynaklarının yetersizliği, mevzuatın uygulanmasını zorlaştırmaktadır.	İşçi ve işveren kuruluşlarına yönelik; özellikle de KOBİ'ler başta olmak üzere, mevzuatta değişiklik yaparak İSG hizmet alımları için teşvikler artırılmalıdır.
	Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliğinde çalışma izni muafiyeti kapsamında tanımlanan yabancıların güncel koşullarla uyumlu olmadığı değerlendirilmektedir.	Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliğinde çalışma izni muafiyeti ile ilgili hükümler güncellenmelidir.
	Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliğinde ikamet izni olmaksızın çalışma izninin düzenlenebileceği gruplar yer almakta; ancak buna ilişkin usul ve esasların düzenlendiği ayrıntılı bir metin bulunmamaktadır.	Çalışma izninin ikamet izni olmaksızın düzenlenmesine ilişkin yasal bir metnin hazırlanması gereklidir.
	Mevcut mevzuatta yetkili aracı kurumlara ilişkin düzenlemeler yer almakta; ancak buna ilişkin ayrıntılı bir ikincil düzenleme bulunmamaktadır.	Çalışma izni ve çalışma izni muafiyetleri ile ilgili yetkili aracı kurumların oluşturulması için ikincil mevzuat düzenlemesi yapılmalıdır.
	Uluslararası İşgücü Kanununda politikaya temel sağlamak üzere uluslararası işgücünün etkilerini izlemeye yönelik hüküm yer almaktadır. Ancak söz konusu izleme sistemi henüz kurulmamıştır	Uluslararası işgücünün izlenmesine yönelik sistemsel geliştirmelerin yapılması ve hayata geçirilmesi gereklidir.

Durum Analizi Aşamaları	Tespitler/ Sorun Alanları	İhtiyaçlar/ Gelişim Alanları
	Uluslararası işgücünün bir parçası olarak görülen yurt dışında çalışan nitelikli vatandaşlarımızın mesleki bilgi ve tecrübe aktarımını ülkemize kazandıracak mekanizmalarda eksiklik bulunmaktadır.	Yurt dışında yaşayan nitelikli vatandaşlarımızın mesleki bilgi ve tecrübelerinin ülkemize aktarımı için gerekli mekanizmalar kurulmalıdır.
	Uluslararası işgücü politikası geliştirilmesine yönelik Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kuruluna ilişkin hüküm yer almaktadır. Ancak söz konusu Kurulun yapısı ve işleyişine ilişkin ikincil mevzuat düzenlemesi bulunmamaktadır.	Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulunun yapısı ve işleyişinin düzenlenmesi amacıyla gerekli ikincil mevzuat düzenlemesi yapılmalıdır.
	Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının Bakan adına yürüttüğü bağlı ve ilgili kuruluşlara ilişkin denetim faaliyetleri ile ilgili uygulamada tereddütler yaşanmaktadır.	Bakanlığın bağlı ve ilgili kuruluşlarının denetimi konusunda daha açık bir düzenlenme gereklidir.
	Özellikle kişisel verilerin aktarılmasına ilişkin olarak diğer Bakanlık ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarının veri paylaşımında sıkıntılar yaşanmaktadır.	Denetimlerin etkinliğinin sağlanması açısından İş Müfettişlerinin veri tabanlarına doğrudan erişebilmesi için gerekli mevzuatsal alt yapı kurulmalıdır.
Üst Politika Belgeleri Analizi		İşgücüne dâhil olmayan nüfusun ekonomide aktif hale gelmesi amacıyla kadın ve gençler başta olmak üzere işgücüne katılımın teşvik edilmesine, yeşil ve dijital dönüşümün de gerektirdiği mesleki becerilerin kazandırılmasına ve işgücü piyasasının esnekleştirilmesine yönelik programlar hayata geçirilmelidir. Çalışma çağındaki her bireyin üreterek gelir elde edeceği beceriler ile aidiyet hissedeceği meslekleri edinmesine yönelik politikalar uygulamaya konulmalıdır.
		Beceri uyumsuzluğunun azaltılması ve işgücü piyasasında arz talep dengesinin sağlanması amacıyla kamuda ve özel sektörde beceri-verimlilik-ücret dengesinin bozulmasına neden olabilecek unsurların azaltılması sağlanmalıdır.
		Ücretli ve işveren kesimlerinin yararına olacak uygulamalarla işgücü piyasasının güvenceli esnekleştirilmesine yönelik atılacak adımlar bir taraftan işgücüne katılımı artırarak, diğer taraftan iş ve iş arayanlar arasındaki eşleşme mekanizmalarını daha etkin hale getirerek büyümeye katkı sağlanmalıdır.
		Çalışma koşulları, işgücü piyasalarına katılımı, verimlilik artışını, kayıtlılığı, nitelik geliştirmeyi ve mesleki eğitimi özendirici şekilde geliştirilecektir. Çalışma çağındaki her bireyin üreterek gelir elde edebilmesine imkan tanıyan istihdam artışı ve nitelikli iş olanakları, yoksullukla mücadelede ve gelir dağılımında iyileşme sağlanmasının asli aracı olmalıdır.
		İşgücü piyasasının esnekliğini geliştiren düzenlemeler, artan çocuk bakım hizmetleri ile eğitim olanakları ve istihdam odaklı politikalar kadınların işgücü piyasasına konu yetkinliklerini geliştirecek ve iş hayatına daha yoğun katılmalarını destekleyecektir. Kadınların daha iyi işlerle, işgücüne daha yüksek oranda katılması hanehalkı gelirlerini artırarak toplumsal refah artışına katkı sağlanmalıdır.

Durum Analizi Aşamaları	Tespitler/ Sorun Alanları	İhtiyaçlar/ Gelişim Alanları
		<p>Toplam istihdam içinde yeşil dönüşüme uyumlu işgücünün payının artırılması için gerekli politikalar uygulamaya konulacak, yeşil dönüşüm sürecinden çalışanların olumsuz etkilenmemesine yönelik adil geçiş mekanizmaları kurulmalıdır.</p> <p>Sürdürülebilir kalkınma ilkeleri çerçevesinde madencilik sektörünün çevre ve iş güvenliği mevzuatına uyumu geliştirilmelidir.</p> <p>İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin kalitesi teknolojik gelişmeler ve güncel eğilimlerle uyumlu olacak şekilde artırılmalıdır.</p> <p>İstihdam ve çalışma hayatında ikiz dönüşüm çerçevesinde işgücü piyasasının istihdam oluşturma kapasitesini azami düzeyde tutabilecek önlemlerin alınması temin edilecektir. Aktif işgücü piyasaları içerik açısından zenginleştirilerek daha etkin şekilde kullanılacaktır. Plan döneminde kadın, genç ve engellilerin işgücü piyasasına katılımları desteklenecek, iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışmaları korumaya ve bilinçlendirmeye yönelik tedbirler alınmalıdır.</p> <p>Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınmasını hızlandırmak üzere kadınların ve kız çocuklarının dijital ve yeşil dönüşümün gerekliliklerine uygun bilgi ve beceriye kavuşması, çağın gerekliliklerine uygun şekilde eğitimin her seviyesine dahil olmaları ve devamlılıklarının sağlanması ile sosyal hizmetlerin geliştirilmesi yoluyla iyi olma hallerinin desteklenmesi temel öncelikler arasındadır. Kadınların istihdama tam ve etkin katılımı, kamu ve özel sektör ile siyasette karar alma mekanizmalarına daha fazla dahil olması, iş ve yaşam dengesinin tesis edilmesi yönünde somut adımların atılması önem arz etmektedir.</p> <p>Başta özel politika gerektiren gruplar olmak üzere toplumun tüm kesimlerine yeterli bir gelire kayıtlı, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlandığı koşullarda iş imkanlarının sunulması, ikiz dönüşüm sürecinin etkilerinin fırsata dönüştürülmesi, çalışma çağındaki nüfusun azami oranda istihdam edilmesi, insan kaynağı niteliğinin yükseltilip etkin kullanıldığı verimli bir işgücü piyasasının oluşturulması temel amaçtır.</p> <p>İşgücü piyasasının ikiz dönüşüm sürecine uyumu sağlanmalıdır.</p> <p>Nitelikli işgücü kaybı önlenecek ve yurt dışında çalışan nitelikli vatandaşlarımızın Türkiye ile bağları güçlendirilerek mesleki bilgi ve tecrübe aktarımını sağlayacak mekanizmalar geliştirilmelidir.</p> <p>Düzensiz işgücü göçü ile mücadele ve uluslararası işgücünün kayıtlı istihdamının artırılması amacıyla çalışmalar yürütülmelidir.</p>



Durum Analizi Aşamaları	Tespitler/ Sorun Alanları	İhtiyaçlar/ Gelişim Alanları
		İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri daha etkin ve verimli hale getirilmelidir.
		Kadınların ekonomik, sosyal ve kültürel hayata eşit katılımının yanı sıra eşit işe eşit ücret ilkesinin benimsendiği koşullarda istihdamının artırılması sağlanmalıdır.
		Çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik mücadele kararlılıkla sürdürülmelidir.
		Yurt dışında yaşayan Türklerin ekonomik, sosyal, kültürel ve kurumsal kapasitesinin gelişmesi desteklenmelidir.
Program – Alt Program Analizi	Çocuk işçiliği riskini artıran faktörler; -Ekonomik sebepler, - Eğitim hizmetlerine erişimde yaşanan sıkıntılar, -Geleneksel bakış açısı, -Düzensiz göç, - İlgili mevzuat hükümlerinin sosyal taraflarca yeterince benimsenmemiş olması, mevzuatta yaşanan eksiklikler ve çocuk işçiliğine yönelik denetimlerin yeterince etkin olmamasıdır.	1-Yeni dönem ulusal politika ve program çerçevesi hazırlıklarına başlanmalıdır. 2-Ulusal ve yerel kapasite ile koordinasyonun güçlendirilmesi amacıyla yapılan çalışmalar yaygınlaştırılarak sürdürülmelidir. 3-Toplumsal bilinç düzeyi ve farkındalık artırılmalıdır. 4-Sosyal taraflar, meslek kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ve özel sektör ile işbirliği artırılmalıdır.
	1-İklim değişikliğinin doğrudan etkilerinin artmasına ve yaygın etkiye sahip bölgesel gelişmelerin ekonomik dinamikleri önemli oranda etkilemesine bağlı olarak çalışma hayatı önemli bir devinim içindedir. Henüz erken aşamalarında olunan yeşil dönüşüm ile güçlü dijitalleşme eğilimi gelecek yıllardaki işgücü piyasasını etkilemesi beklenmektedir. 2-6 Şubat tarihli depremler sonrasında afet bölgesine yönelik bütünlüklü çalışmalar yapılarak bölgede işgücü piyasalarının ve çalışma hayatının normalleşmesinin desteklenmesi gerekmektedir. 3-Kadınların çalışma hayatına ilişkin hakları konusunda bilinç düzeyleri yeterli değildir. 4-Kadınların işgücün katılım oranları erkeklerden daha düşüktür. 5-Tedbir alınmadığı durumda yeşil ve dijital dönüşüm süreçlerinin özel politika gerektiren grupların sürdürülebilir istihdama erişimini güçleştiren gelişmeler olması beklenmektedir. 6-Çalışma hayatı paydaşları için yeni bir gündem olan işgücünün dönüşüm süreçlerine uyumunun sağlanması ve adil geçiş konularının hızla sahiplenilmesini ve gerekliliklerinin yerine getirilmesi gerekmektedir.	1-Öngörülen projelerin/araştırmaların hayata geçirilebilmesine yönelik uluslararası finansman olanaklarının artırılması gerekmektedir. 2-Ulusal İstihdam Stratejisinin hazırlık ve uygulama çalışmaları için mevcut ve yeni paydaşlar arasında sinerji sağlanmalıdır. 3-Çalışma hayatına ilişkin haklar, çalışma hayatında kadın-erkek fırsat eşitliği hususlarında bilinç düzeyi geliştirilmelidir. 4-Kadınların işgücü piyasasına kazandırılması için nitelik düzeyleri geliştirilmelidir. 5İlgili kurum kuruluşlar ve sosyal taraflarla işbirliği artırılmalıdır. 6-Yeşil ve dijital dönüşüm süreçlerinin özel politika gerektiren grupların sürdürülebilir istihdamına olumsuz yansımaları engellemeye yönelik somut tedbirler alınmalıdır. 7-Her düzeyde kurumsal sahiplenmenin geliştirilmesi sağlanmalıdır.
	Çalışma hayatında sendikalaşma oranı artırılmalıdır.	Yapılacak bilgilendirme çalışmalarıyla sendikal farkındalık artırılmalıdır.
	İş yerlerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli sebeplerden kaynaklanmakta olan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacı ile yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalar iş sağlığı ve güvenliğinin temelini oluşturmaktadır. Sağlıklı, güvenli ve insana yakışır çalışma şartlarının ve çalışma ortamlarının oluşturulması için iş kazası ve meslek hastalıkları en aza indirgenmesi gerekmektedir.	Tüm paydaşlar arasında işbirliği sağlanarak, önleyici yaklaşıma dayalı güçlü bir İSG kültürü oluşturulması için; farkındalık etkinlikleri, hizmet sunucularının ihtiyaç duyduğu bilgilendirme faaliyetleri, İSG profesyonellerine yönelik mesleki eğitimlerin düzenlenmesi, çalışma hayatında sektörel bazda rehberlik ve denetim hizmetleri düzenlenmesi, mevzuat çalışmalarının yapılması ile çalışma hayatının her alanına dokunacak projeler

Durum Analizi Aşamaları	Tespitler/ Sorun Alanları	İhtiyaçlar/ Gelişim Alanları
		hazırlanması ve kazanımların sürdürülebilir hale getirilmesi gereklidir.
	<p>1-Yurt dışında yaşayan Türk toplumu; çalışma hayatı, sosyal güvenlik ve sosyal haklara erişim konularında profesyonel desteğe ihtiyaç duymaktadır.</p> <p>2-Özellikle Avrupa ülkelerinde ayrımcılığa maruz kalan vatandaşlarımız, idari ve hukuki süreçte bilgilendirilmeye ve yönlendirilmeye gereksinim duymaktadır.</p> <p>3-Vatandaşlarımızın yoğun olarak yaşadığı ülkelerde, vatandaşlarımızın işsizlik oranı, bulunulan ülke vatandaşlarına kıyasla daha yüksektir ve mesleki nitelikleri ve ortalama gelirleri daha düşük seviyededir.</p> <p>4-Yurt dışında yaşayan Türk toplumu, ilgili ülkenin çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatı hakkında kapsamlı bilgilendirmeye ihtiyaç duymaktadır.</p> <p>5-Özellikle genç kuşak vatandaşlarımızın ülkemizle olan bağlarının güçlendirilmesine gerek duyulmaktadır.</p>	<p>1-Yurt dışında yaşayan Türk toplumunun buldukları ülke şartlarına ve görevin gereklerine uygun hizmet sunabilecek nitelikte, gerekli eğitimi almış uzman personelin atanması, yurt dışı kadro sayısının artırılması ve atamaların sistematik olarak yapılmalıdır.</p> <p>2-Yurt dışında yürütülen kapsamlı hizmetlerin en etkin şekilde devamlılığının sağlanabilmesini teminen dış temsilciliklerde görev yapacak personele yönelik eğitimler çok yönlü olarak sürdürülmelidir.</p> <p>3-Yurt dışında yaşayan Türk toplumuna idari ve hukuki süreçte destek verilmelidir.</p> <p>4-Vatandaşlarımızın mesleki eğitim imkânlarından daha fazla faydalanmaları için mesleki eğitim faaliyetlerinin (fuar, seminer ve toplantı) doğrudan organize edilebilmesini teminen hizmet alımı yoluna gidilmelidir.</p> <p>5-Yurt dışı birimlerimizce sunulan hizmetlerin görünürlükleri artırılmalıdır.</p> <p>6-Yurt dışında yaşayan Türk toplumunun ülkemiz ile olan bağlarının güçlendirilmesine yönelik faaliyetler sürdürülmelidir.</p>
Paydaş Analizi	<p>1-İşgücü piyasasının etkinleştirilmeli ve çalışma hayatında etkin işbirliği geliştirilmelidir.</p> <p>2-Hizmet sunumunda etkinliği artırmak için paydaş koordinasyonunun güçlendirilmelidir.</p> <p>3-Sosyal taraflar ile diğer kurumsal paydaşların dönüşüm sürecinin çalışma hayatına etkileri ve adil geçiş farkındalığı artırılmalıdır.</p>	Paydaşlarla olan işbirliği artırılacak ve paydaş koordinasyonu güçlendirilecektir.
İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi	İnsan kaynakları nitelik ve nicelik olarak artırılmalıdır.	<p>1-Yıllık eğitim planları yapılmalıdır.</p> <p>2-Uzaktan eğitim süreçleri için teknik alt yapı güçlendirilmelidir.</p> <p>3-Kurumsal aidiyet duygusu geliştirilmelidir.</p>
Kurum Kültürü Analizi	Kurum kültürünü geliştirilmeye yönelik mekanizmalar geliştirilmelidir.	Eğitim, bilgilendirme ve tanıtım etkinlikleri gibi çeşitli uygulamalarla personelin yetkinliklerini geliştirerek hizmet kapasitesinin geliştirilmelidir.
Fiziki Kaynak Analizi	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 Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü olmak üzere toplamda 85.494 m2 kullanım alanında hizmet vermektedir.	Bakanlığımız, çalışma hayatındaki dinamik gelişmeleri yakından takip ederek, teknolojik, iklimsel ve diğer sektörel değişimlere uyum sağlamak amacıyla, çalışma hayatına etki eden faktörlere yönelik çözüm odaklı personel ve kurumsal fiziki kaynak stratejilerini geliştirmektedir.
Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi	Bakanlığımız teknoloji ve bilişim altyapısı geliştirilmelidir.	Teknolojik gelişmelere uygun şekilde bilişim altyapısı sürekli yenilenmeli ve güçlendirilmelidir.
Mali Kaynak Analizi	Ekonomik gelişmeler dolayısıyla çok yıllık kaynak analizinde sapmalar meydana gelebileceği değerlendirilmektedir.	Hedefler bazında yapılacak maliyet analizi, içinde bulunulan ekonomik şartlar ve koşullar değerlendirilerek gerçeği yansıtacak şekilde yapılmalıdır.
PESTLE Analizi	<p>1-Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmesi</p> <p>2-Ülkemizin AB katılım sürecinde bulunuyor olması</p>	1-Toplumun geniş kesimlerini hedefleyen politikaların geliştirilmesine katılımcı yöntemlerle devam edilmelidir.

