



İŞKUR
TÜRKİYE İŞ KURUMU

2013 - 2017
STRATEJİK PLANI

“ÇALIŞMADAN, YORULMADAN, ÖĞRENMEDEN, RAHAT YAŞAMA YOLLARINI ARAMAYI İHTİYAT HALİNE GETİRMIŞ MİLLETLER, EVVELA HAYSIYETLERİNİ, SONRA HÜRRİYETLERİNİ VE DAHA SONRA İSTİKLALLERİNİ KAYBETMEYE MAHKÛMDURLAR.”





Abdullah GÜL
Cumhurbaşkanı



Recep Tayyip ERDOĞAN
Başbakan



Faruk ÇELİK
Bakan



GENEL MÜDÜR SUNUŞU



Dr. Nusret YAZICI
Genel Müdür

Küreselleşmeye bağlı olarak şiddeti giderek artan uluslararası rekabet, son on yılda yaşadığımız ekonomik buhranlar nedeniyle uygulamaya konulan Ekonomik Program ve AB'ye uyum süreci, kamunun mali yönetimine etkinlik kazandırılmasını zorunlu kılmıştır. Mali yönetimde etkinliği sağlamak ise stratejik planların uygulanmasına bağlıdır. Çünkü stratejik planlar ile kaynaklar önceliklere göre dağıtılarak rasyonel kullanılmaktadır.

2013-2017 Stratejik Planı İŞKUR'un mevcut rolü ile içinde bulunduğu ve işleyişini sürdürdüğü değişen ortamı genel hatlarıyla ortaya koymakta ve Kuruma, önümüzdeki beş yıl için açık bir ufuk ve strateji sunmaktadır. Stratejik Plan, İŞKUR'u gerek ülkenin gerek İŞKUR hizmetlerinin doğrudan kullanıcıları olan müşterilerin değişen ihtiyaçlarına cevap veren açık ve esnek bir kurum olarak daha da geliştirmeyi ve kurumun bugüne kadarki edimleri üzerine yenilerini inşa etmeyi amaçlamaktadır. Bu çerçevede, Planının başarıyla uygulanmasına yönelik faaliyetlerin açıkça görülebilmesi için özel öncelikli hedefler tanımlanmıştır.

Diğer taraftan, makro düzeyde bütçeler hazırlayarak uygulama sürecinde mali disiplini sağlamayı hedefleyen

“stratejik yönetim” yaklaşımı ile toplumun beklentilerine karşı daha duyarlı, katılımcı, kurum kaynaklarını stratejik önceliklere göre paylaştıran, bunların etkin kullanılıp kullanılmadığını izleyen, hesap veren, şeffaf bir kamu yapılanması temel esas olarak benimsenmiştir.

İŞKUR bu doğrultuda; önceliklerini belirlemek, faaliyetlerini etkin olarak yerine getirmek ve kaynaklarını rasyonel kullanmak için 2013-2017 Stratejik Planını hazırlamıştır. Hizmetlerin planlı sunulması, politikaların belirlenmesi, belirlenen politikaların uygulamalarının etkin bir şekilde izlenmesi ve değerlendirilmesi bakımından önemli bir araç olan stratejik planlama, önemi ve sorumluluğu giderek artan İŞKUR'un çalışmalarına etkinlik kazandıracaktır.

Stratejik Plan Komisyonu tarafından tüm birimlerin ve ilgili tarafların görüşleri alınarak hazırlanan İŞKUR 2013-2017 Stratejik Planı, önümüzdeki beş yıl için Kurum başarısının temel ölçütü olacak olup, Planın, hayata geçirilmesinde tüm çalışanların gerekli özveri ve sorumluluğu göstereceklerine olan inancım tamdır.

Türkiye İş Kurumu 2013-2017 Stratejik Planının hayırlı olmasını dilerim.

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ	xiii
İÇİNDEKİLER	xv
TABLolar LİSTESİ.....	xvii
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xviii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xviii
GİRİŞ.....	xix

YASAL ÇERÇEVE VE İDAREYE İLİŞKİN BİLGİLER

Yasal Çerçeve	2
Kapsam	3
Yöntem	3
Hazırlık Dönemi ve Programı	3
Stratejik Planın Hazırlanması.....	4
Stratejik Planın Uygulanması ve Değerlendirilmesi.....	4
Tarihsel Gelişim.....	5
Yasal Yükümlülükler.....	6
Sunulan Hizmetler	7
Yönetim ve İç Kontrol Sistemi	12
İdareye İlişkin Bilgiler	13
Genel Kurul	13
Yönetim Kurulu.....	13
Genel Müdürlük	14
İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları	14
Personel Durumu.....	15
Kadro Bilgileri	15
Öğrenim Durumu Bilgisi.....	16
Cinsiyet Bilgisi.....	16
Yaş Bilgisi.....	17
Mali Durum	17
Bütçe Uygulama Sonuçları	17
Bütçe Gelirleri	17

BİRİNCİ BÖLÜM

BİRİNCİ BÖLÜM

Bütçe Giderleri.....	18
Temel Mali Tablolara İlişkin Açıklamalar	18
Gelir Bütçesi.....	18
Gider bütçesi.....	18
Fiziki ve Teknolojik Altyapı.....	22
Kurum Kültürü	23
Çevre Analizi	23
Dünya Ekonomisi.....	23
Türkiye Ekonomisi	24
Dünyada İşsizlik.....	25
Türkiye İşgücü Piyasası	26
Paydaş Analizi.....	31
Dış Paydaşlar	31
İç Paydaşlar	32
GZFT (SWOT) Analizi.....	32
Güçlü Yönler	32
Zayıf Yönler.....	33
Fırsatlar	33
Tehditler	33

Vizyon 2017

İKİNCİ BÖLÜM

MİSYONUMUZ	36
VİZYONUMUZ	36
TEMEL İLKE VE DEĞERLERİMİZ.....	37
STRATEJİK AMAÇLAR	38
Stratejik Hedefler	39
Stratejik Amaç – Hedef, Politika ve Tedbir Bağlantısı.....	40
Hedef - Uygulama Birimi İlişkisi	45
Hedeflere İlişkin 2009-2011 Gerçekleşmeleri.....	46
Maliyetlendirme - Kaynak İhtiyacı	47
Stratejik Planın Uygulanması, İzlenmesi ve Değerlendirilmesi	49

Ek 1: Stratejik Plan Hazırlama Süreci.....	50
Ek 2: İş Akış Takvimi	51
Ek 3: Teşkilat Şeması.....	53
Ek 4: İç Paydaş Anketi.....	54
Ek-5: İç Paydaş Anketi Raporu (Sorular Ve Öne Çıkan Şıklar).....	59
Ek 6: Dış Paydaş Anketi	69
Ek-7: Dış Paydaş Anketi (Sorular ve Öne Çıkan Şıklar).....	73
EK 8: İŞKUR YÖNETİM BİLGİ SİSTEMİ EYLEM PLANI	85

Tablo 1: İstihdam Şekillerine Göre Personelin Yıllar İtibariyle Sayısı	15
Tablo 2: 2011 Yılı Merkez ve Taşra Teşkilatı Dolu Boş Kadro Durumu	15
Tablo 3: Personelin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı*	16
Tablo 4: Personelin Cinsiyet Durumu	16
Tablo 5: Personelin Yaş Durumuna Göre Dağılımı.....	17
Tablo 6: Türkiye İş Kurumu 2011 Yılı Bilançosu	19
Tablo 7: İşsizlik Sigortası Fonu Gelir-Gider Tablosu (Milyon TL).....	21
Tablo 8: Bilgi ve Teknoloji Altyapı.....	22
Tablo 9: Dünyada Büyüme Oranları (%).....	24
Tablo 10: Dünyada İşsizlik Oranları (%).....	25
Tablo 11: Avrupa Birliği İşsizlik Oranları.....	26
Tablo 12: Ülkemizde İşsiz Sayısı ve İşsizlik Oranı (2004-2012)	26
Tablo 13: Kadın İşgücü Göstergeleri (2004-2012).....	27
Tablo 14: Çalışabilir Yaştaki (15+) Nüfus Göstergeleri (2004-2012).....	27
Tablo 15: Genç (15-24 Yaş) Nüfus Göstergeleri (2004-2012).....	28
Tablo 16: AB-15 Ülkelerinde Genç Nüfus Profili.....	28
Tablo 17: Türkiye’de Genç (15-24) İşsiz Sayısı ve Oranı (2004-2012).....	28
Tablo 18: 2001 Krizi Sonrası Kayıtdışılık (2004-2012).....	29
Tablo 19: Türkiye’de Sektörler İtibariyle İstihdam (2004-2012).....	29
Tablo 20: Herhangi Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Olmayanların Yıllar İtibariyle Dağılımı....	30
Tablo 21: Türkiye’de Eğitim Durumlarına Göre İşgücüne Katılma ve İşsizlik Oranı.....	30
Tablo 22: Stratejik Plan Dönemi Kaynak İhtiyacı.....	48

GRAFİKLER LİSTESİ

GRAFİK 1:PERSONELİN EĞİTİM DURUMUNA GÖRE DAĞILIMI.....	16
GRAFİK 2:PERSONELİN YAŞ DURUMUNA GÖRE DAĞILIMI.....	17
GRAFİK 3:FON PORTFÖYÜNÜN YATIRIM ARAÇLARI İTİBARIYLA DAĞILIMI.....	21

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
AİP	Aktif İşgücü Programları
ADNKS	Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
ASPB	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
BSTB	Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
İEP	İşbaşı Eğitim Programı
İİBK	İş ve İşçi Bulma Kurumu
IMF	Uluslararası Para Fonu
İPA	İşgücü Piyasası Araştırması/Analizi
İPBS	İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
KİK	Kamu İstihdam Kurumu
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MERNİS	Merkezi Nüfus İşletim Sistemi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TESK	Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TOBB-ETÜ	Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UMEM	Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri
YÖK	Yükseköğrenim Kurulu

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

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

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

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

Stratejik Planın ikinci bölümü Vizyon 2017 adıyla hazırlanmıştır. Bu bölümde, stratejik yönetimin temel taşları olan kavramlar yer almaktadır. Bunlar, İŞKUR'un Misyonu, Vizyonu, İlke ve Değerleri, Stratejik Amaçları ve Hedefleri ile Politika ve Tedbirleridir.



BÖLÜM 1

Yasal Çerçeve ve İdareye İlişkin Bilgiler

Yasal Çerçeve

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

İş ve İşçi Bulma Kurumu, 1960'lı yıllarda başta Almanya olmak üzere sanayileşmiş ülkelerin artan işgücü ihtiyacı ve bu ihtiyacı yabancı işçiler yoluyla da karşılamaları üzerine yurt dışına işçi gönderme faaliyetlerine ağırlık vermiştir. 1970'li yıllarda ise birçok ülkede görülmeye başlanan ekonomik sorunlar ve işsizliğin artmasıyla birlikte, istihdam geliştirme konusundaki rol ve sorumlulukları artmış, istihdam politikalarının oluşturulup uygulamasında merkezi role sahip olmaya başlamıştır. Petrol Krizi'nden sonra sanayileşmiş ülkelerde yaşanan durgunluk ve bununla birlikte artan işsizlik, yurtdışından gelen işgücü talebinin durmasına neden olmuştur. Bu gelişme ve yoğun olarak uygulanmaya başlanan liberal politikalar hızla değişen işgücü piyasasının ihtiyacı olan hizmetleri sunmada yetersiz kalan İİBK, 1999 yılında yürürlüğe giren 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile kendisine verilen görevlerle Kurumda yoğun değişim ve gelişimin yaşandığı yeni bir dönem açılmıştır.

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

Diğer taraftan, yasa sonrası yaşanan gelişmeler kapsamında özellikle küresel krizin reel ekonomide yarattığı tahribatı azaltmak, istihdamı korumak ve işsizlikle mücadele etmek amacıyla 5763, 5838 ve 5921 sayılı kanunlarla ülkemizde çok önemli düzenlemeler gerçekleştirilmiş, ayrıca 2011 yılı Kasım ayında yürürlüğe giren 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile Kurumumuz yeniden yapılanma sürecine girmiş; görev ve fonksiyonlarını daha iyi ve etkin bir biçimde yerine getirebilmek adına merkez ve taşra teşkilatlanmamızda bir dizi değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Söz konusu KHK ile Kurumumuzun merkez teşkilatı, görev ve fonksiyonları ile genişleyen iş hacmi de dikkate alınarak yeniden oluşturulmuş, bu kapsamda bazı yeni hizmet birimleri kurulmuş, bazı hizmet birimlerinin adları değiştirilmiş; taşra teşkilatımız da yeniden düzenlenerek il düzeyindeki birimler "Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü", daha alt düzeydeki birimler ise "Hizmet Merkezi" olmak üzere yeniden yapılandırılmıştır. Ayrıca Çalışma Bölge Müdürlüklerinin tüm hak ve yetkileri de Kurumumuza devredilmiştir.

Bu çerçevede, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün 2011-2015 yıllarını kapsayan Stratejik Planı, 5018 sayılı "Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu" ile DPT Müsteşarlığı tarafından yayımlanan "Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu" ve "Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" doğrultusunda hazırlanmış ve yürürlüğe girmiştir. Ancak, 2011 yılı Kasım ayında yürürlüğe giren 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile Kurumun mevzuatında önemli ve köklü değişiklikler yaşanmış, bu durum yürürlükte bulunan Stratejik Planın güncelliğini yitirmesine ve yenilenmesine duyulan ihtiyacı artırmış, 24.01.2012 tarihinde de yenilenme kararı alınarak çalışmalara başlanmıştır.