Durum Analizi Aşamaları	Tespitler/ Sorun Alanları	İhtiyaçlar/ Gelişim Alanları
	<p>1-Küresel ekonomik dalgalanma</p> <p>2-İşgücü piyasasında talep kesiminin değişen beklentiler ve tercihleri ile iş gücü arzının nitelik becerileri arasındaki uyumsuzluğun dijital dönüşümün etkisi ile artması</p>	<p>1-Çalışabilir durumdaki nüfusa çağın ve geleceğin gereklerine uygun mesleki becerilerin kazandırılması adına aktif işgücü piyasası politikaları geliştirilmesine devam edilmelidir.</p> <p>2-Ülkemizin ihtiyaç duyduğu alanlarda nitelikli işgücünün tespit edilerek ülkemize çekilmesine yönelik çalışmalara devam edilmelidir.</p> <p>3-Ülkemize yönelen nitelsiz işgücü hareketliliğine karşı çalışma izni değerlendirme mekanizmaları güçlendirilmeli, denetimler sıklaştırılmalı ve istihdam süreçleri iyileştirilmelidir.</p>
	<p>Özellikle bazı kırılgan grupların (mevsimlik tarım işçileri, eski hükümlüler, engelliler vb.) bilgi eksikliği/ uygulamadaki sorunlar nedeniyle ekonomik/sosyal hayata katılımlarının düşük olması</p>	<p>1-Hassas grupların ekonomik ve sosyal anlamda içerilmesi hususunda toplumsal etkiyi pekiştirmek adına kampanya/proje/farkındalık vb. faaliyetleri yürütülmelidir.</p> <p>2-Çalışma mevzuatı hususunda tüm kesimlerin (işçi, işveren, çalışabilir durumdaki nüfus vb.) bilgi düzeyini geliştirmek adına eğitim/farkındalık programları planlanmalıdır.</p>
	<p>1-Hizmetlerin elektronik ortamda hızlı, güvenilir ve şeffaf olarak sunulması</p> <p>2-Bilişim ağının gelişmesi</p>	<p>1-Bilişim altyapısı güçlendirilmelidir.</p> <p>2-Kurumlar arası ortak veri akışı hızlı ve sistematik biçimde sağlanmalıdır.</p> <p>3-Veri paylaşımı konusunda dış kurumlarla işbirlikleri geliştirilmelidir.</p> <p>4-Dijital dönüşüm Projelerine ağırlık verilmelidir.</p> <p>5-Uzaktan çalışma ve yeni nesil çalışma modellerine ilişkin mevzuat çalışmaları sürdürülmelidir.</p>
	<p>1-İklim değişikliğinin etkisi</p> <p>2-Yaşanabilir çevre bilincinin ülke genelinde yaygınlaşması ve bu hususta beklentilerin artması</p>	<p>1-Doğal afetlerin etkisinin azaltılmasına yönelik projeler geliştirilmelidir.</p> <p>2-İş sağlığı ve güvenliği alanında yeni çevresel riskler tanımlanmalıdır.</p> <p>3-Yeşil Dönüşüm Projeleğine ağırlık verilmelidir.</p>

## **VI. GELECEĞE BAKIŞ**

### **Misyonumuz**

Çalışan sağlığını, güvenliğini ve refahını esas alarak; çalışma barışı ve düzenini, etkin bir sosyal güvenlik sistemini sağlamak; tam istihdamı destekleyici ulusal ve uluslararası etkin bir işgücü piyasası oluşturmak ve denetlemek, yabancı ülkelerdeki Türk toplumunun çalışma ve sosyal güvenlik alanlarındaki hak ve menfaatlerini korumak ve çalışma yaşamına ilişkin veriye dayalı politikaları geliştirmek ve uygulamak.

### **Vizyonumuz**

İnsana yakışır, yeşil ve dijital dönüşümünü tamamlamış güvenli bir iş ortamında tam istihdam ile sürdürülebilir kalkınmayı sağlamış müreffeh bir Türkiye.

### **Temel Değerlerimiz**

- Bilimsellik ve Yenilikçilik
- İyi Yönetişim
- Sosyal Adalet
- Yeşil ve Dijital Dönüşüm
- Sürdürülebilir Kalkınma
- Erişilebilirlik ve Kapsayıcılık
- Çözüm Odaklı ve Bütüncül Yaklaşım
- Rehberlik ve Denetim
- Çalışma Barışı ve Sosyal Diyalog
- Etkililik ve Verimlilik

## VII. STRATEJİ GELİŞTİRME

### Amaç ve Hedeflerimiz

**Tablo 17:** Hedeflerden Sorumlu ve İşbirliği Yapılacak Birimler

AMAÇ	HEDEF	ÇGM	UİGM	İSSGM	RTB	DİABGM	ÇASGEM	SGB	PDB	BTGM	İDB	HHGM	DHDB	BHİM	ÖKM	
A1. İş gücü piyasasının etkinleştirilmesi	H1.1. Çalışma barışını pekiştirecek mekanizmaların etkinliğini artırmak	S										İ				
	H1.2. Özel politika gerektiren grupların sürdürülebilir istihdama erişim olanaklarını geliştirmek	S														
	H1.3. İşgücü piyasalarının yapısal ve dönemsel sorunlarını tespit etmek ve işsizliği azaltıcı, istihdamı artırıcı politikalar geliştirmek	S														
	H1.4. Çalışanların sendikalaşmasını destekleyecek mekanizmaları ve sendikal faaliyet izleme altyapısını geliştirmek	S														
	H1.5. İşgücü açığı yaşanan sektörlerde alternatif işgücü kaynaklarının oluşturulmasına yönelik politikalar geliştirmek ve nitelikli uluslararası işgücünü ülkenin beşeri sermayesinin tamamlayıcı bir unsuru haline getirmek	İ	S				İ	İ			İ					
A2. İşgücü piyasalarının yeşil ve dijital dönüşüme uyumunu sağlayarak istihdamın korunması ve geliştirilmesi	H2.1. Ulusal adil geçiş politikalarını geliştirmek ve uygulama altyapısını hazırlamak	S														
A3. Sağlıklı, güvenli, güvenceli ve insana yakışır çalışma şartlarının ve çalışma ortamının oluşturulması	H3.1. Çocuk işçiliğinde ülkenin mevcut durumunu tespit etmek ve çocuk işçiliği ile mücadelede ihtiyaca uygun ve etkili politikalar geliştirmek	S			İ	İ										
	H3.2. İş kazası ve meslek hastalıklarıyla etkin mücadele edilerek iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak			S	İ											
	H3.3. İş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirmek ve yaygınlaştırmak			S												
	H3.4. Çalışma şartları ile çalışma ortamının rehberlik ve teftiş faaliyetleriyle mevzuata uygun hale getirilmesine katkı sağlamak		İ			S										

AMAÇ	HEDEF	ÇGM	UİGM	İSSGM	RTB	DİABGM	ÇASGEM	SGB	PDB	BTGM	İDB	HHGM	DHDB	BHİM	ÖKM	
	H3.5. Ulusal ve uluslararası işgücünün değerini artırmaya ve korumaya yönelik politikaların etkinliğini güçlendirmek.	İ	S		İ	İ	İ									
A4. Çalışma hayatındaki tüm tarafların bilgi ve bilinç düzeyinin artırılması	H4.1. Çalışma hayatını ilgilendiren konularda nitelikli eğitim ve araştırma faaliyetleri yürütmek	İ	İ	İ	İ	İ	S	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	
	H4.2. Yurtdışındaki/yurtiçindeki eğitim ve araştırma kuruluşları ile işbirliği yapmak	İ	İ	İ	İ	İ	S	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	
A5. Kurumsal kapasite ve hizmet kalitesinin artırılması	H5.1. Bakanlığımız Yurt Dışı Teşkilatınca sunulan hizmetlerin etkinliğini artırarak ve yaygınlaştırarak yurt dışındaki Türk toplumunun hak ve menfaatlerini daha ileri seviyeye taşımak					S										
	H5.2. Avrupa Birliği ve diğer uluslararası kuruluşların istihdam, eğitim ve sosyal politika alanlarındaki fonlarının ulusal öncelikler çerçevesinde etkin ve verimli biçimde uygulanmasını sağlamak					S										
	H5.3. Avrupa Birliği ile müzakere sürecine ilişkin olarak "İstihdam ve Sosyal Politika" alanında etkin ve zamanlı bir biçimde uyum çalışmalarını koordine etmek ve paydaşlarla işbirliğini sürdürmek					S										
	H5.4. İnsan kaynakları kapasitesini geliştirmek	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	S	İ	İ	İ	İ	İ	İ	
	<b>ÇGM:</b> Çalışma Genel Müdürlüğü	<b>SGB:</b> Strateji Geliştirme Başkanlığı														
	<b>UİGM:</b> Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü	<b>PGB:</b> Personel Dairesi Başkanlığı														
	<b>İSSGM:</b> İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü	<b>BTGM:</b> Bilgi Teknolojileri Genel Müdürlüğü														
	<b>RTB:</b> Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığı	<b>İDB:</b> İç Denetim Başkanlığı														
	<b>DİABGM:</b> Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü	<b>HHGM:</b> Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü														
	<b>DHDB:</b> Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı	<b>ÇASGEM:</b> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi														
	<b>ÖKM:</b> Özel Kalem Müdürlüğü	<b>BHİM:</b> Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği														

S: Sorumlu İ: İlgili

## VIII.HEDEF KARTLARI

<b>Amaç (1)</b>	<b>İş gücü piyasasının etkinleştirilmesi</b>						
<b>Hedef (1.1)</b>	<b>Çalışma barışımı pekiştirecek mekanizmaların etkinliğini artırmak</b>						
<b>Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı</b>	<b>İstihdam/Çalışma Hayatı ve Sosyal Diyalog</b>						
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>	<b>Çalışma hayatında etkin işbirliğinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.</b>						
<b>Performans Göstergeleri (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2023 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>PG 1.1.1: Mobbing kaynaklı başvuru sayısı<sup>2</sup></b>	40	15.000	14.000	13.000	12.000	11.000	10.000
<b>PG 1.1.2: "İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi" Genelgesinin güncellenmesi ve uygulanması kapsamında yapılan toplantı sayısı</b>	20	0	2	2	2	2	2
<b>PG 1.1.3: Psikolojik Taciz (Mobbing) konusunda bilinç ve farkındalık düzeyinin artırılması için yapılan ulusal konferans sayısı</b>	20	1	2	2	2	2	2
<b>PG 1.1.4: Çalışma hayatı ile ilgili araştırma ve proje sayısı</b>	20	6	4	4	4	2	2
<b>Sorumlu Birim</b>	<b>Çalışma Genel Müdürlüğü</b>						
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği (ALO 170)						
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Karar süreçlerindeki belirsizlik</li> <li>•Tedbirlerin, sorumlu kurumlarca strateji kapsamına alındığı şekilde hayata geçirilmemesi</li> <li>•Sahiplenme ve katılım konularında yeterli düzeye ulaşılamaması (kurum içi, bağlı/ilgili kuruluşlar ve kurumlar arası)</li> <li>•Ortak çalışma kültürünün yetersizliği, bilgi/veri paylaşılmaması (kurum içi, bağlı/ilgili kuruluşlarla ve kurumlar arası)</li> <li>•Mobbing konusunda toplumsal farkındalık düzeyinin yeterli seviyeye ulaşamaması</li> </ul>						
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing) konusunda bilinç düzeyinin artırılması ve mobbing başvuru kanalları hakkında bilgilendirme çalışmalarının yapılması</li> <li>•İş gücü piyasasının etkinleştirilmesi ve çalışma hayatında etkin işbirliğinin geliştirmek.</li> <li>•Hizmet sunumunda etkinliği artırmak için paydaş koordinasyonunu güçlendirmek</li> <li>•İşyerlerinde psikolojik tacizle mücadele konusunda paydaşların etkin katılımıyla çok boyutlu faaliyetler yapmak</li> </ul>						
<b>Maliyet Tahmini</b>	PG 3 kapsamında bilinç ve farkındalık geliştirme için Ankara içi/dışı etkinlikler planlanmakta olup maliyetler Çalışma Genel Müdürlüğü/ulusal veya uluslararası proje bütçelerinden karşılanacaktır. Etkinlik detayları (yer, katılımcı sayısı vb.) takvimleme ve içerik çalışmaları tamamlandığında netleşeceği için maliyet tahmini yapılamamaktadır.						
<b>Tespitler</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 yaraşır ve verimli işler sağlanmasında da kilit rol oynamaktadır</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> </ul>						
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Mobbinge mücadele politikalarının geliştirilmesi amacıyla çalışma hayatının tüm paydaşlarıyla işbirliği artırılmalıdır.</li> <li>•Mobbing konusunda toplumsal farkındalık düzeyinin artırılması, bu olguyla mücadeleyi daha etkin hale getirebilecektir.</li> <li>•İşgücü piyasasının etkinleştirilmesi adına mevcut durum ve ihtiyaçlar tespit edilecektir.</li> </ul>						

<sup>2</sup> ALO 170 İletişim Merkezine yapılan başvuru sayısı

<b>Amaç (1)</b>	<b>İş gücü piyasasının etkinleştirilmesi</b>						
<b>Hedef (1.2)</b>	<b>Özel politika gerektiren grupların sürdürülebilir istihdama erişim olanaklarını geliştirmek</b>						
<b>Amacın İlgili Olduğu Program/ Alt Program Adı</b>	<b>İstihdam/İstihdamın Artırılması ve İşsizlikle Mücadele</b>						
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>	<b>İstihdamın artırılmasına yönelik politikaların etkinliği sağlanacak ve işsizliği azaltıcı tedbirler alınacaktır.</b>						
<b>Performans Göstergeleri (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2023 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>PG 1.2.1: "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" Genelgesi güncellenmesi ve uygulanması kapsamında sosyal taraflarla yapılan toplantı sayısı</b>	50	0	2	2	2	2	2
<b>PG 1.2.2: Özel politika gerektiren grupların (kadın, genç, engelli, eski hükümlü, uzun süreli işsiz vb.) istihdama katılımlarının desteklenmesi adına yapılan etkinlik sayısı</b>	50	1	1	1	1	1	1
<b>Sorumlu Birim</b>	<b>Çalışma Genel Müdürlüğü</b>						
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	İlgili tüm birimler						
<b>Riskler</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>•Tedbirlerin, sorumlu kurumlarca strateji kapsamına alındığı şekilde hayata geçirilmemesi</li> <li>•Özel politika gerektiren grupların istihdamına ilişkin toplumsal farkındalık düzeyinin yeterli seviyeye ulaşamaması</li> </ul>						
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Özel politika gerektiren diğer tüm grupların iş gücü piyasasına katılımını kolaylaştırıcı, becerilerini ve farkındalıklarını geliştirici, istihdamlarını artırıcı uygulamalar geliştirmek</li> <li>•Hizmet sunumunda etkinliği artırmak için paydaş koordinasyonunu güçlendirmek</li> <li>•Özel politika gerektiren grupların sürdürülebilir istihdamını geliştirmeye yönelik olarak paydaşların etkin katılımıyla çok boyutlu faaliyetler yapmak</li> </ul>						
<b>Maliyet Tahmini</b>	Hedefe yönelik dış kaynak geliştirme çalışmaları gerçekleştirilecektir.						
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Özel politika gerektiren gruplar içinde yer alan kişilerin çalışma hayatına ilişkin hakları konusunda bilinç düzeyleri yeterli değildir.</li> <li>•Özel politika gerektiren grupların işgücüne katılım oranları, eğitim düzeyinin düşüklüğü, bakım zorunlulukları, niteliklerin yeterli seviyede gelişmemiş olması vb. sebepleriyle istihdama katılımları diğer gruplara nazaran düşüktür.</li> </ul>						
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Özel politika gerektiren gruplar içinde yer alan kişilerin istihdamlarının önemi konusunda çalışma hayatının tüm paydaşlarının çalışma hayatına ilişkin haklar, çalışma hayatında kadın-erkek fırsat eşitliği hususlarında bilinç düzeylerinin geliştirilmesi gerekmektedir.</li> <li>•Kadınlar başta olmak üzere özel politika gerektiren gruplar içinde yer alan tüm kişilerin işgücü piyasasına kazandırılması için nitelik düzeyleri geliştirilmelidir.</li> <li>•İlgili kurum kuruluşlar ve sosyal taraflarla işbirliği artırılmalıdır.</li> </ul>						



<b>Amaç (1)</b>	<b>İşgücü piyasalarının etkinleştirilmesi</b>						
<b>Hedef (1.3)</b>	<b>İşgücü piyasalarının yapısal ve dönemsel sorunlarını tespit etmek ve işsizliği azaltıcı, istihdamı artırıcı politikalar geliştirmek</b>						
<b>Amacın İlgili Olduğu Program/ Alt Program Adı</b>	<b>İstihdam / İstihdamın Artırılması ve İşsizlikle Mücadele</b>						
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>	<b>İstihdamın artırılmasına yönelik politikaların etkinliği sağlanacak ve işsizliği azaltıcı tedbirler alınacaktır.</b>						
<b>Performans Göstergeleri (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2023 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>PG 1.3.1: Ulusal İstihdam Stratejisinin yayınlanması ve izlenmesine ilişkin düzenlenen toplantı sayısı</b>	50	5	2	2	2	2	2
<b>PG 1.3.2: Afet bölgesi illerinde istihdamı geliştirmek için tamamlanan proje/faaliyet sayısı</b>	50	3	3	1	1	1	1
<b>Sorumlu Birim</b>	<b>Çalışma Genel Müdürlüğü</b>						
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	İlgili tüm birimler						
<b>Riskler</b>	•İşgücü piyasası dinamiklerini önemli oranda değiştirebilecek uluslararası/ulusal/bölgesel gelişmeler						
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Yeni ulusal istihdam stratejisinin katılımcı çalışmalarla hazırlamak/uygulamak</li> <li>•Hazırlanan strateji belgesinin yayınlanması ile strateji eylem planlarının her yıl güncellemek</li> <li>•6 Şubat Depremleriyle sarsılan illerde işgücü piyasalarının herkes için daha iyi koşullarda dengeye ulaştırılmasına yönelik projeler yürütmek</li> </ul>						
<b>Maliyet Tahmini</b>	4.000.000 TL						
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•İklim değişikliğinin doğrudan etkilerinin artmasına ve yaygın etkiye sahip bölgesel gelişmelerin ekonomik dinamikleri önemli oranda etkilemesine bağlı olarak çalışma hayatı önemli bir devinim içindedir. Henüz erken aşamalarında olunan yeşil dönüşüm ile güçlü dijitalleşme eğiliminin, söz konusu devinimin gelecek yıllardaki belirleyeni olacağı değerlendirilmektedir.</li> <li>•Ülkemiz açısından işgücü piyasaları üzerinde önemli etki yaratmış bir diğer gelişme ise 6 Şubat tarihli depremler olmuştur. Afet bölgesine yönelik bütünlüklü çalışmalar yapılarak bölgede işgücü piyasalarının ve çalışma hayatının normalleşmesinin desteklenmesi önem arz etmektedir. Bu çerçevede, istihdam politikalarında geleceğin işleri perspektifi güçlendirilerek istihdamın korunması, geliştirilmesi ve işsizliğin azaltılmasına yönelik tedbirler alınması öngörülmektedir.</li> <li>•Yeni dönemin çalışma hayatı dinamiklerinin değerlendirilerek bütünlüklü politikaların geliştirilmesi ve özellikle afet bölgesinde toparlanmanın desteklenmesine yönelik çalışmalar yapılması planlanmaktadır.</li> </ul>						
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Öngörülen projelerin/araştırmaların hayata geçirilebilmesine yönelik uluslararası finansman olanaklarının yaratılması</li> <li>•Ulusal İstihdam Stratejisinin hazırlık ve uygulama çalışmaları için mevcut ve yeni paydaşlar arasında sinerji yaratılması</li> </ul>						

<b>Amaç (1)</b>	<b>İş gücü piyasasının etkinleştirilmesi</b>						
<b>Hedef (1.4)</b>	<b>Çalışanların sendikalaşmasını destekleyecek mekanizmaları ve sendikal faaliyet izleme altyapısını geliştirmek</b>						
<b>Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı</b>	<b>İstihdam/Çalışma Hayatı ve Sosyal Diyalog</b>						
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>	<b>Çalışma hayatında etkin işbirliğinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.</b>						
<b>Performans Göstergeleri (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2023 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>PG 1.4.1: Sendikalaşma Oranı (İşçi, %)<sup>3</sup></b>	60	14,76	15,00	15,50	16,00	16,50	17,00
<b>PG 1.4.2: Sendika Yetki Tespit Otomasyon Sisteminin Geliştirilmesine Yönelik Hazırlanan Rapor Sayısı</b>	40	1	1	1	1	1	1
<b>Sorumlu Birim</b>	<b>Çalışma Genel Müdürlüğü</b>						
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	-						
<b>Riskler</b>	•İşgücü piyasasının yapısına ilişkin öngörülemeyen değişiklikler						
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Sendika Yetki Tespit Otomasyon Sistemi üzerinden işlem yapan birimler arasında gerekli koordinasyonu sağlamak</li> <li>•Sistemin geliştirilmesine veya yeniden yazılmasına yönelik olarak çalışma yapılması halinde; çalışma takımı tarafından hazırlanan raporları kullanmak</li> <li>•Bakanlığımıza ulaşan talep ve şikayetlerin incelenmesi yoluyla 6356 sayılı Kanunun uygulanmasında sıkça yaşanan sorunları tespit etmek</li> </ul>						
<b>Maliyet Tahmini</b>	Hedefe yönelik dış kaynak geliştirme çalışmaları gerçekleştirilecektir.						
<b>Tespitler</b>	<p>•6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 41 'inci maddesinin beşinci fıkrası uyarınca her yıl Ocak ve Temmuz ayında her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayılarına ilişkin istatistikler yayımlanmaktadır. 2023 yılı Temmuz ayı istatistiğinde sendikalaşma oranı %14,76 olarak tespit edilmiştir. Türkiye'de hem işçi hem de işveren kesiminde sendikal farkındalığın düşük olması nedeniyle sendikalaşma oranının da düşük kaldığı düşünülmektedir. Bakanlığımızca yapılacak bilgilendirme çalışması yoluyla sendikal farkındalığın artırılması neticesinde sendikalaşma oranının da artacağı değerlendirilmektedir.</p> <p>•6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca Bakanlığımıza verilen yetki tespiti, işkollarında çalışan toplam işçi ve sendikaya üyesi işçi sayılarının yılda iki defa yayımlanması vb. iş ve işlemler Sendika Yetki Tespit Otomasyon Sistemi üzerinden yürütülmektedir. İşgücü piyasasında yaşanan gelişmeler, mevzuat değişiklikleri ile yargı kararları nedeniyle söz konusu sisteme ilişkin ihtiyaçlar değişmektedir. Sistemin yaşanan değişikliklere uyum sağlaması ve Bakanlığımızca yürütülen iş ve işlemlerde aksama yaşanmaması için belirli periyotlarla sisteme ilişkin ihtiyaçların belirlenmesi ve geliştirme yapılması gerekmektedir.</p>						
<b>İhtiyaçlar</b>	•Sorumlu birimler arasında koordinasyonun sağlanması						

<sup>3</sup> İlgili yıl Temmuz ayı istatistiğinde yayımlanan işçi sendikalaşma oranıdır.

<b>Amaç (1)</b>	<b>İşgücü piyasasının etkinleştirilmesi</b>						
<b>Hedef (1.5)</b>	<b>İşgücü açığı yaşanan sektörlerde alternatif işgücü kaynaklarının oluşturulmasına yönelik politikalar geliştirmek ve nitelikli uluslararası işgücünü ülkenin beşeri sermayesinin tamamlayıcı bir unsuru haline getirmek</b>						
<b>Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı</b>	<b>İstihdam/Çalışma Hayatı ve Sosyal Diyalog</b>						
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>	<b>Çalışma hayatında etkin işbirliğinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.</b>						
<b>Performans Göstergeleri (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2023 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>PG 1.5.1: İşgücü Piyasasında Nitelikli Yabancıların Çalışacağı Sektörlerin Belirlenmesine Yönelik Sektör Çalışması Sayısı</b>	40	0	5	1	1	1	1
<b>PG 1.5.2: Uluslararası İşgücü Havuzunun Güçlendirilmesine Yönelik Yazılım Geliştirmesinin Tamamlanması (%)<sup>4</sup></b>	30	0	40	60	80	100	0
<b>PG 1.5.3: Uluslararası İşgücüne Yönelik Dijital Puanlama ve Mülakat Sisteminin Geliştirmesinin Tamamlanması (%)<sup>5</sup></b>	20	0	50	80	100	0	0
<b>PG 1.5.4: Uluslararası İşgücüne İlişkin Bilimsel Araştırma Raporu Sayısı</b>	10	0	0	1	1	1	1
<b>Sorumlu Birim</b>	<b>Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü</b>						
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Bilgi Teknolojileri Genel Müdürlüğü, Çalışma Genel Müdürlüğü, Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü						
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Sistem geliştirme süreçlerinde yazılım kaynaklı gecikmelerin yaşanma riski</li> <li>•Uluslararası İşgücüne İlişkin Araştırmalar hazırlanırken veri temini kaynaklı sorunların çıkması riski</li> </ul>						
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Yazılım geliştirme süreçlerinde kaynaklanacak gecikme riskini bertaraf etmek için ilgili personel ile düzenli ve hızlı iletişim mekanizmaları kullanmak</li> <li>•Uluslararası İşgücüne İlişkin Bilimsel Araştırma Raporlarının oluşturulması sürecinde veri temini kaynaklı sorunlara ilişkin riskin ortadan kaldırılması için eşgüdüm içinde çalışılacak akademik personel ve diğer ilgili personelin belirlenmesinde seçim kriterleri gözetmek; ilgili kurum ve kuruluşlarla doğrudan iletişim yürütmek.</li> </ul>						
<b>Maliyet Tahmini</b>	43.442.549						
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•İşgücü talebinin yurt içinden karşılanamadığı alanlarda eşleştirme mekanizmalarının güçlendirilmesine yönelik sistem çalışmasının yapılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır.</li> <li>•Uzaktan çalışma biçimi yaygınlaşma potansiyeline sahip bir olgu iken buna ilişkin yürütülecek uluslararası işgücü politikasının netleştirilmesi önemli görülmektedir.</li> <li>•Temininde güçlük yaşanan mesleklerde uluslararası işgücü havuzundan faydalanılmasına yönelik sektörel uygulamaların geliştirilmesi elzem görülmektedir.</li> <li>•Artan çalışma izni başvuru sayıları ve Türkiye'deki mevcut işgücü dinamikleri ve özellikle arz-talep durumu çerçevesinde seçici bir uluslararası işgücü politikası geliştirilmesinin önemi artmıştır.</li> <li>•Politika oluşturma süreçlerinde bilimselliğin ve teknolojik gelişmelerin kullanımının önemi kaçınılmaz görülmektedir.</li> </ul>						
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Uluslararası işgücünün niteliğinin tespiti kapsamında yurt dışında yaşayan vatandaşlarımızın durumları ile uzaktan çalışmanın etkilerinin ölçülmesi, uluslararası işgücü bağlamında geleceğin mesleklerine yönelik araştırma yapılması ve nitelikli işgücü politikalarına yönelik ülke örneklerine ilişkin araştırmaların yapılmasına yönelik ihtiyaç bulunmaktadır.</li> <li>•İşgücü talebinin yurt içinden karşılanamadığı durumlar için dijital sistem geliştirilmesiyle eşleştirme mekanizmasının kurulmasına yönelik ihtiyaç bulunmaktadır.</li> <li>•İşgücü arzının yetersiz olduğu alanlarda uluslararası işgücü havuzundan faydalanılmasına yönelik dinamik olarak sektörel uygulamaların geliştirilmesi ihtiyacı bulunmaktadır.</li> <li>•Uluslararası işgücünün değerlendirilmesi noktasında puanlama ve mülakat sistemleri için dijital altyapının kurulması gerekli görülmektedir.</li> </ul>						

<sup>4</sup> Gösterge kümülatif olarak belirlenmiştir.

<sup>5</sup> Gösterge kümülatif olarak belirlenmiştir.

<b>Amaç (2)</b>	<b>İşgücü piyasalarının yeşil ve dijital dönüşüme uyumunu sağlayarak istihdamın korunması ve geliştirilmesi</b>						
<b>Hedef (2.1)</b>	<b>Ulusal adil geçiş politikalarını geliştirmek ve uygulama altyapısını hazırlamak</b>						
<b>Amacın İlgili Olduğu Program/ Alt Program Adı</b>	<b>İstihdam / İstihdamın Geliştirilmesi ve İşsizlikle Mücadele</b>						
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>	<b>İstihdamın artırılmasına yönelik politikaların etkinliği sağlanacak ve işsizliği azaltıcı tedbirler alınacaktır.</b>						
<b>Performans Göstergeleri (PG)</b>	<b>Hedef Etkisi (%)</b>	<b>2023 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>PG 2.1.1: İklim değişikliği, yeşil ve dijital dönüşüm süreçlerinde kadınlar ve engelliler başta olmak üzere özel politika gerektiren gruplar için sürdürülebilir istihdam olanaklarının geliştirilmesine yönelik faaliyet sayısı</b>	40	1	2	1	1	1	1
<b>PG 2.1.2: Tamamlanan sektörel/bölgesel/tematik araştırma raporu sayısı</b>	30	0	2	2	1	0	1
<b>PG 2.1.3: Adil Geçiş Strateji Belgesinin hazırlanmasına ve izlenmesine ilişkin düzenlenen toplantı sayısı</b>	20	0	1	2	4	2	2
<b>PG 2.1.4: Tarafların farkındalığını artırmaya yönelik olarak uygulamaya taşınan bilgilendirme materyali sayısı</b>	10	1	2	2	2	2	2
<b>Sorumlu Birim</b>	<b>Çalışma Genel Müdürlüğü</b>						
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	-						
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İklim değişikliği/yeşil dönüşüm/adil geçiş konularının politika önceliği olmasına doğrudan katkı sağlayan AB Yeşil Mutabakat sürecinde yaşanacak gerileme</li> </ul>						
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yeşil ve dijital dönüşüm süreçlerinin işgücü talebine yansımalarını analiz ederek değişen talebin karşılanması için ilgili kurumlar arasında koordinasyonu sağlamak</li> <li>Ulusal adil geçiş stratejisini hazırlamak ve uygulama süreçlerini koordine etmek</li> <li>Adil geçiş yönetim modelini oluşturmak</li> <li>Sosyal taraflar ile diğer kurumsal paydaşların dönüşüm sürecinin çalışma hayatına etkileri ve adil geçiş farkındalığını artırmak</li> <li>Özel politika gerektiren gruplar başta olmak üzere işgücünün, iklim değişikliği ve ikiz dönüşüm süreçleri karşısında dayanıklılığını artırmak.</li> </ul>						
<b>Maliyet Tahmini</b>	30.300.000 TL						
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avrupa Birliği başta olmak üzere uluslararası ticari düzenlemelerde gelişen gezegene ve insan haklarına saygılı üretim yaklaşımının da etkisiyle ülkemizde yeşil ve dijital dönüşüm süreçleri hız kazanmaktadır. Bakanlığımız dönüşümle ilgili düzenlemelere ve çalışmalara adil geçiş perspektifinin taşınmasına yönelik çalışmalar yürütmektedir.</li> <li>Çalışma hayatı paydaşları için yeni bir gündem olan işgücünün dönüşüm süreçlerine uyumunun sağlanması ve adil geçiş konularının hızla sahiplenilmesini ve gerekliliklerinin yerine getirilmesini sağlamak, dönüşüm süreçlerinin sağlıklı şekilde ilerlemesi ve bu süreçte çalışanlar için iş kaybı riskinin azaltılarak kapsayıcı istihdamın korunması ve geliştirilmesi önemli bir sorumluluk olarak değerlendirilmektedir. Bu sorumluluğu yerine getirebilmek için adil geçiş çalışmalarının koordinasyonunu yürütme iddiasına sahip olan Bakanlığımız tarafından konunun bütünlüklü bir yaklaşımla ele alınması; sektörlerdeki dönüşümün işgücü talebine yansımalarının analiz edilmesi, adil geçiş stratejisinin katılımcı süreçlerle hazırlanması, ilgili kurumların koordine edilmesi, çalışmaların sürdürülebilirliğinin sağlanabilmesi için yönetim modelinin oluşturulması, paydaş farkındalığının artırılması ve işgücünün özellikle özel politika gerektiren grupların değişen talep ve çalışma koşulları karşısında dayanıklılığının artırılması çalışmalarının titizlikle yürütülmesi öngörülmektedir.</li> </ul>						
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Her düzeyde kurumsal sahiplenmenin geliştirilmesi</li> <li>(Yatırım Programı çalışmaları kapsamında talep edilen proje bütçesinin uygun bulunmasıyla) finansal kaynak ihtiyacının karşılanması</li> </ul>						

<b>Amaç (3)</b>	Sağlıklı, güvenli, güvenceli ve insana yakışır çalışma şartlarının ve çalışma ortamının oluşturulması						
<b>Hedef (3.1)</b>	Çocuk işçiliğinde ülkenin mevcut durumunu tespit etmek ve çocuk işçiliği ile mücadelede ihtiyaca uygun ve etkili politikalar geliştirmek						
<b>Amacın İlgili Olduğu Program/ Alt Program Adı</b>	Çocukların Korunması ve Gelişiminin Sağlanması / Çocukların Korunması						
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>	Bakıma ihtiyacı olan çocukların ailelerinin yanında yetiştirilmesi için yürütülen faaliyetler yaygınlaştırılacak, koruma altına alınan çocuklara yönelik ihtisaslaşmış bakım kuruluşlarının hizmet kalitesi artırılabilecektir.						
<b>Performans Göstergeleri (PG)</b>	<b>Hedef Etkisi (%)</b>	<b>2023 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>PG 3.1.1: Çocuk işçiliği ile mücadele kapsamında ulaşılan çocuk sayısı</b>	40	29.000	30.000	30.000	30.000	32.000	32.000
<b>PG 3.1.2: METİP alanlarının iyileştirilmesine yönelik bilgilendirme ve farkındalık faaliyeti sayısı</b>	20	4	4	4	4	4	4
<b>PG 3.1.3: e-METİP'e kayıtlı mevsimlik tarım işçisi sayısı</b>	20	55.000	60.000	65.000	70.000	75.000	80.000
<b>PG 3.1.4: Ülkemizin BM İttifak 8.7 rehber ülkesi olma çalışmaları kapsamında gerçekleştirilen faaliyet sayısı<sup>6</sup></b>	20	2	1	1	1	1	1
<b>Sorumlu Birim</b>	Çalışma Genel Müdürlüğü						
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü						
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Proje teklifi kabul edilen operasyonların uygulamaya başlanmasında yaşanan gecikmeler</li> <li>•Yeni proje fon kaynaklarının kısıtlı hale gelmesi</li> </ul>						
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Çalışan/çalışma riski altında olan çocukları çalışma hayatından alıp eğitime yönlendirmek</li> <li>•Çocuk işçiliğinin yoğun olduğu sektörlerde önleyici risk odaklı denetimleri yaygınlaştırmak. Sosyal tarafların bilinç düzeyini artırmak</li> <li>•81 ilde kurulan Çocuk İşçiliği ile Mücadele Birimlerinin ilgili kurum ve kuruluşlarla iş birliği ve koordinasyonu geliştirmek</li> <li>•Ürün tedarik zincirlerinde insan haklarının korunması bağlamında küresel düzeyde giderek artan hassasiyet ve yasal düzenlemeler konusunda toplum, iş dünyası aktörleri ve tüketicilerin bilgilendirilmesine yönelik çalışmalar yapmak</li> <li>•Çocuk işçiliği ile mücadele çalışmaları kapsamında oluşturulması planlanan yol haritası ve politika çerçevesine girdi sağlamak</li> </ul>						
<b>Maliyet Tahmini</b>	Hedefe yönelik dış kaynak geliştirme çalışmaları gerçekleştirilecektir.						
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Çocuk işçiliği riskini artıran faktörler; <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ekonomik sebepler,</li> <li>- Eğitim hizmetlerine erişimde yaşanan sıkıntılar,</li> <li>- Geleneksel bakış açısı,</li> <li>- Düzensiz göç,</li> <li>- İlgili mevzuat hükümlerinin sosyal taraflarca yeterince benimsenmemiş olması, mevzuatta yaşanan eksiklikler ve çocuk işçiliğine yönelik denetimlerin yeterince etkin olmamasıdır.</li> </ul> </li> <li>•Türkiye, ILO'nun 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılması Acil Eylem Sözleşmesini ve 190 sayılı Tavsiye Kararını onaylamış olup bu kapsamda 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, çocukların çalışma yaşamına girmesinde temel nedenleri oluşturan yoksulluğun ortadan</li> </ul>						

<sup>6</sup> Ülkemiz, Sürdürülebilir Kalkınma Gündeminin 8.7 hedefine ulaşılmasına katkıda bulunmak amacıyla çalışma hayatında temel hakların korunması (çocuk işçiliği ile mücadele, tedarik zincirlerinde özen yükümlülüğü, zorla çalışma ve insan ticaretiyle mücadele) için ulusal ve küresel tedbirleri desteklemek adına Rehber Ülke olma yolunda adımlarını atmıştır.