Bu doğrultuda, yol haritası belirlenerek Plan hazırlıklarına esas teşkil edecek çalışmalar gerçekleştirilmiş, üst yönetim desteğinin yanında, çalışanların da sürece dâhil edilebilmeleri adına kuruluş bünyesinde geliştirilen bir organizasyon ve koordinasyon sistemi ile 2013–2017 Stratejik Planı hazırlanmıştır. Bu bağlamda, yenilenen Plan'da Kurumun bir önceki Plandaki amaçları geliştirilerek, üstlenilen/geliştirilen görevlerle yeni hedeflere yönelinmiş, Kurumun bu dönemde daha geniş kitlelere, daha kaliteli ve etkili hizmet vermesi hedeflenmiştir. Böylece, her geçen gün daha da gelişen, kurumsal yapısını ve etkinliğini güçlendiren İŞKUR, gelecekte daha etkin bir istihdam kurumu olma gayreti içindedir. Bu amaca ulaşma yolundaki en önemli adımlardan birisinin Stratejik Plan olduğu bilinciyle hareket eden Kurum, anılan yasal değişiklikler/değişiklikleri göz önünde bulundurma (özellikle aktif ve pasif politikalar) doğrultusunda Stratejik Planını yenileme kararı almış bulunmaktadır.

Kapsam

Yenilenen Stratejik Plan 2013-2017 dönemi için hazırlanmış, hazırlık çalışmaları Kurumun tüm birimlerini ve tüm görevlerini kapsayacak biçimde yürütülmüştür. Ayrıca, Kurum hizmetlerinden yararlananların ve diğer paydaşların beklentilerinin belirlenmesi amacıyla çevre analizlerine katılması sağlanmıştır.

Hazırlık çalışmaları kapsamında;

- Hazırlık sürecinin şekil ve yönteminin tasarlanmasına,
- Hazırlık sürecinde görev alacak birimlerin oluşturulması ve birimlerde görev alacak kişilerin belirlenmesine,
- Öngörülen çalışmaların yürütülmesine dayanak olabilecek ve gözetilecek çalışma ilkelerine açıklık kazandırabilecek bir iç genelgenin hazırlanmasına,
- Stratejik planlama sürecinin Kurum personeline ve toplumun ilgili kesimlerine tanıtılmasına,
- Toplumun ilgili kesimlerinin ve Kurum personelinin beklentilerinin, yürütülen çalışmaların etkinlik düzeylerinin yükseltilmesine yönelik görüş ve önerilerinin belirlenmesine,
- Göz önünde bulundurulması gerekli hukuki düzenlemeler ile ilgili yayınların ve çeşitli kuruluşlar tarafından gerçekleştirilen stratejik plan çalışmalarının derlenmesine, yönelik iş ve işlemlerin gerçekleştirilmesi sağlanmıştır.

Yöntem

Yenilenen Stratejik Planın hazırlanma süreci üç aşamalı olarak yürütülmüştür.

Hazırlık Dönemi ve Programı

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

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

Hazırlık Programı oluşturulmuş, Programda aşağıdaki hususlara yer verilmiştir:

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

Stratejik Planın Hazırlanması

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

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

Hazırlanan Plan, İŞKUR’un üst yönetiminin desteği ile bütün birimlerinin ve paydaşların görüşü alınarak, bildirilen görüşler doğrultusunda Plana son şekli verilmiştir.

Stratejik Planın Uygulanması ve Değerlendirilmesi

Çalışmalar yürütülürken aşağıdaki referans kaynaklardan yararlanılmıştır:

- 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu,
- Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik,
- DPT tarafından hazırlanan Kamu Kuruluşları İçin Stratejik Planlama Kılavuzu,
- 2007-2013 dönemini kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı,
- 2007-2013 Eğitim Özel İhtisas Komisyonu Raporu,
- 2011-2013 dönemini kapsayan Orta Vadeli Program,
- 2012-2014 dönemini kapsayan Orta Vadeli Program,

- 2013-2015 dönemini kapsayan Orta Vadeli Program,
- Kurum Mevzuatı,
- İŞKUR Genel Kurul Kararları,
- Kurum faaliyet alanı ile ilgili tüm projeler,

Diğer taraftan;

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

sağlanmıştır.

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

Tarihsel Gelişim

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

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

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

1973 Petrol Krizi'nden sonra sanayileşmiş ülkelerde yaşanan durgunluk ve bununla birlikte artan işsizlik, yurtdışından gelen işgücü talebinin durmasına neden olmuştur. Bu gelişme ve 1980'li yıllarda uygulanmaya

başlanan liberal politikalar yurt dışına işçi gönderme faaliyetine odaklanan İİBK ve kamu istihdam hizmetleri için gerileme sürecinin başlangıcı olmuştur. Özellikle 1980'lerden itibaren hızla değişen işgücü piyasasının ihtiyacı olan hizmetleri sunmada yetersiz kalarak işgücü piyasasında etkinliğini kaybetmeye başlayan İİBK, 1999 yılında yürürlüğe giren 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile işsizlik sigortası primlerinin toplanmasının dışında kalan her türlü hizmet ve işlemlerin yapılmasından görevli, yetkili ve sorumlu kılınmıştır. Kurumun etkinliğini artırma anlamında bir ivme sağlayan söz konusu düzenleme sonrasında, Kurumda önemli değişimlerin yaşandığı bir dönem başlamıştır.

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

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

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

Yasal Yükümlülükler

Kurumumuz;

- Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek,
- İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunu oluşturmak ve Kurul çalışmalarını koordine etmek, işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak,
- İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek,
- İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı

hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, istihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları işgücünün istihdamlarına katkıda bulunmak, özel istihdam bürolarına ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek, işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracağı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak,

- Gerektiğinde Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurt içinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek,
- Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin taraf olduğu Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak, ile görevlidir.

Sunulan Hizmetler

- Kurum, “İşgücü Piyasası Bilgileri Soru Kâğıdı” ile işgücü piyasası ile ilgili periyodik ve güvenilir bilgiler elde etmekte, işgücü piyasasında meydana gelen değişme ve gelişmelerin işgücü üzerindeki etkisini ortaya çıkarmakta ve alınması gerekli önlemleri tespit etmekte olup, bu bilgiler istihdam ve eğitim politikalarının oluşumuna katkı sağlamaktadır. Bu kapsamda, 2011 yılında “İşgücü Piyasası Bilgileri Soru Kâğıdı”, Nisan-Mayıs aylarında elektronik ortamda ve Aralık ayında yüz yüze olmak üzere iki defa uygulanmıştır.
- Kurumun yazılım sisteminde yapılan iyileştirmeler ve sisteme girilen verilerin izlenmesindeki etkinliğin yanında mevzuatta yapılan değişiklikler neticesinde sigortalı işsizlerin işsizlik ödeneği ve iş kaybı tazminatı başvurularının aynı ay içerisinde sonuçlandırma oranı 2010 yılında %85,3'e, 2011 yılında ise %86,16 çıkartılmıştır.