	<p>kaldırılması, eğitimin kalitesinin ve ulaşılabilirliğinin artırılması, toplumsal bilinç ve duyarlılığın geliştirilmesi gibi 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> <ul style="list-style-type: none"><li>•Önemli ihracat pazarımız olan ülkelerde çalışılan/yayınlanan kurumsal sürdürülebilirlik özen yükümlülüğü (tedarik zincirleri) düzenlemeleri insan haklarına saygılı üretim konusunda işletmelere yükümlülükler getirmektedir. İşletmelerin konuya ilişkin farkındalığını artırmaya yönelik etkili çalışmalar yürüterek pazarın daralması dolayısıyla istihdam kaybı yaşanması riskinin azaltılması gerekmektedir.</li></ul>
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>•İlgili kamu kurum ve kuruluşları, meslek kuruluşları, sosyal taraflar, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşlarının katkılarıyla hazırlanan ve Bakanlığımız koordinasyonunda uygulanmakta olan Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı (2017-2023) nın 2023 yılı sonunda tamamlanması hedeflenmekte olup yeni dönem ulusal politika çerçevesi hazırlıklarına başlanması gerekmektedir.</li><li>•Başta öğretmenler, okul müdürleri, tarım araçları, işverenler ve politika yapımcılar olmak üzere toplumun tüm kesimlerinin farkındalığının artırılması, mevzuattaki eksikliklerin tamamlanması, denetimlerin daha etkin hale getirilmesi ve çocukların çalışmak yerine eğitime yönlendirilmesine ilişkin çalışmaların yapılması ile ÇİMUP'un ilgili tüm paydaşlarla iş birliği içerisinde etkin bir şekilde uygulanması hususları çocuk işçiliğiyle mücadelede önem arz etmektedir.</li><li>•Çocuk işçiliğinin önlenmesi konusunda ulusal ve yerel kapasitenin güçlendirilmesi amacıyla yapılan çalışmaların yaygınlaştırılarak sürdürülmesi gerekmektedir.</li><li>•Çocuk işçiliğinin önlenmesi konusunda toplumsal bilinç düzeyi ve farkındalık artırılmalıdır.</li><li>•Çocuk işçiliğinin önlenmesi alanında ulusal ve uluslararası fonların etkin olarak kullanımı sürdürülmelidir.</li><li>•Sosyal taraflar, meslek kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ve özel sektör ile iş birliği artırılmalıdır.</li></ul>

<b>Amaç (3)</b>	Sağlıklı, güvenli, güvenceli ve insana yakışır bir çalışma ortamının oluşturulması						
<b>Hedef (3.2)</b>	İş kazası ve meslek hastalıklarıyla etkin mücadele edilerek iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak						
<b>Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı</b>	İstihdam/İş Sağlığı ve Güvenliği						
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>	İş kazası ve meslek hastalıklarıyla etkin mücadele edilerek iş sağlığı ve güvenliğini sağlanacaktır.						
<b>Performans Göstergeleri (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2023 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>PG 3.2.1 İş Kazası Ölüm Oranı (Yüz Bin Çalışanda)<sup>7</sup></b>	35	6,6	6,5	6,5	6,4	6,3	6,2
<b>PG 3.2.2: İş sağlığı ve güvenliği hizmet alım oranı (%)<sup>8</sup></b>	25	16,7	20	23	26	30	33
<b>PG 3.2.3: İş Sağlığı ve güvenliği alanında yetkilendirilmiş kurum denetim sayısı</b>	15	398	504	589	673	757	841
<b>PG 3.2.4: Çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik kişisel koruyucu donanım test hizmeti ile iş hijyeni ölçüm ve danışmanlık hizmeti sayısı</b>	15	65	65	65	70	70	70
<b>PG 3.2.5: Uygunsuzluk ve güvensizlik nedeniyle takibi yapılan kişisel koruyucu donanım sayısı</b>	10	70	73	75	80	85	90
<b>Sorumlu Birim</b>	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü						
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı						
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Belirlenen ürün sayısı hedefine ulaşılamaması</li> <li>•Belirlenen denetim sayısı hedefine ulaşılamaması, Laboratuvar yöneticisi ve personellerinin mevzuatı ve ölçüm metotlarını uygulamada zorluk yaşamaması, Belirlenen denetim sayılarına ulaşılamaması.</li> <li>•Laboratuvar yöneticisi ve personellerinin mevzuatı ve ölçüm metotlarını uygulamada zorluk yaşamaması, Ölçüm, test, analiz ve danışmanlık hizmet alımlarının yapılması için İşveren, İSG profesyonellerinin yeterince farkındalığının sağlanması zaman alacaktır.</li> <li>•İşyerlerinin sözleşme yapmaması, kurumlararası işbirliği sağlanamaması, İSG Kanunu hizmet alımı maddesi yürürlük tarihi ertlendiğinden 50'nin altındaki az tehlikeli işyerleri ve kamu dışarıda tutulmaktadır.</li> <li>•İşyerlerinde kaza yaşanan koşulların meydana gelmesi, iş kazalarının önlenmesinde rolü olan tarafların etkin işbirliği gerçekleştirememeleri.</li> </ul>						
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Denetim planında takibi gereken ürünlere ve üreticilere denetimlere ağırlık vermek. Ürünlerin tam zamanlı denetçiler tarafından takibini sağlamak.</li> <li>•Yıllık denetim planı belirlenmesi, denetimden sorumlu alt birim ve kişilerin belirlenmesi, plana uyumu sağlamak. İş hijyeni ölçüm, test ve analizi yapan laboratuvar denetimleri saha denetimleri ile desteklemek, denetim sayısının yetkilendirilmiş kurumların asgari %10'luk oranı ve şikayet denetimleri toplamı olarak belirlemek, sektörel yaklaşımla rehberlik ve önleyici risk odaklı denetimlere ağırlık vermek.</li> <li>•Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının oluşturulması adına; işyerlerinde çalışan sağlığını etkileyen maruziyet riskleri belirlenmesine yönelik planlama hizmeti sunmak, test ve analizlerin yapmak, sağlık gözetimi kapsamında sağlık tetkikleri hizmetinde kamu kurumları ve meslek hastalıkları yönünden riskli sektörlerle öncelik verilmek</li> </ul>						
<b>Maliyet Tahmini</b>	49.276.400 TL						

<sup>7</sup> Hesaplama Yöntemi= (İş Kazasında Ölen Sigortalı Sayısı/Kapsamdaki Toplam Sigortalı Sayısı)\*100.000

<sup>8</sup> Hesaplama Yöntemi= (İş Güvenliği Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği Hizmeti Alan Kanun Kapsamındaki İşyeri Sayısı/Kanun Kapsamında Hizmet Alması Gereken Aktif İşyeri Sayısı)\*100

<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Laboratuvarcılık konusunda teknik hatalar oluşabilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin kalitesinin aynı seviyede verilmesini sağlamak.</li><li>•İşveren tarafından çalışan maruziyetini tespit edebilmek amacı ile ölçüm, test, analiz ve danışmanlık hizmeti alınmadığı için çalışan sağlığı bozulmaktadır.</li></ul>
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Tam zamanlı denetim personeli, test bütçesi</li><li>•Denetim personeli, görev bütçesi (ulaşım, konaklama harcırah vb.)</li><li>•Danışmanlık hizmeti ve test laboratuvarının yürütümü için gerekli malzeme, ekipman, test personeli, gezici sağlık araçları, görev bütçesi, teknik hizmetlere talebin oluşması, işveren ve İSG profesyonellerinin çalışan sağlığının korunması amacı ile iş hijyeni ölçüm, test, analiz ve danışmanlık hizmeti alımı konusunda farkındalığının artırılması ve bu hizmetleri almasının sağlanmasına ihtiyaç duyulmaktadır.</li><li>•Kurumlar arası koordinasyon</li></ul>



<b>Amaç (3)</b>	<b>Sağlıklı, güvenli, güvenceli ve insana yakışır bir çalışma ortamının oluşturulması</b>						
<b>Hedef (3.3)</b>	<b>İş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirmek ve yaygınlaştırmak</b>						
<b>Amacın İlgili Olduğu Program/ Alt Program Adı</b>	<b>İstihdam/İş Sağlığı ve Güvenliği</b>						
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>	<b>İş sağlığı ve güvenliği kültürü geliştirilecek ve yaygınlaştırılacaktır.</b>						
<b>Performans Göstergeleri (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2023 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>PG 3.3.1: İSGGM tarafından düzenlenen eğitimlere katılan İSG profesyoneli sayısı</b>	25	245	320	340	350	380	400
<b>PG 3.3.2: İş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasına yönelik yürütülen etkinlik ve proje sayısı</b>	25	65	75	75	75	75	75
<b>PG 3.3.3: Kaza önleme ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik faaliyet sayısı</b>	25	858	865	872	879	886	893
<b>PG 3.3.4: İSGGM bünyesinde yürütülen çalışmalardan üretilerek basılmış bilimsel makale ve kitap bölümü sayısı</b>	10	10	10	40	40	50	60
<b>PG 3.3.5: İSG alanında hazırlanan rehberlik ve bilgilendirme amaçlı materyal sayısı</b>	15	24	30	36	42	48	54
<b>Sorumlu Birim</b>	<b>İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü</b>						
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	-						
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hazırlanan bilimsel yayınların kabul süreçlerinin uzaması</li> <li>Materyallerin zamanında hazırlanamaması: 1) Rehber ve raporların hazırlanma aşaması zaman aldığı için, materyal basımlarının ileriki seneye ötelenmesi 2) İçerik toplanan uluslararası kurum ve kuruluşların elektronik ortamda bilgi paylaşmaması. Bakanlığımızla birlikte üniversiteler, çalışan ve işveren örgütlerinin ortak çalışmasını gerektirebilir. Bu itibarla, tüm paydaşlarımızın ortak hedefe istenilen düzeyde odaklanılamaması. 3) Bilimsel makaleler başta olmak üzere ilgili teknik dokümana Kurum imkanları ile erişim sağlanamaması</li> <li>Eğitimlerin organizasyonu için hizmet alınımının sene içerisinde gecikmesinden dolayı eğitim sayılarının azaltılması</li> <li>Bütçe ve satın alma süreçlerine bağlı olarak planlanan organizasyonların düzenlenememesi, katılım sağlanacak etkinliklerin organizasyonunun dış kurumlar tarafından yapılmaması, dış kurum etkinliklerine katılım ile ilgili yaklaşımda değişiklik yaşanması</li> <li>Denetime eşlik eden rehberlik ziyaretlerinin yürütümünde denetim stratejisinde değişikliğe gidilmesi, hizmet sunumu yapılan faaliyetlerde talebin kısıtlı olması. Personel değişiklikleri, teknik içerik tedarik edilememesi.</li> </ul>						
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bilimsel yayın hazırlığı için gerekli olan uygun araştırma imkanlarını oluşturulmak</li> <li>1) Materyal hazırlamada görev dağılımı yapmak. 2) Eğitimler sonrasında yapılan anket sonuçları derlenip çıktı halinde yayımlamak. 3) İş sağlığı ve güvenliğine dair her ay uluslararası arenadaki gelişmelerin ve etkinliklerin takibi ile düzenli olarak raporlanması amacıyla Uluslararası İşbirlikleri Bülteni'nin hazırlanması ve elektronik olarak başta Bakanlığımızla personel ve İSG Profesyonelleri olmak üzere tüm tarafların istifadesine sunmak. 4) Tarım, Kimya, Enerji, Maden, Metal, İnşaat sektörlerine ve iş kazalarının araştırılması hususunda iş sağlığı ve güvenliği bilincinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması ile sektörlerde yaşanan iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılması için ihtiyaç odaklı konu başlıkları önceliklendirilerek teknik dokümantasyon çalışmalarını yürütmek</li> </ul>						
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sahanın ihtiyaçlarına göre eğitim program ve sayılarının yıllık olarak güncellenmesi, eğitici havuzunun artırılması, diğer birimlerle koordinasyonun artırılması, düzenli</li> </ul>						

	<p>çalıştaylar ve anketlerle sahanın ihtiyaç analizlerinin yapılması, İSG profesyonellerinin yetkinliğini artırarak çalışma hayatında iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•İşbirliği Organizasyon ve Sektörel Risk Yönetimi Dairelerince yıllık planlama yapılması, görev dağılımlarının netleştirilmesi ve satın alma süreçlerine yeterli süre önce başlanması</li> <li>•Yetkilendirme Dairesi Başkanlığınca yıllık planlama yapılması, Sektörel Risk Yönetimi Dairesi Başkanlığınca sektörel önceliklendirme ve çeşitlendirme yapılması, teknik hizmet sunumları konusunda kurumsal işbirlikleri ve protokollerden yararlanılması ve hizmetlere yönelik tanıtım faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi. Personel yedeklerinin belirlenmesi. Teknik içerik oluşturmada Basın birimi ve teknik Daire Başkanlıklarının koordinasyonunun güçlendirilmesi.</li> </ul>
<b>Maliyet Tahmini</b>	266.899.801 TL
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Araştırma veritabanlarına personelimizin erişimi için gerekli tedbirler alınmalı ve araştırmalar için uygun veri, ekipman vb sağlanması için gereken planlama yapılmalı</li> <li>•İş sağlığı ve güvenliğine dair her ay uluslararası arenadaki gelişmelerin ve etkinliklerin paylaşılması ile İSG Profesyonellerinin mesleki ve kişisel gelişmelerine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Tarım, Kimya, Enerji, Maden, Metal, İnşaat sektörlerinde iş kazası ve meslek hastalıkları verileri analiz edildiğinde ve saha ziyaretlerinde çeşitli teknik konularda bilinç ve bilgi düzeyinin yeterli olmadığı gözlemlenmiştir.</li> <li>•İSG profesyonellerine yönelik düzenlenecek eğitimlerde dernekler, odalar, sendikalar gibi STK'larla işbirliği yapılması eğitimlerin bilinirliğini ve verimini arttıracaktır. Bu sebeple daha çok STK ile işbirliği yapıp, sahanın ihtiyaç duyduğu yeni eğitimler görüşülüp düzenlenmeli, aynı zamanda bu eğitimlerin yasal mevzuatı hazırlanmalıdır.</li> </ul>
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Araştırma veritabanlarına personelimizin erişiminin sağlanması ve araştırmalar için uygun veri, ekipman vb sağlanması için gereken planlama ve organizasyon</li> <li>•Hazırlanacak materyal için hizmet alımı ve görsel düzenlemenin yayın dünyasında yaşanan gelişmeler neticinde güncellenmesi ve geliştirilmesine ihtiyaç olabilir. İş sağlığı ve güvenliği alanında sektörel düzeyde güvenilir ve kolay ulaşılabilir teknik bilgilere ihtiyaç duyulmaktadır.</li> <li>•Sahada çalışan ve eğitim ihtiyacı olan İSG profesyonellerinin tek elden ve daha deneyimli, alanında otorite olmuş kurumlar tarafından eğitilmesi en büyük ihtiyaçlar arasındadır. Benzer veya aynı eğitimler aynı kurumun farklı birimleri tarafından hizmet olarak sahaya verildiğinde kafa karışıklığı yaratmakta ve bu nedenle kurumlara olan güveni azaltmaktadır.</li> <li>•Organizasyon bütçesi, kurumsal işbirlikleri ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi, organizasyon personeli ve teknik personel</li> <li>•Teknik personel, rehberlik hizmeti sunulacak işyerleri ve sektörel işbirliklerinin geliştirilmesi, ekipman ve materyal, harcırah bütçesi</li> </ul>

<b>Amaç (3)</b>	Sağlıklı, güvenli, güvenceli ve insana yakışır çalışma şartlarının ve çalışma ortamının oluşturulması							
<b>Hedef (3.4)</b>	Çalışma şartları ile çalışma ortamının rehberlik ve teftiş faaliyetleriyle mevzuata uygun hale getirilmesine katkı sağlamak							
<b>Amacın İlgili Olduğu Program/ Alt Program Adı</b>	İstihdam/İş Sağlığı ve Güvenliği							
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>	İş kazası ve meslek hastalıklarıyla etkin mücadele edilerek iş sağlığı ve güvenliği sağlanacaktır.							
<b>Performans Göstergeleri (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2023 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	
<b>PG 3.4.1: İşin yürütümü ile iş sağlığı ve güvenliği teftiş sayısı</b>	40	11.000	11.500	12.000	12.500	13.500	14.000	
<b>PG 3.4.2: İşin yürütümü ile iş sağlığı ve güvenliği teftişleri sonucunda ulaşılan işçi sayısı</b>	40	1.200.000	1.250.000	1.300.000	1.350.000	1.450.000	1.500.000	
<b>PG 3.4.3: Rehberlik amacıyla düzenlenen toplantı sayısı</b>	10	80	90	105	115	125	130	
<b>PG 3.4.4: Mesleki gelişim eğitimine katılan müfettiş ve müfettiş yardımcısı sayısı</b>	10	600	700	700	750	750	800	
<b>Sorumlu Birim</b>	Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı							
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü							
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Ortak çalışma kültürünün yetersizliği, bilgi/veri paylaşımaması</li> <li>•Çalışanların ve işverenlerin mevzuatı ve uygulamaları benimsemesinde zorluk yaşanması</li> <li>•Çalışma şartları ile çalışam ortamına ilişkin kültür eksikliği</li> <li>•Yoğun teftiş dönemlerinin mesleki gelişim eğitimlerini engellemesi</li> </ul>							
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Çalışma şartları ile çalışam ortamına ilişkin teftişleri yaygınlaştırmak</li> <li>•Rehberlik edici toplantı sayılarını artırmak</li> <li>•Müfettiş ve müfettiş yardımcılarının mesleki gelişimlerini artırmak</li> </ul>							
<b>Maliyet Tahmini</b>	Hedefe yönelik maliyet tahmini bulunmamaktadır.							
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Çalışma mevzuatı işverenlerce 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>İhtiyaçlar</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 (3)</b>	Sağlıklı, güvenli, güvenceli ve insana yakışır bir çalışma ortamının oluşturulması						
<b>Hedef (3.5)</b>	Ulusal ve uluslararası işgücünün değerini artırmaya ve korumaya yönelik politikaların etkinliğini güçlendirmek						
<b>Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı</b>	İstihdam/Çalışma Hayatı ve Sosyal Diyalog						
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>	Çalışma hayatında etkin işbirliğinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.						
<b>Performans Göstergeleri (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2023 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>PG 3.5.1: Uluslararası İşgücünün Çalışma Koşullarına İlişkin Bilimsel Araştırma Sayısı</b>	60	0	0	1	1	1	1
<b>PG 3.5.2: Ulusal ve Uluslararası İşgücünün Çalışma Hayatına Katılım Süreçlerine İlişkin Bilgilendirme Toplantısı Sayısı</b>	40	0	4	4	5	5	5
<b>Sorumlu Birim</b>	Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü						
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Çalışma Genel Müdürlüğü, Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı						
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Araştırma ve analiz raporları hazırlanırken veri temini kaynaklı sorunların çıkması riski</li> <li>•Toplantılara ilgili kurumların beklenen düzeyde katılım ve katkı sağlamama riski</li> </ul>						
<b>Stratejiler</b>	Araştırma ve analiz raporlarının oluşturulması sürecinde veri temini kaynaklı sorunlara ilişkin riskin ortadan kaldırılması için eşgüdüm içinde çalışılacak akademik personel ve diğer ilgili personelin belirlenmesinde seçim kriterleri gözetmek; ilgili kurum ve kuruluşlarla doğrudan iletişim yürütmek						
<b>Maliyet Tahmini</b>	17.712.352						
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Türkiye'de bazı sektör ve mesleklerde artan işgücü arzına paralel olarak işgücünün değerinin azaldığı ve buna istinaden işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesinin ihtiyacının giderek arttığı gözlemlenmektedir.</li> <li>•Düzensiz işgücü göçünün önlenmesi amacıyla Türkiye'nin ihtiyaç duyduğu alanlarda çalışacak uluslararası işgücünün düzenli şekilde Türkiye'ye gelişini sağlamaya yönelik mekanizmalarının güçlendirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.</li> <li>•Gerek ulusal gerek uluslararası işgücünün Türkiye'nin çalışma mevzuatı konusunda yeterince bilgi sahibi olmadığı değerlendirilmektedir.</li> </ul>						
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Uluslararası işgücünün istihdam piyasası üzerindeki etkilerinin analiz edilmesi ve buna yönelik politikalar geliştirilmesi gerekmektedir.</li> <li>•Türkiye'nin çalışma mevzuatının değişen koşullar nedeniyle güncellenmesi ihtiyacı bulunmaktadır.</li> <li>•Türkiye'de bulunan tüm işgücünün çalışma mevzuatı konusunda farkındalığının artırılması gerekmektedir.</li> </ul>						

<b>Amaç (4)</b>	Çalışma hayatındaki tüm tarafların bilgi ve bilinç düzeyinin artırılması						
<b>Hedef (4.1)</b>	Çalışma hayatını ilgilendiren konularda nitelikli eğitim ve araştırma faaliyetleri yürütmek						
<b>Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı</b>	İstihdam/Çalışma Hayatı ve Sosyal Diyalog						
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>	Çalışma Hayatı ve Sosyal Diyalog						
<b>Performans Göstergeleri (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2023 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>PG 4.1.1: ÇASGEM Eğitimlerine katılan kişi sayısı</b>	20	40.000	21.000	22.000	23.000	24.000	25.000
<b>PG 4.1.2: ÇASGEM Eğitimlerine katılan kişilerin memnuniyet oranı</b>	20	85	85	85	88	88	90
<b>PG 4.1.3: ÇASGEM Eğitim Modüllerinin Güncellenmesi/Yeni Modül Eklenmesi</b>	20	3	5	5	6	8	8
<b>PG 4.1.4: Çalışma Hayatına İlişkin Konularda Toplantı, Seminer, Çalıştaylar düzenlenmesi</b>	20	4	5	5	5	5	5
<b>PG 4.1.5: ÇASGEM bünyesinde yürütülen çalışmalardan üretilerek basılmış bilimsel makale ve kitap bölümü sayısı</b>	20	4	5	6	6	7	7
<b>Sorumlu Birim</b>	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı						
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	İlgili tüm birimler						
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Çalışma hayatında davranış değişimine direnç gösterilmesi</li> <li>•Karar süreçlerindeki belirsizlik.</li> </ul>						
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Bilinçlendirme ve eğitim faaliyetlerinde süreklilik sağlamak</li> <li>•Gerçekleştirilen faaliyetlere katılım sayısını arttırmak</li> </ul>						
<b>Maliyet Tahmini</b>	9.650.000 TL						
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Alınan geribildirimler doğrultusunda eğitim taleplerinde ve başlıklarında değişiklik ihtiyacı oluşabilmektedir.</li> <li>•Çalışma hayatını ilgilendiren konularda bilinç ve bilgi eksikliği mevcuttur.</li> </ul>						
<b>İhtiyaçlar</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 arttırmaya yönelik etkinlikler düzenlenmelidir.</li> </ul>						

<b>Amaç (4)</b>	<b>Çalışma hayatındaki tüm tarafların bilgi ve bilinç düzeyinin artırılması</b>						
<b>Hedef (4.2)</b>	<b>Yurtdışındaki/yurtiçindeki eğitim ve araştırma kuruluşları ile işbirliği yapmak</b>						
<b>Amacın İlgili Olduğu Program/ Alt Program Adı</b>	<b>İstihdam/Çalışma Hayatı ve Sosyal Diyalog</b>						
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>	<b>Çalışma Hayatı ve Sosyal Diyalog</b>						
<b>Performans Göstergeleri (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2023 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>PG 4.2.1: İşbirliği yapılan uluslararası kurum sayısı</b>	40	4	5	6	8	10	12
<b>PG 4.2.2: İşbirliği yapılan ulusal kurum sayısı</b>	30	4	10	12	14	16	20
<b>PG 4.2.3: Gerçekleştirilen faaliyet sayısı (Seminer, Eğitim, Akademik Toplantılar, Yayınlar vb.)</b>	30	4	8	8	9	10	10
<b>Sorumlu Birim</b>	<b>Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı</b>						
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	İlgili tüm birimler						
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•İşbirliği yapılan tarafların süreçleri sahiplenmemesi</li> <li>•Karar süreçlerindeki belirsizlik</li> </ul>						
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Gerçekleştirilecek faaliyetlerde ilgili uluslararası kurum ve kuruluşların yer alması için gayret göstermek</li> <li>•Kurum/kuruluşlar tarafından gerçekleştirilen uluslararası faaliyetlere katılım sağlamak</li> <li>•Yapılan çalışmaların ilgili uluslararası kuruluşlarla paylaşımına önem vermek</li> </ul>						
<b>Maliyet Tahmini</b>	4.200.000 TL						
<b>Tespitler</b>	•ÇASGEM'in deneyimleri ve faaliyetleri uluslararası işbirliklerinde yeterince paylaşılmamaktadır.						
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Uluslararası faaliyetlerin gerçekleştirilebilmesi için yeterli ödenek sağlanmalıdır.</li> <li>•ÇASGEM'i ziyaret eden uluslararası misafirlere ÇASGEM'in faaliyetlerini aktaracak sunum ve yayınlar hazırlanmalıdır.</li> <li>•Uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından gerçekleştirilen faaliyetlere katılım sağlanmalıdır.</li> </ul>						

<b>Amaç (5)</b>	<b>Kurumsal kapasite ve hizmet kalitesinin artırılması</b>							
<b>Hedef (5.1)</b>	<b>Bakanlığımız Yurt Dışı Teşkilatınca sunulan hizmetlerin etkinliğini artırarak ve yaygınlaştırarak yurt dışındaki Türk toplumunun hak ve menfaatlerini daha ileri seviyeye taşımak</b>							
<b>Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı</b>	<b>İstihdam/Yurt Dışında Yaşayan Vatandaşlara Yönelik İstihdam ve Sosyal Koruma Hizmetleri</b>							
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>	<b>Yurt dışında yaşamış veya yaşamakta olan vatandaşlarımızın buldukları ülkelerdeki çalışma ve sosyal güvenlik alanındaki hak ve menfaatleri korunacaktır.</b>							
<b>Performans Göstergeleri (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2023 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	
<b>PG 5.1.1: Yurt dışında ulaşılan vatandaş sayısı</b>	50	250.000	275.000	300.000	325.000	350.000	375.000	
<b>PG 5.1.2: Yurt dışında düzenlenen bilgilendirme toplantısı sayısı</b>	30	450	500	550	600	650	700	
<b>PG 5.1.3: Yurt dışında hizmet sunulan kişilerin memnuniyet oranı (%)</b>	20	95	95	95	95	96	96	
<b>Sorumlu Birim</b>	<b>Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü</b>							
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	-							
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Yurt dışı kadrolarının boş kalması nedeniyle vatandaşlarımıza sunulan hizmetlerin aksaması ve buna bağlı olarak vatandaş memnuniyetinin azalması.</li> <li>•Yurt Dışı Teşkilatına kurum dışından atanmaların etkin hizmet vermekte zorlanması, görev dönüşü tecrübe aktarımında bulunmaması ve bunun sonucunda kurumsal hafızanın zayıflaması</li> <li>•Yurt dışı teşkilatınca vatandaşlarımıza yönelik proje ve faaliyetlerde kullanılmak üzere gerekli ve/veya yeterli ödeneğin sağlanamaması</li> <li>•Yurt dışında ilgili makamlarla işbirliğinin istenilen seviyede gerçekleşmemesi</li> </ul>							
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Yurt dışında yaşayan Türk toplumunun bulunulan ülke mevzuatı, ikili anlaşmalar ve uluslararası hukuktan doğan haklarının takibini etkin olarak yapmak</li> <li>•Yurt dışında yaşayan Türk toplumuna Bakanlığımızca sunulan hizmetleri, yurt dışı birimlerimiz aracılığıyla tanıtmak ve yaygınlaştırmak</li> <li>•Yurt dışında yaşayan Türk toplumunun çalışma hayatına katılımını teşvik etmek ve mesleki niteliklerini artırmak</li> </ul>							
<b>Maliyet Tahmini</b>	1.128.310.000 TL							
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Yurt dışında yaşayan Türk toplumu; 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 dışında yaşayan Türk toplumu, 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>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Yurt dışında yaşayan Türk toplumuna buldukları ülke şartlarına ve görevin gereklerine uygun hizmet sunabilecek nitelikte, gerekli eğitimi almış uzman personelin atanması, yurt dışı kadro sayısının artırılması ve atamaların sistematik olarak yapılması gerekmektedir.</li> <li>•Yurt dışında yaşayan Türk toplumuna 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 dışında yaşayan Türk toplumunun ülkemiz ile olan bağlarının güçlendirilmesine yönelik faaliyetler sürdürülmelidir.</li> </ul>							

<b>Amaç (5)</b>	<b>Kurumsal kapasite ve hizmet kalitesinin artırılması</b>						
<b>Hedef (5.2)</b>	<b>Avrupa Birliği ve diğer uluslararası kuruluşların istihdam, eğitim ve sosyal politika alanlarındaki fonlarının ulusal öncelikler çerçevesinde etkin ve verimli biçimde uygulanmasını sağlamak</b>						
<b>Amacın İlgili Olduğu Program/ Alt Program Adı</b>	<b>Yönetim ve Destek Programı</b>						
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>							
<b>Performans Göstergeleri (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2023 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>PG 5.2.1: IPA II altında İstihdam, Eğitim ve Sosyal Politikalar sektörüne tahsis edilen AB fonları kapsamında proje ödemeleri oranı (%)<sup>9</sup></b>	40	51	92	97	0	0	0
<b>PG 5.2.2: IPA II altında İstihdam, Eğitim ve Sosyal Politikalar sektörü kapsamında fonlanan ve kapanışı yapılan projelerin oranı (%)<sup>10</sup></b>	40	19	50	99	0	0	0
<b>PG 5.2.3: IPA III altında Pencere 4 (Eğitim, İstihdam, Sosyal koruma ve Sosyal İçerme Politikaları) kapsamında onaylanan / başlatılacak proje sayısı</b>	20	0	0	1	0	0	0
<b>Sorumlu Birim</b>	<b>Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü</b>						
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	İlgili tüm birimler						
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faydalanıcı kurumların sözleşme tutarının altında bir harcama gerçekleştirmeleri</li> <li>AB fonlarından faydalanacak potansiyel faydalanıcıların yeterli insan kaynağına sahip olmaması nedeniyle fonların etkin ve verimli bir şekilde kullanılamaması.</li> <li>Genel kriz/afet, mücbir sebep veya usulsüzlük gibi durumlarda proje uygulama süreçlerindeki gecikmeler-aksaklıklar veya sözleşme fesihleri</li> </ul>						
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uygulama süreçlerinde gecikmeler / aksaklıklar yaşanan projeler için gerekli önlemlerin alınması ve uygulama sürelerinde uzatma sağlamak</li> <li>Projelerin uygulama aşamasında izlenmesi ve öngörülen harcamaların doğru ve düzenli yapılmasını sağlamak</li> <li>İstihdam ve sosyal politika alanında mevzuat uyumunun yanı sıra uygulama süreçlerini güçlendirmek</li> </ul>						
<b>Maliyet Tahmini</b>	1.640.107.866 TL						
<b>Tespitler</b>	•Hibe projelerinin temel faydalanıcılarından olan Sivil Toplum Kuruluşları (STK)'nın AB fonları aracılığıyla proje uygulama deneyimleri sınırlıdır.						
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proje yönetimi konusunda gerek ulusal gerekse yerel düzeyde kurumsal kapasitenin artırılması gerekmektedir.</li> <li>Proje faaliyetlerinin öngörülen süre ve nitelikte gerçekleştirilebilmesi için ilgili paydaşlarca proje faaliyetlerine destek sağlanması ve kurumsal anlamda sahiplenme önem arz etmektedir.</li> <li>Özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılmasını, kayıtlı istihdamın artırılmasını, özellikle kız çocuklarının okullaşma oranlarının artırılmasını, eğitimde ve istihdamda yer alamayan gençlerin istihdam edilebilirliklerinin desteklenmesini, iş ve aile yaşamını uyumlaştıran uygulamalar dahil kadınların iş gücü piyasasına katılımlarını kolaylaştırıcı politika ve uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır.</li> <li>Avrupa Birliği ve diğer uluslararası kurum ve kuruluşlardan sağlanan mali yardımların ülkemiz ulusal önceliklere uygun olarak kullanımının temin edilmesi için, ülkemizde politika belirleyen kurum ve kuruluşlarla daha yakın işbirliği yapılması gerekmektedir.</li> </ul>						

<sup>9</sup> Göstergeler kümülatif olarak belirlenmiştir.

<sup>10</sup> Göstergeler kümülatif olarak belirlenmiştir.