İşsizlik ödeneği yoluyla, işini kaybeden vatandaşların yaşadığı ekonomik sıkıntıları azaltmak ve işsiz kaldıklarında geçici de olsa kendilerini güvende hissetmelerini sağlayacak bir gelir desteği sunmak suretiyle kişinin iş arama faaliyetlerinde daha rahat olmasına imkân tanınmaktadır. İşsizlik ödeneği kapsamında; 2010 yılında 330.018 kişiye 807.411.810TL, 2011 yılında ise 320.664 kişiye 791.051.112 TL ödeme yapılmıştır.

- Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir. Kısa çalışma uygulamasından faydalanan işyerlerindeki işçilere Kurum tarafından Kısa Çalışma Ödeneği verilmektedir.

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanununun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez. Kısa Çalışma Ödeneği kapsamında; 2010 yılında 27.157 kişiye 39.144.356 TL, 2011 yılında 5.826 kişiye 4.243.884,05 TL ödeme yapılmıştır.

- Kurum hizmetlerinin daha etkin ve kaliteli sunulmasını sağlamak amacıyla uygulamaya konulan ve e-Devlet'e geçişin bir adımı olan Kurumsal Dönüşüm Projesi (e-İŞKUR) ile kurum hizmetlerinin otomasyonu gerçekleştirilmiş ve vatandaşların kurum ile ilgili tüm işlemlerini kendilerinin yapabileceği bir platform oluşturulmuştur.

İşveren ilişkilerini geliştirerek daha fazla işgücü ve mesleki eğitim talebi almak, işverene bilgi aktarmak ve yükümlülükleri konusunda işverene yardımcı olmak amacıyla, 2010 yılından itibaren Kurum, işveren ziyaretleri eylem planları yapmakta ve bu doğrultuda işveren temsilcisi personeli aracılığıyla işveren ilişkileri geliştirilmektedir. Kurumun ziyaret ettiği özel işyeri sayısı 2010 yılında 42.025 iken, 2011 yılında bu rakam 70.505'e yükselmiştir.

- İş ve işçi bulmaya aracılık yoluyla yapılan işe yerleştirme hizmeti; iş isteyenlerin meslek ve nitelikleri ile işverenlerin işgücü taleplerinde aranan koşulların eşleştirilmesi suretiyle uygun işle uygun kişiyi buluşturan bir hizmettir. Kurum aracılığıyla özel sektörde işe yerleştirilen kişi sayısı 2010 yılında 159.050, 2011 yılında ise 304.187 olmuştur. Kamu ve özel sektörde toplam işe yerleştirilen sayısı ise 2010 yılında 205.231, 2011 yılında 363.672 olmuştur.
- Daha fazla sayıda işgücü talebi almak ve bu taleplere daha fazla iş arayanı yönlendirmek amacıyla, kamu istihdam kurumlarınca işverenlerle sıkı ve profesyonel ilişkiler kurulması zorunluluk haline gelmiştir. İŞKUR da belirli bir eylem planı çerçevesinde işyerlerine gerçekleştirdiği etkin ziyaretler ve her ilde belirlediği işveren temsilcisi aracılığıyla işveren ilişkilerini güçlendirerek, işgücü talebinin daha büyük bir kısmını kendisine çekmeyi başarmış ve daha çok iş arayanı işe yönlendirmiştir. 2011 yılında İŞKUR'un kamu ve özel sektörden aldığı işgücü talebi sayısı 660.623, işe yönlendirilen iş arayan sayısı ise 2.036.637 olarak gerçekleşmiştir.
- Kurumumuz internet üzerinden 7/24 hizmet alımını sağlayan e-İŞKUR sistemi, hizmet birimlerinde kurduğu bireysel işlem merkezleri, belediyeler ve sosyal yardım kurumlarında kurduğu hizmet noktaları ve gittikçe yaygınlaşan teşkilatı ile daha çok işsize daha etkin şekilde hizmet sunmaktadır. Kurumumuza iş aramak amacıyla kaydolan işsiz sayısı 2010 yılında 1.414.541 iken, bu rakam 2011 yılında 1.844.965 olmuştur.
- 2010 yılında 368.636 olan açık iş sayısı 2011 yılında 660.623'e yükselmiştir. Bu doğrultuda işe yerleştirilen (Kamu ve Özel) sayısında da %77 seviyesinde bir artış yaşanmış ve 2010 yılında 205.231 olan işe yerleştirme sayısı 2011 yılında 363.672 olmuştur.
- İŞKUR hizmetlerinin vatandaşlara en yakın noktadan sunulmasını sağlamak amacıyla 2010 yılının Şubat ayından itibaren belediyeler başta olmak üzere, üniversitelerin kariyer merkezleri, organize sanayi bölgeleri, ticaret ve sanayi odaları ve teknoloji gelişim merkezleri ile "İŞKUR Hizmetlerinin Sunumuna İlişkin Protokol"ler imzalanmaya başlanmıştır. Bu kapsamda 31.12.2011 tarihi itibarıyla 1.250'si belediyeler, 110'u da diğer kurum ve kuruluşlar (Üniversiteler, Kariyer Merkezleri, Organize Sanayi Bölgeleri, Ticaret ve Sanayi Odaları) olmak üzere toplam 1.360 protokol imzalanmıştır. Bu protokoller kapsamında ilgili kurum ve kuruluşların bünyesinde İŞKUR Hizmet Noktası oluşturulmuştur.

- İŞKUR Hizmet Noktası olarak ifade edilen yerlerde vatandaşlarımız İŞKUR'a gelmeden iş ve işlemlerini gerçekleştirebilme imkânına kavuşmuşlardır. İŞKUR Hizmet Noktalarında;
 - ❖ İş arayanların kaydı alınmakta ve güncellenmekte,
 - ❖ İş arayanların profiline uygun açık işler sorgulanmakta,
 - ❖ İş başvurusu alınmakta ve başvurular takip edilmekte,
 - ❖ İşsizlik Sigortası başvurusu yapılmakta ve ödeme planı sorgulanmakta,
 - ❖ İşgücü uyum programlarına başvuru yapılmakta ve başvurular takip edilmekte,
 - ❖ Özel sektör işverenin işgücü talepleri alınmakta ve sonuçlandırılmaktadır.
- Ülkemizde yürütülmekte olan sosyal yardım programları ile istihdam arasında bağlantı kurulması ve sosyal yardım sisteminin yeniden yapılandırılması amacıyla, 1 Nisan 2010 tarihinde yapılan Ekonomi Koordinasyon Kurulu toplantısında "Sosyal Yardım Sisteminin İstihdam ile Bağlantısının Kurulması ve Etkinleştirilmesi Eylem Planı" kabul edilmiştir.

Eylem planı doğrultusunda; Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü (Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü), Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü (Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü) ve Vakıflar Genel Müdürlüğü ile İŞKUR arasında ayrı ayrı protokoller yapılmış, bu kurumların illerde bulunan 31.12.2011 itibarıyla 1.125 biriminde İŞKUR kayıt büroları oluşturulmuştur. Yapılan protokollerle birlikte, sosyal yardım başvurusunda bulunan ya da sosyal yardım almakta olan hanelerdeki çalışabilecek durumdaki kişilerin İŞKUR'a kayıtlarının yapılması ve diğer hizmetlerden yararlanması sağlanarak sosyal yardım ile istihdam arasında bağlantı kurulmuştur.