<b>Amaç (5)</b>	<b>Kurumsal kapasite ve hizmet kalitesinin artırılması</b>						
<b>Hedef (5.3)</b>	<b>Avrupa Birliği ile müzakere sürecine ilişkin olarak "İstihdam ve Sosyal Politika" alanında etkin ve zamanlı bir biçimde uyum çalışmalarını koordine etmek ve paydaşlarla işbirliğini sürdürmek</b>						
<b>Amacın İlgili Olduğu Program/ Alt Program Adı</b>	<b>Yönetim ve Destek Programı</b>						
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>							
<b>Performans Göstergeleri (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2023 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>PG 5.3.1: AB müzakere sürecinde uyum ve işbirliği çalışmaları kapsamında ilgili paydaşlarla yapılan toplantı ve bilgilendirme sayısı</b>	50	15	20	20	20	20	20
<b>PG 5.3.2: AB müzakere sürecinde uyum ve işbirliği çalışmaları kapsamında Bakanlığımızın görev alanındaki hususlarda katkı sağlanan ulusal / AB strateji ve politika belgelerinin sayısı</b>	50	6	10	10	10	10	10
<b>Sorumlu Birim</b>	<b>Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü</b>						
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	İlgili tüm birimler						
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Türkiye-AB ilişkilerinde yaşanan dönemsel değişiklikler sebebiyle işbirlikleri ve bilgilendirme süreçlerinde gecikmeler / kesintiler olması</li> <li>•Genel kriz/afet, mücbir sebep veya usulsüzlük gibi genel kriz/afet durumlarında AB'de politika önceliklerinde değişiklikler olması</li> </ul>						
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•İstihdam ve sosyal politika alanında mevzuat uyumunun yanı sıra uygulama süreçlerini güçlendirmek.</li> <li>•AB tarafından yayınlanan yeni politikaların ve müktesebatın takip etmek, ilgili kurumlarla işbirliği içerisinde mevzuat uyum çalışmaları yürütmek.</li> </ul>						
<b>Maliyet Tahmini</b>	Hedefe yönelik maliyet tahmini bulunmamaktadır.						
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Bakanlığımızın sorumluluk alanında yer alan 19 no'lu İstihdam ve Sosyal Politika Faslı'nın müzakerelere açılabilmesi için iki açılış kriteri bulunmaktadır.</li> <li>•Ulusal politikalar ve mevzuatın hazırlanmasında AB politika ve önceliklerinde dikkate alınması uyum çalışmaları ve müzakere süreci için gereklidir.</li> </ul>						
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Bakanlığımızın sorumluluk alanında yer alan 19 no'lu İstihdam ve Sosyal Politika Faslı'nda açılış kriterlerinin kaşılması gerekmektedir. Bu çerçevede, ulusal mevzuatın AB müktesebatına tam uyumunun sağlanması ve mevzuatın etkin biçimde uygulanması müzakere sürecinin etkin yürütülmesini sağlayacaktır.</li> <li>•Müzakere ve uyum sürecinde Bakanlık birimlerinin/kurumlarının yanısıra ilgili tüm dış paydaşlarla da etkin ve verimli işbirliği ve iletişim sağlanması önemlidir.</li> </ul>						

<b>Amaç (5)</b>	<b>Kurumsal kapasite ve hizmet kalitesinin artırılması</b>						
<b>Hedef (5.4)</b>	<b>İnsan kaynakları kapasitesini geliştirmek</b>						
<b>Amacın İlgili Olduğu Program/ Alt Program Adı</b>	<b>Yönetim ve Destek Programı</b>						
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>							
<b>Performans Göstergeleri (PG)</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>2023 (Başlangıç Değeri)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>PG 5.4.1: Eğitime katılan personel sayısı</b>	40	1.250	1.500	1.500	1.800	1.800	1.800
<b>PG 5.4.2: Eğitim memnuniyet oranı (%)</b>	20	85	85	85	85	88	88
<b>PG 5.4.3: Toplam eğitim sayısı</b>	20	20	25	25	30	35	35
<b>PG 5.4.4: Ulusal Staj Programı kapsamında staj imkanı sağlanan öğrenci sayısı</b>	20	150	110	120	130	140	150
<b>Sorumlu Birim</b>	<b>Personel Dairesi Başkanlığı</b>						
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	İlgili tüm birimler						
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Bireylerin ve birimlerin değişime ve yeni metodların kullanılmasına direnci.</li> <li>•Bakanlığımızca verilen eğitimlerin farklı birimlerce de aynı içerikte eğitim düzenlenmesi nedeniyle mükerrer olması ve gereksiz maliyet oluşturması.</li> <li>•Ulusal Staj Programı kapsamında talep edilen bölümden yeterli sayıda öğrenci bulunamaması, teklif gönderilen stajyerlerin teklifi kabul etmemesi veya stajı onaylandıktan sonra staj iptali talebinde bulunması.</li> </ul>						
<b>Stratejiler</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> <li>•Ulusal Staj Programı Kapsamında birimlerden gelen talepler doğrultusunda stajyer sayılarını belirlemek.</li> </ul>						
<b>Maliyet Tahmini</b>	10.850.000 TL						
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Uzaktan eğitim yöntemi yeterince benimsenmemiştir.</li> <li>•Verilen eğitimlerin etkinliğinin ölçülmesi zordur.</li> <li>•Bakanlık eğitim hizmetlerinin tek bir birim altında toplanmasında güçlükler yaşanmaktadır.</li> </ul>						
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <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 Personel Dairesi Başkanlığı ile koordineli çalışmalar yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.</li> <li>•Verilen eğitimlerin etkinliği ölçülmesi amacıyla gerekli teknik personele ihtiyaç duyulmaktadır.</li> </ul>						

## Hedef Risklerimiz ve Kontrol Faaliyetleri

**Tablo 18:** Hedef Risklerimiz ve Kontrol Faaliyetleri

Hedef	Riskler	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
<b>Hedef 1.1</b> <b>Çalışma barışını pekiştirecek mekanizmaların etkinliğini artırmak</b>	Karar süreçlerindeki belirsizlik	Karar alma mekanizmalarında meydana gelen değişiklik, belirlenen politikaların hayata geçirilmesinde aksaklıklara neden olabilmektedir. Bu kapsamda belirlenecek politikaların takip edilebilir bir şekilde güncel olarak hazırlanması önemlidir.	Çalışma barışını pekiştirecek mekanizmaların etkinliğini artırmak amacıyla belirlenen politikaların hayata geçirilmesi aşamasında karar süreçlerinde yaşanabilecek belirsizlikleri bertaraf etmek için politikaların uygulanma basamakları netleştirilecek, takvimleme ve planlama tüm ihtimaller göz önüne alınarak hazırlanacak, bu yolla sistemli bir çalışma programı oluşturulacaktır.
	Tedbirlerin, sorumlu kurumlarca strateji kapsamına alındığı şekilde hayata geçirilmemesi	İş gücü piyasasının etkinleştirilmesine yönelik stratejilerin ana hedeflerine uygun şekilde yerine getirilmesi, stratejilerin başarısı açısından önemlidir.	Çalışma barışını pekiştirecek mekanizmaların etkinliğini artırmak amacıyla belirlenecek tedbirlerin ilgili uygulama döneminde, ülkemizde ve dünyada yaşanan/ yaşanabilecek gelişmeler karşısında hayata geçirilmesi konusunda sıkıntı yaşanmaması adına belirli dönemlerle izlemesi yapılacak ve eğer gerekli ise ana hedefe uygun şekilde revizyon çalışmaları gerçekleştirilecektir.
	Sahiplenme ve katılım konularında yeterli düzeye ulaşamaması (kurum içi, bağlı/ilgili kuruluşlar ve kurumlar arası)	İş gücü piyasasının etkinleştirilmesine yönelik hedef ve tedbirlerin başarılı bir şekilde yürütülebilmesi adına kurumlar arası işbirliğinin ve katılım oranının artması gerekmektedir.	Politikaların başarılı bir şekilde hayata geçirilmesi amacıyla işbirliği, koordinasyon güçlendirilerek ve doğrudan takip mekanizmaları geliştirilerek iş gücüne katılım oranının artırılmasına katkı sağlanacaktır.
	Ortak çalışma kültürünün yetersizliği, bilgi/veri paylaşımaması (kurum içi, bağlı/ilgili kuruluşlarla ve kurumlar arası)	İş gücü piyasasının etkinleştirilmesi ve çalışma hayatında etkin işbirliğinin geliştirilmesi amacıyla uygulanacak politikaların başarılı bir şekilde hayata geçirilmesi için konuyla ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonun halinde faaliyetlerin yürütülmesi ve konu kapsamında ilgili verilerin paylaşılması önem arz etmektedir.	Ortak çalışma kültürünün oluşturulması amacıyla iş gücü piyasasının etkinleştirilmesi ve çalışma hayatında etkin işbirliğinin geliştirilmesi kapsamında ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyon içinde faaliyetlerin yürütülmesi ve kurumlar arası veri paylaşımının yapılması sağlanacaktır.
	Mobbing konusunda toplumsal farkındalık düzeyinin yeterli seviyeye ulaşamaması.	İşyerinde psikolojik taciz ile mücadele politikalarının geliştirilebilmesi en başta bu olgunun toplumsal düzeyde bilinirliğinin artırılmasına dayanmaktadır. Toplumsal farkındalık düzeyi arttıkça bu olduyla mücadele politikalarına olan ihtiyaç da artacaktır. Dolayısıyla mobbing olgusuyla mücadele politikalarının geliştirilmesi, ihtiyaçların tespit edilmesi ve	İşyerinde psikolojik taciz konusunda toplumsal bilinç düzeyinin artırılması amacıyla çalışma hayatının tüm taraflarının bilinç ve farkındalık düzeylerini artırmak amacıyla yazılı, basılı ve dijital bilgilendirme mekanizmaları hazırlanacaktır. Söz konusu bilinçlendirme materyallerinin dijital ortamda yayınlanması ve paylaşılması sağlanacaktır.

Hedef	Riskler	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
		söz konusu politikaların başarıya ulaşmasının en önemli unsuru toplumsal bilinç düzeyinin artırılmasıdır.	
<b>Hedef 1.2</b> <b>Özel politika gerektiren grupların sürdürülebilir istihdama erişim olanaklarını geliştirmek</b>	Ortak çalışma kültürünün yetersizliği	Özel politika gerektiren grupların sürdürülebilir istihdama erişim olanaklarını geliştirmek amacıyla yürülecek politikaların etkinliğinin artırılması amacıyla kurumlar arası işbirliğinin sağlanması ve ortak çalışma kültürünün oluşturulması önem arz etmektedir.	Ortak çalışma kültürünün oluşturulması amacıyla çalışma hayatında etkin işbirliğinin geliştirilmesi kapsamında ilgili kurum ve kuruluşlarla koordinasyon içinde faaliyetlerin yürütülmesi, resmi ve idari yollarla işbirliği kapsamında çalışmaların takip edilmesi sağlanacaktır.
	Sahiplenme ve katılım konularında yeterli düzeye ulaşamaması (kurum içi, bağlı/ilgili kuruluşlar ve kurumlar arası)	Özel politika gerektiren gruplara yönelik hayata geçirilecek hedef ve tedbirlerin başarılı bir şekilde yürütülebilmesi adına kurumlar arası işbirliğinin ve katılım oranının artması gerekmektedir.	Politikaların başarılı bir şekilde hayata geçirilmesi amacıyla sağlanacak işbirliği ve koordinasyonun artırılması adına doğrudan takip mekanizmalarının geliştirilerek katılım oranının artırılması sağlanacaktır.
	Karar süreçlerindeki belirsizlik	Karar alma mekanizmalarında meydana gelen değişiklik, belirlenen politikaların hayata geçirilmesinde aksaklıklara neden olabilmektedir. Bu kapsamda belirlenecek politikaların takip edilebilir bir şekilde güncel olarak hazırlanması önemlidir.	Özel politika gerektiren grupların istihdamına ilişkin politikaların hayata geçirilmesi aşamasında karar süreçlerinde yaşanabilecek belirsizlikleri bertaraf etmek için politikaların uygulanma basamakları netleştirilecek, takvimleme ve planlama tüm ihtimaller göz önüne alınarak hazırlanacak, bu yolla sistemli bir çalışma programı oluşturulacaktır.
	Tedbirlerin, sorumlu kurumlarca strateji kapsamına alındığı şekilde hayata geçirilmemesi	İstihdama yönelik stratejilerin eylem planlarında sorumlu kurumlara atfedilen özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılmasına yönelik görevlerin stratejilerin ana hedeflerine uygun şekilde yerine getirilmesi stratejilerin başarısı ve özel politika gerektiren grupların istihdama kazandırılması açısından önemlidir.	Stratejilerin eylem planlarında belirlenen tedbirlerin ilgili uygulama döneminde, ülkemizde ve dünyada yaşanan/yaslanabilecek gelişmeler karşısında hayata geçirilmesi konusunda sıkıntı yaşanmaması adına belirli dönemlerle izleme, değerlendirme ve eğer gerekli ise ana hedefe uygun şekilde revizyon çalışmaları gerçekleştirilecektir.
	Özel politika gerektiren grupların istihdamına ilişkin toplumsal farkındalık düzeyinin yeterli seviyeye ulaşamaması	Özel politika gerektiren grupların sürdürülebilir istihdama erişim olanaklarının geliştirilmesi için toplumsal bilinç düzeyinin artırılması gerekmektedir.	Özel politika gerektiren grupların istihdamına ilişkin çalışma hayatının tüm taraflarının bilinç ve farkındalık düzeylerini artırmak amacıyla yazılı, basılı ve dijital bilgilendirme mekanizmaları hazırlanacaktır. Söz konusu bilgilendirme materyallerinin dijital ortamda yayınlanması ve paylaşılması sağlanacaktır.
<b>Hedef 1.3</b> <b>İşgücü piyasalarının yapısal ve dönemsel sorunlarını tespit etmek ve işsizliği azaltıcı, istihdamı</b>	İşgücü piyasası dinamiklerini önemli oranda değiştirebilecek uluslararası/ulusal/bölgesel gelişmeler	İlgili tüm tarafların katkı ve katılımıyla hazırlanacak olan yeni döneme ilişkin Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planları, onaylandıktan sonra uygulama aşamasına	Yeni Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planlarına ilişkin gerçekleştirilecek İzleme ve Değerlendirme Kurulu Toplantılarına katılmak üzere kurul üyeleri belirlenirken uzman

Hedef	Riskler	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
artırcı politikalar geliştirmek		gecektir. Eylem Planında yer alan ve farklı kurumların sorumlu olduğu tedbir maddelerine ilişkin olarak, tedbirlerin gerçekleştirilmesine yönelik son derece katkı sağlayan kurumlar olabildiği gibi yeterli katkıyı sağlayamayan kurumlar da olabilmektedir. Ayrıca altı ayda bir gerçekleştirilen İzleme ve Değerlendirme Kurulu Toplantılarına yönetici düzeyinde ya da karar alabilecek konumda olan kişilerin katılım sağlaması tedbirlerin başarılı olarak gerçekleştirilmesinde büyük önem arz etmektedir.	personelin yanı sıra bir kişinin en az Daire Başkanı düzeyinde olmasının resmi yazı ile talep edilmesi sağlanacaktır.
<b>Hedef 1.4</b> Çalışanların sendikalaşmasını destekleyecek mekanizmaları ve sendikal faaliyet izleme altyapısını geliştirmek	İşgücü piyasasının yapısına ilişkin öngörülemeyen değişiklikler	İş hukuku ve ekonomik alanda gerçekleşebilecek değişiklikler iş gücü piyasasının yapısını etkileyebilmektedir.	İş hukuku alanındaki güncel mevzuat ve literatür çalışmaları yakından izlenmelidir. Bakanlığımız, TÜİK ve SGK tarafından açıklanan verilerin düzenli takibi sağlanmalıdır.
<b>Hedef 1.5</b> İşgücü açığı yaşanan sektörlerde alternatif işgücü kaynaklarının oluşturulmasına yönelik politikalar geliştirmek ve nitelikli uluslararası işgücünü ülkenin beşeri sermayesinin tamamlayıcı bir unsuru haline getirmek	Sistem geliştirme süreçlerinde yazılım kaynaklı gecikmelerin yaşanma riski	Sistem geliştirme süreçleri çok dinamik ve karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu kapsamda en önemli unsurlardan biri yazılım geliştirme süreçleri olduğundan, süreçlerin uygun bir zeminde ilerlemesi zaman alabilmektedir.	Sistem geliştirme süreçlerinde yer alan personelin bir plan kapsamında çalışmaları ve ilgili personel ile hızlı iletişim süreçlerinin sağlanmasına yönelik gerekli tedbirler alınacaktır.
	Uluslararası İşgücünün Niteliğinin Tespitine İlişkin Araştırmalar hazırlanırken veri temini kaynaklı sorunların çıkması riski	Araştırma çalışmalarının veri bazlı ilerlemesi planlanmaktadır. Bununla birlikte, ilgili hedef kartı kapsamında yurtdışında yaşayan vatandaşlarımızın çalıştıkları alana yönelik veriler ile uzaktan çalışma süreçlerine ilişkin verilere ulaşmada birtakım problemlerin çıkması muhtemel görünmektedir.	Araştırma süreçleri esnasında konularla ilgili kurum ve kuruluşlardan veri temin edilebilmesine yönelik resmi yazışma süreçleri yürütülecek ve alan ile ilgili akademisyenlerle eşgüdüm içinde ilerlenecektir.
<b>Hedef 2.1</b> Ulusal adil geçiş politikalarını geliştirmek ve uygulama altyapısını hazırlamak	İklim değişikliği/yeşil dönüşüm/adil geçiş konularının politika önceliği olmasına doğrudan katkı sağlayan AB Yeşil Mutabakat sürecinde yaşanacak gerileme	Ekonomide yeşil dönüşüme yönelik çalışmaların en önemli motivasyonlarından biri Avrupa Birliği Yeşil Mutabakatı kapsamında yürütülen uluslararası ticari ilişkilere önemli etkileri olması beklenen düzenlemelere uyum ihtiyacıdır. Bu nedenle Avrupa Birliği Yeşil Mutabakatı sürecinin bu boyutunda yaşanabilecek gerilemelerin ülkemizde süreci yavaşlatabileceği değerlendirilmektedir. Bakanlığımız bu kapsamda	Avrupa Birliği Yeşil Mutabakatına ilişkin çalışmalar, Ticaret Bakanlığı ile koordineli olarak takip edilecek ve adil geçiş stratejisine yönelik çalışmalarımızın takvimini güncel gelişmeler ışığında planlanacaktır.