Bu kapsamda, sosyal yardım almak için başvuran veya yardım alan kişiler çalışabilir durumda ise öncelikle sosyal yardım kurumları tarafından İŞKUR'a yönlendirilmektedir.

İŞKUR, iş arayan ve işverenlere daha hızlı ulaşma gayretinin bir sonucu olarak daha çağdaş ve daha hızlı bir iletişim kanalı olan kısa mesaj veya e-posta ile bilgilendirme hizmetini kullanarak, vatandaşa daha hızlı ulaşmaya başlamıştır. Bu sayede iş arayanlar ve işverenler İŞKUR hizmetleri hakkında daha hızlı bilgi sahibi olabilmektedirler. İŞKUR tarafından iş arayan ve işverenleri bilgilendirmek amacıyla gönderilen kısa mesaj sayısı 2011 yılı için 3.828.298'dir.

- İŞKUR; meslek seçimi aşamasında bulunan, meslek edinme veya iş bulmakta/seçmekte güçlükleri olan, mesleki uyumsuzluk problemleri bulunan, mesleki becerilerini geliştirmek ve mesleğini/işini değiştirmek isteyen kişilere yönelik "İş ve Meslek Danışmanlığı" hizmeti sunmaktadır. Bu hizmetle; kişinin özellikleri ile mesleklerin ve işin gerektirdiği nitelikleri, şartları ve iş piyasasının gereksinim duyduğu iş/meslekleri karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş/mesleği seçmesi, seçtiği iş/meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım etmek amaçlanmaktadır. Bu kapsamda 2011 yılında iş danışmanlığı hizmetleri kapsamında yapılan bireysel görüşme sayısı 160.603, meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında yapılan bireysel görüşme sayısı ise 4.502'dir.

- Bakanlığın tüm birimlerini kapsayacak şekilde faaliyet gösteren ve vatandaşların çalışma hayatı ve sosyal güvenlik ile ilgili her türlü soru, öneri, eleştiri, şikâyet ve ihbarlarını değerlendiren ALO 170 hattı 7 gün 24 saat hizmet vermektedir. Bu merkez sayesinde hizmet kalitesi ve standartları artırılmıştır. Uzman personelle destek sunma, vatandaş bilgilendirme gibi faaliyetlerin yanında vatandaş ile doğrudan iletişime geçerek taleplerin sonuçlandırılması ve konuya ilişkin çözümün hemen bulunamaması durumunda da, ilgili kurum ve kuruluşlarla iletişime geçilerek en geç 72 saat içerisinde geri bildirimde bulunulması sağlanmıştır.
- İŞKUR, işgücünün günümüz koşullarında sürekli değişen üretim tekniklerine adapte olmasını sağlamak ve artan nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak amacıyla mesleki eğitime önem vermektedir. Eğitime verilen değer önemli bir göstergesi ise Kurum tarafından açılan kurs sayısıdır. Kurs sayısının artırılması Kurumun temel önceliklerinden biridir, çünkü bu sayede bir yandan vasıfsız işgücü meslek edindirme yoluyla işgücü piyasasının aradığı şekilde donanımlı hale getirilmekte, diğer yandan da işsizliğin meydana getirdiği olumsuz sosyo-psikolojik etkiler azaltılmaktadır. Ayrıca Toplum Yararına Çalışma Programlarıyla da işsizlerin geçici bir süre istihdama girerek gelir sahibi olmaları sağlanmaktadır. Daha çok kurs açabilmek ve daha çok vatandaşın bu kurslardan yararlanmasını sağlamak amacıyla İşsizlik Sigortası Fonu Kanunu değiştirilerek fondan ayrılan kaynak miktarı artırılmıştır. Bunun sonucunda 2011 yılında açılan 16.594 kurs/programa 250.016 kişi katılmıştır. Bu programların alt programlar itibariyle dağılımı ise aşağıdaki başlıklarda açıklanmaktadır.
- Gaziantep, Adıyaman, Diyarbakır, Şırnak, Siirt, Batman, Şanlıurfa, Kilis ve Mardin illerinin yer aldığı Güneydoğu Anadolu Bölgesine yönelik olarak, bölgedeki insan kaynaklarının geliştirilmesi ve böylelikle işsizliğin azaltılması amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşmak için, GAP-II projesine 2008-2012 yılları arasında toplam 139.329.000 TL tutarında kaynak tahsis edilmiş ve bu kaynağın tamamı işsizlere yönelik kurs ve toplum yararına çalışma programı faaliyetlerinde kullanılmıştır. Projenin bir ayağı olan “Mesleki Eğitim Faaliyetleri” çerçevesinde 2011 yılında 4.070 vatandaşın katılmış olduğu 166 kurs açılmış olup, projenin diğer ayağını oluşturan “Toplum Yararına Çalışma Programı” çerçevesinde ise 4.179 vatandaşın katılmış olduğu 131 program düzenlenmiştir. GAP-II Girişimcilik Programı kapsamında bu illerde 2011 yılında 831 vatandaşın katılmış olduğu 34 kurs düzenlenmiştir.
- İşgücü Yetiştirme Kursları, Kuruma kayıtlı herhangi bir mesleği ya da iş piyasasında geçerli bir mesleği olmayan işsizler ile işsizlik sigortası ödeneği alan işsizlerin, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde yetiştirilerek iş sahibi olmalarını sağlamak amacıyla düzenlenen kurslardır. Bu kurslar, işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda istihdam odaklı olarak gerçekleştirilmiştir. Ocak-Aralık 2011 döneminde işgücü yetiştirme faaliyetleri kapsamında 3.864 kurs açılmış olup, 35.559'u erkek, 52.121'i kadın olmak üzere toplam 87.680 kişi bu kurslardan yararlanmıştır.
- “Özürülere Yönelik Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Faaliyetleri” ile işgücü piyasasının dezavantajlı bir unsuru olan özürülülerin, istihdamına yönelik olarak, kendilerinin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda mesleklere göre nitelikleri tespit edilmekte ve bu sayede özürülülerin işgücü piyasasındaki yeri ve öneminin artırılması amacıyla niteliklerine uygun kurslara yönlendirilmektedirler. Özürülere Yönelik Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Faaliyetleri kapsamında 2011 yılında 434 kurstan 1.592'si kadın, 2.648'i erkek olmak üzere toplam 4.240 kişi bu kurslardan yararlanmıştır.

- İşgücü piyasasının dezavantajlı unsurlarından biri olan hükümlü/ eski hükümlülerin istihdamını kolaylaştırmak üzere Adalet Bakanlığı ve Sivil Toplum Kuruluşlarıyla işbirliği yapılarak, tahliyelerine belli bir süre kalan hükümlü/eski hükümlülerin işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde çalışabilmelerini sağlamak amacıyla işgücü yetiştirme kursları düzenlenmektedir. Hükümlü/eski hükümlülerin mesleki eğitimine yönelik çalışmalar kapsamında 2011 yılında 335 kurs açılmış olup, 149'u kadın, 4.289'u erkek olmak üzere toplam 4.438 hükümlü / eski hükümlüye mesleki eğitim verilmiştir.
- İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde ve bölgelerde, afet, kriz gibi olağanüstü durumlarda, işsizlerin kısa süreli istihdamını ve eğitimini amaçlayan, toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesini sağlayan bu programlarla geçici iş imkânları sağlanarak, katılımcılar belli bir süre için maddi olarak desteklenmektedir. Ayrıca bu kişiler, çalışma ortamına alışarak mesleki eğitim, iş tecrübesi ve disiplini edinmenin yanında kamu yararına bir faaliyet gerçekleştirmektedir.

Toplum Yararına Çalışma Programı çerçevesinde çevre temizliği, kamusal alt yapının yenilenmesi, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi, bakım onarım ve temizlik işleri yapılması, tarihi ve kültürel mirasın korunması, restorasyon, ağaçlandırma, park düzenlemeleri, vadi ve dere ıslahı, erozyon engelleme çalışmaları gibi alanlarda faaliyet gösterilmektedir. Bu programlar en fazla dokuz aylık dönemler halinde düzenlenebilmekte olup, katılımcılara aylık asgari ücret üzerinden ödeme yapılmaktadır. Ayrıca, bu programlara katılanların sosyal güvenlik sigortası primleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır.

Toplum Yararına Çalışma Programı çerçevesinde 2011 yılında açılan 2.293 kurstan 13.346'sı kadın, 46.560'ı erkek olmak üzere toplam 59.906 kişi yararlanmıştır.

- İŞKUR, faaliyet gösterdiği alanları genişleterek toplumun daha büyük kesimine hizmet götürmek amacıyla 2009 yılında, girişimci olmayı düşünen kişilere girişimcilik eğitimleri vermeye başlamıştır. 2011 yılında girişimcilik eğitimleri kapsamında 872 eğitim düzenlenmiş olup 10.312'si kadın, 13.002'si erkek olmak üzere toplam 23.314 kişi bu eğitimlerden yararlanmıştır.
- Kişilerin işyerinde bizzat çalışarak iş deneyimi kazanmasının yanında işgücü piyasasına girişinin ve uyumunun sağlanması amacıyla İŞKUR tarafından, işsizlerin, mesleki yeterliklerini geliştirebilecekleri işbaşı eğitim programları düzenlenmektedir.

Bu programlara katılan işsizlere günlük 2011 yılı için 15 TL cep harçlığı verilmekle birlikte genel sağlık sigortası, iş kazası ve meslek hastalığı sosyal güvenlik kurumu prim giderleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. İşbaşı Eğitim Programları (Staj) kapsamında 2011 yılında düzenlenen 2.658 programa 2.593'ü erkek, 2.918'i kadın olmak üzere toplam 5.511 kişi katılmıştır.

- İç göçün önlenmesi ve görece az gelişmiş bölgelerde yaşayan vatandaşlara (diğer bölgelerde yaşayan vatandaşlara göre) fırsat eşitliğini sağlamak amacıyla Cazibe Merkezleri (Diyarbakır Pilot Uygulaması) Projesi hayata geçirilmiştir. Cazibe Merkezleri uygulaması kapsamında 2011 yılında 20 kurs açılmış olup 439'u kadın, 276'sı erkek olmak üzere toplam 715 kişi bu kurslardan yararlanmıştır.

- İŞKUR, mesleki eğitime verdiği doğrultusunda, ağır ve tehlikeli işlerde çalışan işçilerin sahip olması gereken sertifikaların verilmesi için çalışanlara yönelik eğitim programları düzenlemektedir. Çalışanların mesleki eğitimi kapsamında 2011 yılında 4.978 kişinin katıldığı 430 kurs açılmıştır.
- İşsizlik oranının makul düzeylere indirilebilmesi için işgücü piyasasındaki arz - talep uyumsuzluklarının azaltılması ve aktif işgücü politikalarının daha geniş bir alanda uygulanması gerekliliği toplumun tüm kesimleri tarafından görülmektedir. İŞKUR, aktif ve pasif işgücü uygulamaları ile istihdamı desteklerken, bunları yeterli görmeyip daha fazla kişiyi meslek ve iş sahibi yapmak amacıyla sanayiye yönelik UMEM “Beceri10” Projesini -Haziran 2010 itibarıyla- hayata geçirmiştir. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Milli Eğitim Bakanlığı ve TOBB-ETÜ işbirliğiyle hayata geçirilen UMEM“Beceri10” Projesi ile fazla olan vasıfsız işgücünü vasıflı hale getirerek hem daha fazla işsiz iş sahibi olması, hem de firmaların kaliteli eleman bulma sıkıntısının önüne geçilmesi hedeflenmektedir. Proje kapsamında 2011 yılında 1.746 UMEM kursundan 27.309 kişi, 3.180 UMEM İEP’den 10.745 kişi yararlanmıştır.

Yönetim ve İç Kontrol Sistemi

5018 sayılı Kanuna göre, mali yönetim ve kontrol sistemi; harcama birimleri, muhasebe ve malî hizmetler ile ön malî kontrol ve iç denetimden oluşmakta olup, mali hizmetler birimleri idarenin iç kontrol sisteminin kurulması, standartlarının uygulanması ve geliştirilmesi konularında çalışmalar yapmak ve ön mali kontrol faaliyetini yürütmekten sorumludurlar.

5018 sayılı Kanunda “iç kontrol”, idarenin amaçlarına, belirlenmiş politikalara ve mevzuata uygun olarak faaliyetlerin etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde yürütülmesini, varlık ve kaynakların korunmasını, muhasebe kayıtlarının doğru ve tam olarak tutulmasını, malî bilgi ve yönetim bilgisinin zamanında ve güvenilir olarak üretilmesini sağlamak üzere idare tarafından oluşturulan organizasyon, yöntem ve süreçle iç denetimi kapsayan malî ve diğer kontroller bütünü olarak tanımlanmıştır.

Bu kapsamda, 12.04.2011 tarihinde “İŞKUR Ayrıntılı İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planı Hazırlama Grubu” tarafından hazırlanan Mevcut Durum Raporu ile İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planını değerlendirmek, Kurum Eylem Planında öngörülen faaliyetler ve düzenlemelerin gerçekleşme sonuçlarını izlemek ve değerlendirmek üzere İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı (665 sayılı KHK sonrası kurulan Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı) koordinatörlüğünde tüm birimlerin katılımı ile “İŞKUR İç Kontrol Standartları İzleme ve Değerlendirme Komisyonu” oluşturulmuştur.

İŞKUR İç Kontrol Standartları İzleme ve Değerlendirme Komisyonu kararı ile Kurumumuz Merkez Birimleri ve Ankara Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’nün katılımı ile ‘İç Kontrol Standartları Oluşturma Ekibi’ kurulmuştur. Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı koordinasyonunda oluşturulan ekiplerle beraber her birimin iş akış şemalarını içeren süreçler ayrıntılı olarak belirlenmiştir.