Hedef	Riskler	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
		sürdürülen çalışmaları yakından takip etmektedir.	
<b>Hedef 3.1</b> Çocuk işçiliğinde ülkenin mevcut durumunu tespit etmek ve çocuk işçiliği ile mücadelede ihtiyaca uygun ve etkili politikalar geliştirmek	Proje teklifi kabul edilen operasyonların uygulamaya başlanmasında yaşanan gecikmeler	Özellikle uluslararası fon kaynakları ile finanse edilen proje tekliflerinin, operasyonel prosedürler sebebi ile planlanan tarihte başlaması gecikmekte ve takvimli faaliyetlerde aksamalar yaşanmaktadır.	Uluslararası fon kaynaklarının yönetim birimleri ile gerçekleştirilecek toplantılarda konunun ehemmiyeti dile getirilecek ve süreçlerin hızlandırılması talep edilecektir.
	Yeni proje fon kaynaklarının kısıtlı hale gelmesi	Ülkemizde ve dünyada meydana gelen krizler, doğal afetler sebebi ile özellikle uluslararası donör kuruluşların fon tahsisleri kriz bölgelerine yoğunlaşmakta olup her geçen gün tahsis edilen miktarda azalma yaşanmaktadır.	Bu alanda alternatif fon kaynaklarının kullanımı konusunda Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü ile işbirliği gerçekleştirilecek, yapılacak toplantılarda konu gündeme alınacaktır.
<b>Hedef 3.2</b> İş kazası ve meslek hastalıklarıyla etkin mücadele edilerek iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak	Belirlenen ürün sayısı hedefine ulaşılamaması	Denetlenen KKD ürünlerinden uygunsuzluk ve güvensizlik nedeniyle takibi yapılan kişisel koruyucu donanım sayısına ulaşılamaması anlamına gelmektedir.	Denetim planında takibi gereken ürünlere ve üreticide denetimlere ağırlık verilmesi ve ürünlerin tam zamanlı denetçiler tarafından takibinin yapılması sağlanacaktır.
	Belirlenen denetim sayısı hedefine ulaşılamaması, Laboratuvar yöneticisi ve personellerinin mevzuatı ve ölçüm metotlarını uygulamada zorluk yaşaması, Belirlenen denetim sayılarına ulaşılamaması.	İş sağlığı ve güvenliği alanında yetkilendirilmiş Eğitim Kurumu ve OSGB denetim sayısı, KKD alanında denetlenen onaylanmış kuruluş sayısı, yetkilendirilmiş laboratuvarlarda yıllık olarak yapılacak denetim sayısı hedefine ulaşılamamasıdır.	Yıllık denetim planı belirlenmesi, denetimden sorumlu alt birim ve kişilerin belirlenmesi ve plana uyumlu davranılması sağlanacaktır. İş hijyeni ölçüm, test ve analizi yapan laboratuvar denetimlerinin saha denetimleri ile desteklenmesi, denetim sayısının yetkilendirilmiş kurumların asgari %10'luk oranı ve şikayet denetimleri toplamı olarak belirlenmesi, sektörel yaklaşımla rehberlik ve önleyici risk odaklı denetimlere ağırlık verilmesi sağlanacaktır.
	Laboratuvar yöneticisi ve personellerinin mevzuatı ve ölçüm metotlarını uygulamada zorluk yaşaması, Ölçüm, test, analiz ve danışmanlık hizmet alımlarının yapılması için İşveren, İSG profesyonellerinin yeterince farkındalığının sağlanması zaman alacaktır.	Ölçüm, test ve analiz, danışmanlık şeklinde sunulan teknik hizmetler ile KKD Test Laboratuvarlarında yapılacak test sayısı, kontrol belgesi analizleri dahil olmak üzere iş hijyeni alanında test, analiz ve danışmanlık hizmeti sayısını ve iş sağlığı hizmeti verilen işyeri sayısı hedefine ulaşılamaması anlamına gelmektedir.	Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının oluşturulması adına; işyerlerinde çalışan sağlığını etkileyen maruziyet riskleri belirlenmesine yönelik planlama hizmeti sunulması, test ve analizlerin yapılması, sağlık gözetimi kapsamında sağlık tetkikleri hizmetinde kamu kurumları ve meslek hastalıkları yönünden riskli sektörlerle öncelik verilmesi gerekmektedir.
	İşyerlerinin sözleşme yapmaması, kurumlararası işbirliği sağlanamaması, İSG Kanunu hizmet alımı maddesi yükümlük tarihi ertlendiğinden 50'nin altındaki az tehlikeli işyerleri ve kamu dışarıda tutulmaktadır.	Mevzuat gereği İş sağlığı ve güvenliği hizmeti alması gereken işyerlerinden hizmet alımı yapanların yüzde olarak hedeflenen paya ulaşmaması durumudur.	Farkındalık artırma, rehberlik, kamuoyu oluşturma ve kurumlar arası koordinasyon sağlanarak İSG Kanununun yükümlülüklerinin ve faydalarının çalışan ve işverenlere anlatılması sağlanacaktır.

Hedef	Riskler	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
	İşyerlerinde kaza yaşanan koşulların meydana gelmesi, iş kazalarının önlenmesinde rolü olan tarafların etkin işbirliği gerçekleştirememeleri.	SGK istatistik yıllıklarında yayımlanan verilerinden elde edilmektedir. Yüz bin çalışmada bir yıllık süre içerisinde iş kazalarında ölen çalışan sayısının düşürülmesi hedefine ulaşamaması anlamına gelmektedir.	İş kazalarının önlenmesi amacıyla işyerlerindeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi kapsamında ilgili tarafların işbirliğiyle, iş sağlığı ve güvenliği kültürünü yaygınlaştırma, İSG alanında sahadan alınan verilerin analizi, teşvik, bilgilendirme ve rehberlik çalışmalarına devam edilecektir.
<b>Hedef 3.3</b> <b>İş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirmek ve yaygınlaştırmak</b>	Hazırlanan bilimsel yayınların kabul süreçlerinin uzaması	İSGGM bünyesinde yürütülen çalışmalardan bilimsel yayın hazırlanması için verilen hedef sayısına ulaşamaması durumudur.	Araştırma veritabanlarına personelimizin erişimi için gerekli tedbirler alınmalı ve araştırmalar için uygun veri, ekipman v.b. sağlanması için gereken planlama ve organizasyonun yapılması gerekmektedir.
	Materyallerin zamanında hazırlanamaması: 1) Rehber ve raporların hazırlanma aşaması zaman aldığı için, materyal basımlarının ileriki seneye ötelenmesi 2) İçerik toplanan uluslararası kurum ve kuruluşların elektronik ortamda bilgi paylaşmaması. Bakanlığımızla birlikte üniversiteler, çalışan ve işveren örgütlerinin ortak çalışmasını gerektirebilir. Bu itibarla, tüm paydaşlarımızın ortak hedefe istenilen düzeyde odaklanılamaması. 3) Bilimsel makaleler başta olmak üzere ilgili teknik dokümana Kurum imkanları ile erişim sağlanamaması	İSGGM tarafından hazırlanmış rehberlik ve bilgilendirme amaçlı materyal sayısı (rehber, bülten, makale, bildiri vb.) hedefine ulaşamamasıdır.	Materyal hazırlamada görev dağılımı yapılması ve eğitimler sonrasında yapılan anket sonuçlarının derlenip çıktı halinde yayımlanması sağlanacaktır. İş sağlığı ve güvenliğine dair her ay uluslararası arenadaki gelişmelerin ve etkinliklerin takibi ile düzenli olarak raporlanması amacıyla Uluslararası İşbirlikleri Bülteni'nin hazırlanması ve elektronik olarak başta Bakanlığımız personeli ve İSG Profesyonelleri olmak üzere tüm tarafların istifadesine sunulması sağlanacaktır. Tarım, Kimya, Enerji, Maden, Metal, İnşaat sektörlerine ve iş kazalarının araştırılması hususunda iş sağlığı ve güvenliği bilincinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması ile sektörlerde yaşanan iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılması için ihtiyaç odaklı konu başlıkları önceliklendirilerek teknik dokümantasyon çalışmalarını yürütülmesi sağlanacaktır.
	Eğitimlerin organizasyonu için hizmet alımının sene içerisinde gecikmesinden dolayı eğitim sayılarının azaltılması	Düzenlenen eğitime katılan İSG profesyoneli sayısı: İSGÜM'de dış katılımcılara yönelik düzenlenen eğitimlerde sertifika alan İSG profesyoneli sayısı hedefine ulaşamaması durumudur.	Sahanın ihtiyaçlarına göre eğitim program ve sayılarının yıllık olarak güncellenmesi, eğitici havuzunun arttırılması, diğer birimlerle koordinasyonun arttırılması, düzenli çalıştaylar ve anketlerle sahanın ihtiyaç analizlerinin yapılması sağlanacaktır.
	Bütçe ve satın alma süreçlerine bağlı olarak planlanan organizasyonların düzenlenememesi, katılım sağlanacak etkinliklerin organizasyonunun dış	İSG alanında düzenlenen ve/veya katılım sağlanan etkinlikler ile yürütülen proje sayısını gösterir. Etkinlik kapsamında, ulusal/uluslararası organizasyon, kurul/komisyon	İşbirliği Organizasyon ve Sektörel Risk Yönetimi Dairelerince yıllık planlama yapılması, görev dağılımlarının netleştirilmesi ve satın alma süreçlerine yeterli süre önce başlanması sağlanacaktır.

Hedef	Riskler	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
	kurumlar tarafından yapılmaması, dış kurum etkinliklerine katılım ile ilgili yaklaşımda değişiklik yaşanması	çalışmaları, istişare toplantısı, sektörel saha/kurum ziyareti, toplantı, çalıştay, fuar, seminer, kongre, eğitim organizasyon etkinliklerinin göstergedeki hedef sayısına ulaşmaması anlamına gelmektedir	
	Denetime eşlik eden rehberlik ziyaretlerinin yürütümünde denetim stratejisinde değişikliğe gidilmesi, hizmet sunumu yapılan faaliyetlerde talebin kısıtlı olması. Personel değişiklikleri, teknik içerik tedarik edilememesi.	OSGB denetimlerinde gerçekleştirilenler dahil olmak üzere rehberlik amaçlı işyeri ziyaretleri ve teknik işyeri ziyaretleri, KKD ürün denetimi, Kişisel Koruyucu Donanım Test Laboratuvarlarında yapılan test hizmeti, iş hijyeni alanında verilen danışmanlık hizmeti, kontrol belgesi faaliyetleri kapsamında yapılan analiz hizmetleri, iş sağlığı alanında hizmet verilen kurum sayısı, iş kazası önleme araştırma çalışmaları, sosyal medya teknik bilgilendirme etkinlikleri ve yayın faaliyetleri ile mevzuat geliştirme, İSG Katip/İBYS ve diğer dijital araçların geliştirilmesi faaliyetlerinin bildirilen hedef sayısına ulaşamaması durumudur.	Yetkilendirme Dairesi Başkanlığınca yıllık planlama yapılması, Sektörel Risk Yönetimi Dairesi Başkanlığınca sektörel önceliklendirme ve çeşitlendirme yapılması, teknik hizmet sunumları konusunda kurumsal işbirlikleri ve protokollerden yararlanılması ve hizmetlere yönelik tanıtım faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi önem arz etmektedir. Personel yedeklerinin belirlenmesi Teknik içerik oluşturmada Basın birimi ve teknik Daire Başkanlıklarının koordinasyonunun güçlendirilmesi gerekmektedir.
<b>Hedef 3.4</b> <b>Çalışma şartları ile çalışma ortamının rehberlik ve teftiş faaliyetleriyle mevzuata uygun hale getirilmesine katkı sağlamak</b>	Ortak çalışma kültürünün yetersizliği, bilgi/veri paylaşılmaması	Veri aktarımının (sistem üzerinden) yapılması için UİGM ile ortak çalışma yürütülmesi sağlanacaktır.	Veriyi kullanacak müfettişlerin geri bildirimleri yoluyla takip edilecektir.
	Çalışanların ve işverenlerin mevzuatı ve uygulamaları benimsemesinde zorluk yaşanması.	Yürütülecek teftişlerin, tarafların mevzuat uygulamasını benimsemesine katkı sağlamak üzere önleyici odaklı yaklaşımla yürütülmesi sağlanacaktır.	İşin yürütümü ve iş sağlığı güvenliği yönünde teftiş istatistikleri ile durum takibi yapılacaktır.
	Çalışma şartları ile çalışam ortamına ilişkin kültür eksikliği.	Çalışma şartları ile çalışma ortamına ilişkin farkındalık/bilinçlendirme toplantıları yapılacaktır.	Rehberlik amacıyla yapılan ve katılım sağlanan toplantıların takibi yapılacaktır.
	Yoğun teftiş dönemlerinin mesleki gelişim eğitimlerini engellemesi	Yıl içerisinde iş müfettişlerine görevleriyle ilgili hukuki düzenlemeler ve yeniliklere ilişkin eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi sağlanacaktır.	Mesleki gelişim eğitimlerine katılan müfettiş/müfettiş yardımcılarının istatistiği tutularak takibi yapılacaktır.
<b>Hedef 3.5</b> <b>Ulusal ve uluslararası işgücünün değerini artırmaya ve korumaya yönelik politikaların etkinliğini güçlendirmek</b>	Araştırma ve analiz raporları hazırlanırken veri temini kaynaklı sorunların çıkması riski	Araştırma çalışmalarının veri bazı ilerlemesi planlanmaktadır. Bununla birlikte, ilgili hedef kartı kapsamında ülkemizdeki yabancı işgücünün çalışma koşullarının sektör ve meslek başlıklarında incelenmesi süreci özellikle veri temin edilmesi konusunda önemli zorluklar içermektedir.	Araştırma süreçleri esnasında söz konusu verilerin öncelikle masabaşı çalışması yapılarak temin edilmesi yöntemi uygulanacak, ardından ilgili konularda çalışma yapan akademisyenlerle iletişim kurularak verilerin temin edilmesine yönelik tedbirler alınacaktır.
	Toplantılara ilgili kurumların beklenen	Hedef kartı kapsamında yer alan bilgilendirme toplantılarına yabancı işgücü	Çalışma hak ve yükümlülüklerine ve kayıtlı istihdama ilişkin bilgilendirme



Hedef	Riskler	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
	düzye katılım ve katkı sağlamama riski	arasından katılım yeterli düzeyde olamayabilmektedir. Bununla birlikte, bir politikanın gerçekleştirilmesi için ilgili kurumlarla istişari süreçlerin yürütülmesi gerekmektedir. Ancak bu tip süreçler zaman zaman aksamakta ya da hedeflenen verim alınamayabilmektedir.	toplantıları için hedef kitle gerek il gerekse de sektör/meslek başlıklarında net bir şekilde belirlenecek ve süreçler, ilgili kurum ve kuruluşlarla eşgüdüm içinde yürütülecektir. Bununla birlikte, planlanan diğer toplantılar için ilgili kurum ve kuruluşlardan temsilcilerin belirlenmesi süreci yürütülecek ve söz konusu temsilcilerden müteşekkil çalışma grupları oluşturularak düzenli aralıklarla toplantıların yapılmasına yönelik tedbirler alınacaktır.
<b>Hedef 4.1</b> <b>Çalışma hayatını ilgilendiren konularda nitelikli eğitim ve araştırma faaliyetleri yürütmek</b>	Çalışma hayatında davranış değişimine direnç gösterilmesi	Eğitime katılan kişilerin yetişkin bireyler olması nedeniyle eğitimlerde öğrendikleri konuları uygulamaya geçirmede direnç göstermektedir.	Eğitim içeriklerinde uygulamalı eğitimlere yer verilmektedir koçluk yaklaşımının eğitimlere entegre edilmekte ve katılımcıların eğitime aktif katılımı sağlanmaktadır.
	Karar süreçlerindeki belirsizlik.	Eğitim ve araştırma faaliyetlerinin planlama ve uygulama sürecinde belirsizlikler yaşanmaktadır.	Gerçekleştirilecek faaliyetlerde görev alacak personel uygun zamanda belirlenmekte ve gerekli yazışmalar zamanında yapılmaktadır.
<b>Hedef 4.2</b> <b>Yurtdışındaki/ Araştırma Kuruluşları ile İşbirliği Yapmak</b>	İşbirliği yapılan tarafların süreçleri sahiplenmemesi	İşbirliği yapılan kurumların gerçekleştirilmek istenen ve planlanan faaliyetler hakkında yeterli desteği sağlamamaktadır.	Hazırlanan protokoller ve anlaşmalara bağlayıcı hükümler konulmaktadır.
	Karar süreçlerindeki belirsizlik.	Yapılan işbirliklerinde zaman kısıtı ve bağlayıcılık olmadığı için faaliyetlerin gerçekleştirilmesi konusunda belirsizlik yaşanmaktadır.	Hazırlanan protokoller ve anlaşmalara bağlayıcı hükümler konulmaktadır.
<b>Hedef 5.1</b> <b>Bakanlığımız Yurt Dışı Teşkilatınca sunulan hizmetlerin etkinliğini artırarak ve yaygınlaştırarak yurt dışındaki Türk toplumunun hak ve menfaatlerini daha ileri seviyeye taşımak</b>	Yurt dışı kadrolarının boş kalması nedeniyle vatandaşlarımıza sunulan hizmetlerin aksaması ve buna bağlı olarak vatandaş memnuniyetinin azalması.	Yurt dışında yaşayan Türk toplumuna doğrudan sunulan hizmetler ile sahada vatandaşlarımıza yönelik faaliyetlerin, yurt dışı kadrolarına atama yapılmaması nedeniyle vatandaşlarımızın memnuniyetini olumsuz yönde etkilemektedir.	Yurt dışı kadrolarına düzenli atama yapılarak, doluluk oranının yüksek kalmasının sağlanması yönünde gerekli adımlar atılacaktır.
	Yurt Dışı Teşkilatına kurum dışından atananların etkin hizmet vermekte zorlanması, görev dönüşü tecrübe aktarımında bulunmaması ve bunun sonucunda kurumsal hafızanın zayıflaması	Müzakere yürütebilecek seviyede yabancı dil hakimiyetine sahip Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğünde görevli Çalışma Uzmanları yurt dışında etkin görev yapacak şekilde donatılmakta ve yetiştirilmektedir. Buna karşın kurum dışından yurt dışı teşkilatına atama yapılması, sunulacak hizmetlerdeki etkinliğin düşmesi ve görev dönüşü Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğünde görev alınmaması nedeniyle tecrübe aktarımının sağlanmaması ve bunun	Yurt dışı kadrolarına kurum içinden, iyi derecede yabancı dil hakimiyeti olan, görev yapılacak ülke mevzuat ve uygulamaları ile vatandaşlarımızın sorunlarına vakif uzman personelin atanması hususu için gerekli adımlar atılacaktır.