02.08.2011 tarihinde taşra teşkilatımızda çalışan personelin iç kontrol faaliyetleri hakkında bilgi sahibi olması amacıyla Strateji Geliştirme Şube Müdürlüğü (665 sayılı KHK ile oluşturulan Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı) tarafından hazırlanan “İç Kontrol Broşürü” tüm il müdürlüklerimize gönderilmiştir. Çalışmalara tüm hızıyla devam edilmektedir.

İdareye İlişkin Bilgiler

Kurum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu olup, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliği haiz, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kurumudur. Kurumumuzun merkez teşkilatı, görev ve fonksiyonları ile genişleyen iş hacmi nedeniyle yeniden teşkilatlanmış, yeni hizmet birimleri kurulmuş, bazı hizmet birimlerinin de adları değiştirilmiştir. Diğer taraftan taşra teşkilatımız, Bölge Çalışma Müdürlükleri de bünyemize alınarak 81 ilde yer alan birimler “Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü” olarak yeniden yapılandırılmıştır. Yeniden yapılandırılan İl Müdürlüklerine bağlı olarak büyük ilçelerde toplam 33 Hizmet Merkezi bulunmaktadır.

Kurumun organları Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Genel Müdürlük ile İl İstihdam ve Meslek Eğitim Kurulları olarak belirlenmiş olup, organizasyon şeması ekte yer almaktadır.

Genel Kurul

Genel Kurul;

- Devletin ekonomik ve sosyal politikalarına uyumlu ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak, uygulanan politikadaki dönem içindeki gelişmeleri değerlendirmek,
- İstihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve önerilerde bulunmak,
- Kurumun dönem faaliyet raporunu görüşmek, Kurumun hizmetlerini iyileştirici önerilerde bulunmak

ile görevlidir.

Genel Kurul, sosyal taraflardan 46 ve kamu kurum ve kuruluşlarından 33 olmak üzere toplam 79 üyeden oluşmaktadır.

Yönetim Kurulu

Yönetim Kurulu;

- Genel Müdür,
- Bakanlığı temsilen Bakanın teklifi üzerine müşterek kararname ile atanan bir üye,
- Hazine Müsteşarlığını temsilen, Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanın teklifi üzerine müşterek kararname ile atanan bir üye,
- En çok üyeye sahip işçi konfederasyonunca belirlenen bir üye,
- En çok üyeye sahip işveren konfederasyonunca belirlenen bir üye,
- Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonunca belirlenen bir üye,

olmak üzere altı üyeden oluşur.

Yönetim Kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

- Fon kaynaklarını piyasa şartlarında değerlendirmek,
- Fon gelir ve giderlerinin denetlettirilmesini ve denetim raporlarının kamuoyuna açıklanmasını sağlamak,
- Fona ilişkin aktüeryal projeksiyonları yaptırmak,
- Günlük fon hareketlerinin izlenmesini, kayıtlarının tutulmasını ve genel kabul görmüş muhasebe standartlarına uygun olarak muhasebeleştirilmesini temin etmek,
- Kurumun bütçesini, bilançosunu, gelir-gider tablolarını, Kurum bütçesindeki bölümler içinde aktarmaları, bu bölümler arasındaki ek ve olağanüstü ödenek tekliflerini karara bağlamak,
- Kurumun performans hedef, gösterge ve programı ile hizmet kalite standartlarını karara bağlamak, Kurumun faaliyet raporlarını incelemek ve onaylamak,
- Her yıl Maliye Bakanlığınca belirlenen yeniden değerlendirme oranında miktarı artırılabilecek üzere bedeli beş yüz bin Türk Lirası ve üzeri olan sözleşmeler ve yapılacak işler hakkında karar vermek,
- Genel Müdür ve Yönetim Kurulu üyelerinin başkaca önerilerini inceleyip karara bağlamak ve bu Kanunla verilen benzeri görevleri yapmak.

Genel Müdürlük

Genel Müdürlük, merkez ve taşra teşkilatından oluşur. Kurumun en üst amiri olan Genel Müdür, Genel Kurulun önerilerini de dikkate alarak Yönetim Kurulu kararları ile mevzuat doğrultusunda bütün işleri yürütür.

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları ilin işgücü, istihdam ve mesleki eğitim ihtiyacını tespit etmek veya ettirmek, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları ile işletmelerde yapılacak mesleki eğitim ve istihdam konularında etkinlik ve verimliliği artırmak amacıyla yerel düzeyde politikalar oluşturmak, plan yapmak ve kararlar almak, ilgili kurum ve kuruluşlara görüş ve önerilerde bulunmakla görevli olup, Ocak-Nisan-Temmuz-Ekim ayları olmak üzere yılda dört kez toplanmaktadır.

665 sayılı KHK ile yapılan düzenlemelerle; bakanlıkların yeni teşkilat yapılarına uygun olacak şekilde, Bilim Sanayi ve Teknoloji İl Müdürü ile Gümrük ve Ticaret İl Müdürü ve Kalkınma Ajansı temsilcisi İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu asli üyeleri olarak kabul edilmiştir.

Personel Durumu

Kadro Bilgileri

30.11.2012 tarihi itibarıyla Kurum teşkilatında görev yapan personel sayısı 6.541 olup, personele ilişkin bilgilere aşağıdaki tablolarda yer verilmiştir.

İstihdam Şekilleri	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Memur	1.749	1.669	1.890	2.331	2.437	2.458	2.519	2.579	2.582	3.961	3.897
Sözleşmeli Personel	9	9	9	8	7	7	7	248	607	22	2.644
Toplam	1.758	1.678	1.899	2.339	2.444	2.465	2.526	2.827	3.189	3.983	6.541

Tablo 1:
İstihdam
Şekillerine Göre
Personelin Yıllar
İtibarıyla Sayısı

Personel Tipi	Teşkilatı	Dolu	Boş	Genel Toplam
Memur	Merkez	502	584	1.086
	Taşra	3.395	1.843	5.238
Toplam		3.897	2.427	6.324
Sözleşmeli Pers.	Merkez	6	28	34
	Taşra	2.638	2.093	4.731
Toplam		2.644	2.121	4.765
Genel Toplam		6.541	4.548	11.089