Hedef	Riskler	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
		kurumsal hafızayı zayıflatması gibi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.	
	Yurt dışı teşkilatınca vatandaşlarımıza yönelik proje ve faaliyetlerde kullanılmak üzere gerekli ve/veya yeterli ödeneğin sağlanamaması	Yurt Dışı Teşkilatınca vatandaşlarımıza yönelik özellikle mesleki nitelikleri artırıcı proje ve faaliyetler gerçekleştirilmektedir. Bu alanda kullanılacak bir bütçe tahsis edilmediğinden bu proje/faaliyetler genellikle muhatap kurumlar veya sponsorlar tarafından Müşavir/Ataşelerimizin girişimleri ve şahsi katkılarıyla finanse edilmektedir. Ancak bu finansmanın tamamının veya bir kısmının sayılanlarca sağlanamaması durumunda proje/faaliyetlerin gerçekleştirilememe riski doğmaktadır. Bu bağlamda Yurt Dışı Teşkilatının bu gibi faaliyetlerinde kullanılmak üzere gerekli ödeneğin doğrudan veya Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü bütçesi aracılığıyla sağlanması uygun olacaktır.	Yurt dışında yaşayan Türk toplumunun mesleki niteliklerinin artırılması ülkemizin Diaspora Strateji Belgesinde Bakanlığımıza verilmiş bir görev olduğu da dikkate alınarak, Yurt Dışı Teşkilatımıza bu alanda kullanılmak üzere gerekli ödeneklerin tahsisi yönünde girişimde bulunulacaktır.
	Yurt dışında ilgili makamlarla işbirliğinin istenilen seviyede gerçekleşmemesi	Ülkelerarası ikili siyasi ilişkilerin zayıflaması/kötüleştmesi, yurt dışı kadrolarına düzenli atama yapılmaması neticesinde yurt dışı birimlerimizin uzun süre boş kalması veya kurum dışından atama yapılması nedeniyle yurt dışındaki ilgili muhatap makamlarla işbirliğinin kesintiye uğraması, istenilen seviyede veya hiç gerçekleşmeme riski mevcuttur.	Yurt dışı kadrolarına düzenli ve kurum içinden uzman personelin atanması hususunda gerekli adımlar atılacak, yurt dışı birimlerinde görev yapacak uzman personel ise ülkeler arasındaki ilişkilerde yaşanabilecek olası gerilimler durumunda, muhatap kurumlarla vatandaşlarımızın haklarını gözeterek şekilde iyi ilişkilerin sürdürülmesi yönünde diplomatik kabiliyetle yetiştirilecektir.
<b>Hedef 5.2</b> <b>Avrupa Birliği ve diğer uluslararası kuruluşların istihdam, eğitim ve sosyal politika alanlarındaki fonlarının ulusal öncelikler çerçevesinde etkin ve verimli biçimde uygulanmasını sağlamak</b>	Faydalancı kurumların sözleşme tutarının altında bir harcama gerçekleştirmeleri.	Sözleşmelerde bazı faaliyetlerin planlanandan daha düşük maliyetle gerçekleşmesi, uygun olmayan maliyetlerin tespit edilmesi vb. nedenlerle sözleşme tutarının altında harcama gerçekleşebilmektedir.	Faydalancı kurumlardan dönem dönem harcama tahminleri alınarak ve harcanmaması muhtemel tutarlar belirlenerek yeni proje fikirleri için kaynak yaratılmaktadır.
	AB fonlarından faydalanacak potansiyel faydalanıcıların yeterli insan kaynağına sahip olmaması nedeniyle fonların etkin ve verimli bir şekilde kullanılmaması.	Her proje sözleşmesi için Sözleşme Yöneticisi ve Finans Yöneticisi olarak atanan 2 personel projeler üzerindeki yönetim, gözetim ve izleme faaliyetlerini masa başında ve yerinde ziyaretlerle gerçekleştirmektedir. Projelerin risk seviyesini ölçmek için uygulama dönemi başlamadan önce ön (ex-ante) analiz yapılmakta; uygulama dönemi başlamış/devam eden	•Potansiyel faydalanıcılar, insan kaynakları açısından ön değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. Bu kapsamda bir eksiklik bulunması halinde, faydalancı kuruma gerekli bilgilendirmeler yapılarak proje için kurulacak Operasyon Koordinasyon Birimi ile yakın işbirliği içerisinde çalışılmaktadır. • Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğünce hazırlanan,

Hedef	Riskler	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
		projeler için ise dinamik risk analizi yapılmaktadır. Masa başı izleme ve yönetim faaliyetleri elektronik tabanlı PROJEMATİK sistemi aracılığıyla yürütülmektedir. Uygulayıcılar, raporlarını veya taleplerini Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğüne resmi olarak sunmadan önce taslaklarını ön kontrole göndermekte; faaliyetlerdeki tüm ilerlemeler, göstergeler, ihaleler ve harcamalar sisteme kaydedilmektedir. İlgili personel projelerden gelen talep ve raporları sistem üzerinden incelemektedir. Yerinde izleme faaliyetlerinde ise aylık yönetim toplantılarına ve 6 ayda bir yönlendirme komitesi toplantılarına katılım sağlanmaktadır. Projelerde karşılaşılan risk ve sorunları tartışmak için ilave olarak özel amaçlı ad-hoc toplantılar da düzenlenmektedir. Ayrıca her bir proje için en az bir yerinde izleme ziyareti yapılmaktadır.	uzaktan öğrenme ve iletişim platformu olan İKG Akademi'de her konuda proje hazırlama, uygulama ve izleme rehberleri bulunmakta; 3 boyutlu animasyonlar içeren video kılavuzlar ile uzaktan öğrenme imkanı sunulmaktadır. Eğitimlerle potansiyel faydalanıcıların proje hazırlama ve uygulama kapasiteleri artırılmaktadır. •İzleme ve risk değerlendirme faaliyetlerinden elde edilen bulgulara göre proje uygulayıcılarına risk/uyarı bildirimleri yapılmaktadır. Gerekmesi halinde ilave izleme faaliyetleri ile ad hoc toplantılar, yerinde ziyaretleri veya ek bilgi belge isteme yoluna gidilmekte, olumlu ilerleme olmaması halinde proje askıya alınmakta ya da feshedilmektedir. Ayrıca ciddi temerrüt ya da usulsüzlük tespitlerinde çeşitli finansal ve/veya idari cezalar uygulanmaktadır.
	Genel kriz/afet, mücbir sebep veya usulsüzlük gibi durumlarda proje uygulama süreçlerindeki gecikmeler-aksaklıklar veya sözleşme fesihleri	Genel kriz/afet, mücbir sebep veya usulsüzlük gibi durumlarda proje faaliyetlerinin uygulanması süreçlerinde gecikmeler ve aksaklıklar yaşanmakta veya sözleşmenin feshine gidilebilmektedir.	İzleme ve risk değerlendirme faaliyetlerinden elde edilen bulgularda tespit edilen sorunlara düzeltici ve risklere karşılık önleyici faaliyetler alınmaktadır. Alınacak tedbirler sözleşmede yer alan hükümlere uygun şekilde hayata geçirilmektedir.
<b>Hedef 5.3</b> <b>Avrupa Birliği ile müzakere sürecine ilişkin olarak "İstihdam ve Sosyal Politika" alanında etkin ve zamanlı bir biçimde uyum çalışmalarını koordine etmek ve paydaşlarla işbirliğini sürdürmek</b>	Türkiye-AB ilişkilerinde yaşanan dönemsel değişiklikler sebebiyle işbirlikleri ve bilgilendirme süreçlerinde gecikmeler / kesintiler olması.	AB müzakere süreci kapsamında her yıl düzenli olarak Avrupa Komisyonu ve ilgili kurumlarla farklı platformlar aracılığıyla özellikle "İstihdam ve Sosyal Politika" alanında yürütülen uyum çalışmaları ve uygulamalara ilişkin karşılıklı bilgilendirme yapılmaktadır.	•Farklı platformlar (toplantılar, ikili görüşmeler, raporlamalar, projeler vb) aracılığıyla Avrupa Komisyonu ve diğer AB kurumlarına Bakanlığımızın çalışmalarına ilişkin düzenli bilgi ve veri akışı sağlanmaktadır. •Türkiye-AB ilişkilerindeki gelişmeler ve olası gecikmeler/kesintilere yönelik olarak Dışişleri Bakanlığı (AB Başkanlığı) ile yakın işbirliği, koordinasyon ve iletişim sürdürülmektedir.
	Genel kriz/afet, mücbir sebep veya usulsüzlük gibi genel kriz/afet durumlarında AB'de politika önceliklerinde değişiklikler olması.	Genel kriz/afet durumlarında AB tarafından hızlı olarak aksiyon alınarak yeni politikalar ve öncelikler belirlenmekte, bu çerçevede yeni yasal düzenlemeler ve fon kaynakları hayata geçirilmektedir.	•AB gündemi kapsamında yeni gelişmeler, politika belgeleri ve önceliklerin yanısıra mevzuat ve yeni fon kaynaklarına ilişkin bilgiler yakinen takip edilmektedir. •AB gündeminde yer alan tüm yeni gelişmeler, politika ve öncelikler, yeni fon kaynaklarına ilişkin bilgiler Bakanlığımızın ilgili birimleri ve kurumları ile de paylaşılarak gerekli koordinasyon sağlanmaktadır.

Hedef	Riskler	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
<b>Hedef 5.4</b> <b>İnsan kaynakları</b> <b>kapasitesini geliştirmek</b>	Bireylerin ve birimlerin değişime ve yeni metodların kullanılmasına direnci.	Birimlerde çalışan personelin özellikle online eğitimlerde kullanılan Bakanlığımız Uzaktan Eğitim Sistemi hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması.	Eğitim alacak olan kişilere UZEM sistemi ile ilgili kullanım klavuzu paylaşılmaktadır.
	Bakanlığımızca verilen eğitimlerin farklı birimlerde de aynı içerikte eğitim düzenlenmesi nedeniyle mükerrer olması ve gereksiz maliyet oluşturması.	Birimlerin kendi personeli için planladıkları eğitimlerin Personel Dairesi Başkanlığınca ya da diğer birimlerce düzenlenen eğitimler ile aynı olması.	Yıllık Eğitim Planı hazırlanırken Birimlerin kendi personeline vermeyi planladıkları eğitimler talep edilmek suretiyle ortak bir eğitim planı hazırlanmaktadır.
	Ulusal Staj Programı kapsamında talep edilen bölümden yeterli sayıda öğrenci bulunamaması, teklif gönderilen stajyerlerin teklifi kabul etmemesi veya stajı onaylandıktan sonra staj iptali talebinde bulunması.	Ulusal Staj Programı kapsamında birimlerden talep edilen bölümlerden yeterli sayıda öğrenci bulunamaması, teklif gönderilen stajyerlerin staj teklifini kabul etmemesi veya stajı onaylandıktan sonra staj iptali talebinde bulunması.	Ulusal Staj Programı kapsamında birimlerden talep edilen bölümlerden yeterli sayıda öğrenci bulunamaması durumunda, alternatif bölümler sunmaları yönünde birimler ile iletişime geçilmektedir. Teklif gönderilen stajyerlerin staj teklifini kabul etmemesi durumunda kontenjan tamamlanması için yeni stajyerlere staj teklifi gönderilmektedir. Program süresinin sınırlılığı nedeniyle teklif gönderilmesine mümkün olan en erken tarihte başlayarak hedeflenen sayıda öğrencinin staj yapması sağlanmaktadır.

## Stratejik Planımızın Maliyeti

Tablo 19: Tahmini Maliyet<sup>11</sup>

Amaç/Hedef	2024	2025	2026	2027	2028	Toplam Maliyet (TL)
<b>Amaç 1. İş gücü piyasasının etkinleştirilmesi</b>	<b>21.684.960</b>	<b>9.979.078</b>	<b>7.957.738</b>	<b>4.458.058</b>	<b>3.362.715</b>	<b>47.442.549</b>
Hedef 1.1. Çalışma barışını pekiştirecek mekanizmaların etkinliğini artırmak	0	0	0	0	0	0
Hedef 1.2. Özel politika gerektiren grupların sürdürülebilir istihdama erişim olanaklarını geliştirmek	0	0	0	0	0	0
Hedef 1.3. İşgücü piyasalarının yapısal ve dönemsel sorunlarını tespit etmek ve işsizliği azaltıcı, istihdamı artırıcı politikalar geliştirmek	2.000.000	0	0	0	2.000.000	4.000.000
Hedef 1.4. Çalışanların sendikalaşmasını destekleyecek mekanizmaları ve sendikal faaliyet izleme altyapısını geliştirmek	0	0	0	0	0	0
Hedef 1.5. İşgücü açığı yaşanan sektörlerde alternatif işgücü kaynaklarının oluşturulmasına yönelik politikalar geliştirmek ve nitelikli uluslararası işgücünü ülkenin beşeri sermayesinin tamamlayıcı bir unsuru haline getirmek	19.684.960	9.979.078	7.957.738	4.458.058	1.362.715	43.442.549
<b>Amaç 2. İşgücü piyasalarının yeşil ve dijital dönüşüme uyumunu sağlayarak istihdamın korunması ve geliştirilmesi</b>	<b>6.300.000</b>	<b>18.000.000</b>	<b>6.000.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30.300.000</b>
Hedef 2.1. Ulusal adil geçiş politikalarını geliştirmek ve uygulama altyapısını hazırlamak	6.300.000	18.000.000	6.000.000	0	0	30.300.000

<sup>11</sup> Genel Yönetim Giderlerine; personel giderleri, sosyal güvenlik kurumlarına devlet prim giderleri, mal ve hizmet alım giderleri vb dahil edilmiştir.

Amaç/Hedef	2024	2025	2026	2027	2028	Toplam Maliyet (TL)
<b>Amaç 3. Sağlıklı, güvenli, güvenceli ve insana yakışır çalışma şartlarının ve çalışma ortamının oluşturulması</b>	<b>1.392.984.200</b>	<b>1.983.632.320</b>	<b>2.346.559.336</b>	<b>3.050.976.579</b>	<b>3.950.794.237</b>	<b>12.724.946.672</b>
Hedef 3.1. Çocuk işçiliğinde ülkenin mevcut durumunu tespit etmek ve çocuk işçiliği ile mücadelede ihtiyaca uygun ve etkili politikalar geliştirmek	0	0	0	0	0	0
Hedef 3.2. İş kazası ve meslek hastalıklarıyla etkin mücadele edilerek iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak	6.586.000	8.050.000	9.645.000	11.469.000	13.526.400	49.276.400
Hedef 3.3. İş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirmek ve yaygınlaştırmak	31.652.400	38.046.120	52.365.936	69.279.639	75.555.705	266.899.800
Hedef 3.4. Çalışma şartları ile çalışma ortamının rehberlik ve teftiş faaliyetleriyle mevzuata uygun hale getirilmesine katkı sağlamak	1.353.146.800	1.935.253.000	2.281.368.000	2.965.778.400	3.855.511.920	12.391.058.120
Hedef 3.5. Ulusal ve uluslararası işgücünün değerini artırmaya ve korumaya yönelik politikaların etkinliğini güçlendirmek	1.599.000	2.283.200	3.180.400	4.449.540	6.200.212	17.712.352
<b>Amaç 4. Çalışma hayatındaki tüm tarafların bilgi ve bilinç düzeyinin artırılması</b>	<b>1.750.000</b>	<b>2.300.000</b>	<b>2.800.000</b>	<b>3.250.000</b>	<b>3.750.000</b>	<b>13.850.000</b>
Hedef 4.1. Çalışma hayatını ilgilendiren konularda nitelikli eğitim ve araştırma faaliyetleri yürütmek	1.300.000	1.600.000	1.900.000	2.250.000	2.600.000	9.650.000
Hedef 4.2. Yurtdışındaki/yurtiçindeki eğitim ve araştırma kuruluşları ile işbirliği yapmak	450.000	700.000	900.000	1.000.000	1.150.000	4.200.000

Amaç/Hedef	2024	2025	2026	2027	2028	Toplam Maliyet (TL)
<b>Amaç 5. Kurumsal Kapasite ve Hizmet Kalitesinin Artırılması</b>	<b>1.468.859.999</b>	<b>460.199.867</b>	<b>212.682.000</b>	<b>276.870.000</b>	<b>360.656.000</b>	<b>2.779.267.866</b>
Hedef 5.1.Bakanlığımız Yurt Dışı Teşkilatınca sunulan hizmetlerin etkinliğini artırarak ve yaygınlaştırarak yurt dışındaki Türk toplumunun hak ve menfaatlerini daha ileri seviyeye taşımak	124.770.000	162.202.000	210.862.000	274.120.000	356.356.000	1.128.310.000
Hedef 5.2. Avrupa Birliği ve diğer uluslararası kuruluşların istihdam, eğitim ve sosyal politika alanlarındaki fonlarının ulusal öncelikler çerçevesinde etkin ve verimli biçimde uygulanmasını sağlamak	1.343.289.999	296.817.867	0	0	0	1.640.107.866
Hedef 5.3. Avrupa Birliği ile müzakere sürecine ilişkin olarak "İstihdam ve Sosyal Politika" alanında etkin ve zamanlı bir biçimde uyum çalışmalarını koordine etmek ve paydaşlarla işbirliğini sürdürmek	0	0	0	0	0	0
Hedef 5.4. İnsan kaynakları kapasitesini geliştirmek	800.000	1.180.000	1.820.000	2.750.000	4.300.000	10.850.000
<b>TOPLAM</b>	<b>2.891.579.159</b>	<b>2.474.111.265</b>	<b>2.575.999.074</b>	<b>3.335.554.637</b>	<b>4.318.562.952</b>	<b>15.595.807.087</b>

## **IX. İZLEME VE DEĞERLENDİRME**

Bakanlığımız 2024-2028 Stratejik Planında yer alan amaç ve hedeflere ulaşma derecesini takip etmek amacıyla, sorumlu birimlerden toplanan veriler değerlendirilecektir. Söz konusu değerlendirme işlemi, 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.

2024-2028 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)