Tablo 2:
Merkez ve
Taşra Teşkilatı
Dolu Boş Kadro
Durumu*

*2012/Kasım ayı verileri

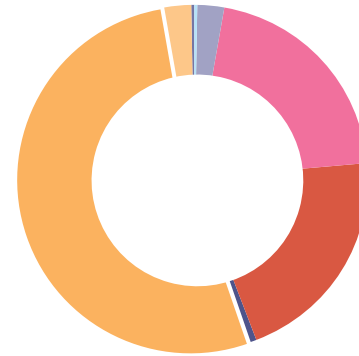
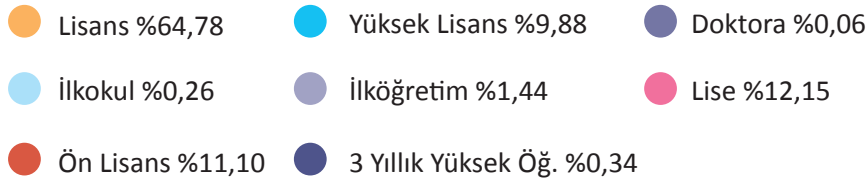
Toplam kadro sayısı 11.089 olan İŞKUR, görevlerini devlet memuru ve sözleşmeli statüde çalışan 508'i merkez, 6.033'ü taşra olmak üzere toplam 6.541 personel ile yerine getirmektedir. Dolu kadronun %7,8'i merkez teşkilatında olup, % 92,2'si taşra teşkilatındadır. Kadroların doluluk oranı ise % 59'dur. Merkezi Yönetim Bütçe Kanununun 22 nci maddesinde belirtilen atama izni müsaadesi ve 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin, ek 7 nci maddesi gereği Kurumumuza verilen kota kadar açıktan ve naklen atama yapılarak boş kadrolar doldurulabilmektedir.

Öğrenim Durumu Bilgisi

Kurum çalışanlarının % 74,71'i lisans ve üstü öğrenim derecesine sahiptir. Ön lisans ile 3 yıllık yükseköğretim mezunları da dâhil edildiğinde yükseköğretim mezunu personel oranı yaklaşık %86,15'dir. Rakamsal olarak bakıldığında, 6.541 çalışanın 5.634'i yükseköğretim düzeyinde eğitime sahiptir.

Eğitimi	Sayı	Oran (%)
İlkokul	17	0,26
İlköğretim	94	1,44
Lise	795	12,15
Önlisans	726	11,10
3 Yıllık Yüksek Ö.	22	0,34
Lisans	4.237	64,78
Yüksek Lisans	646	9,88
Doktora	4	0,06
Genel Toplam	6.541	100,00

* Sözleşmeli Personel Dâhil

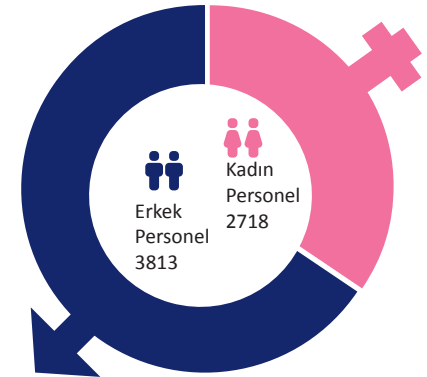


Grafik 1: Personelin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Cinsiyet Bilgisi

2012 yılı itibariyle Kurumda çalışan 6.541 personelin cinsiyet durumuna göre dağılımı aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

	Kadın	Erkek	Toplam
Personelin Cinsiyet Durumu	2.728	3.813	6.541

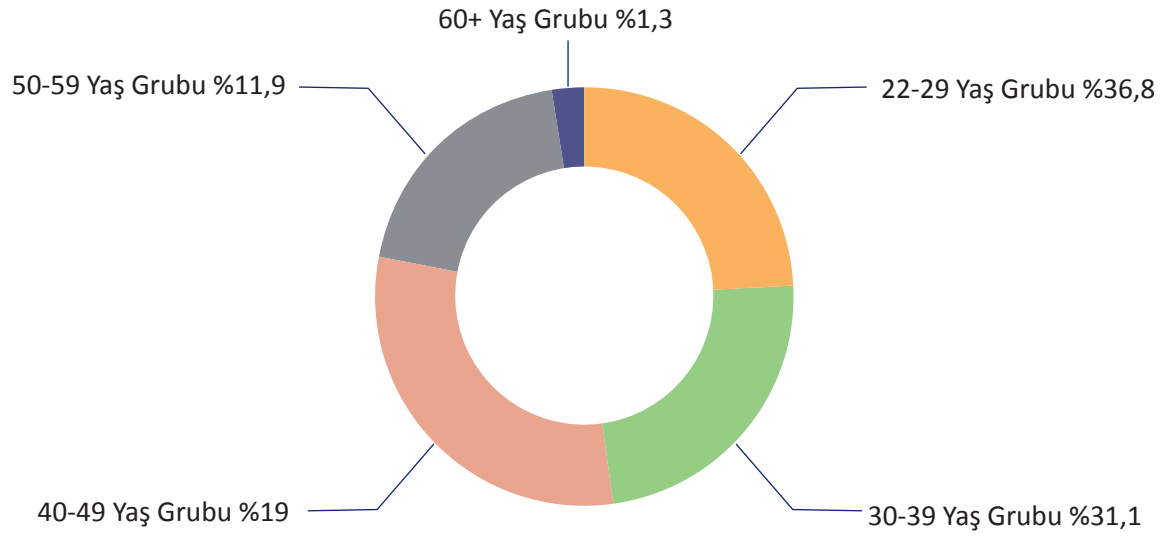


Yaş Bilgisi

2012 yılında Kurum personelinin yaş durumuna göre dağılımı tablosu ve grafiği aşağıdadır.

Yaş Grubu	Çalışan Sayısı
22-29	2.407
30-39	2.032
40-49	1.242
50-59	776
60+	84
Toplam	6.541

Tablo 5:
Personelin Yaş
Durumuna Göre
Dağılımı



Grafik 2:
Personelin Yaş
Durumuna Göre
Dağılımı

Mali Durum

Bütçe Uygulama Sonuçları ve Temel Mali Tablolara İlişkin Açıklamalar

Bütçe Uygulama Sonuçları

Kurumumuzun bütçesi; 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu çerçevesinde “sosyal güvenlik kurumu bütçesi” olarak hazırlanmaktadır.

2011 yılına ait Kurumumuz bütçesi ve uygulama sonuçları ile ilgili tablolar ve açıklamalar aşağıda yer almaktadır.

Bütçe Gelirleri

2011 yılı için öngörülen 737.500.000.-TL başlangıç bütçesi, yıl içerisinde ilgili mevzuatlar çerçevesinde yapılan revizeler sonucunda yılsonu itibariyle 1.832.276.914.-TL olmuştur. Öngörülen bu bütçe gelirin karşılık 652.646.982.-TL gelir gerçekleşmiştir.

Bütçe gelirleri içerisinde; teşebbüs ve mülkiyet gelirleri, alınan bağış ve yardımlar, diğer gelirler, sermaye gelirleri ve finansman devri yer almaktadır.

Sermaye gelirleri tertibinde; stok satışları, finansman devrinde ise bir önceki yıldan devreden kasa ve banka mevcudu yer almaktadır. Alınan bağış ve yardımlar tertibi; yurtdışından, kurumlar ve kişilerden alınan bağış ve yardımlardan oluşmaktadır.

Bütçe Giderleri

2011 yılı için öngörülen 700.000.000.-TL başlangıç bütçesi, yıl içerisinde ilgili mevzuatlar çerçevesinde yapılan revizeler sonucunda, yılsonu itibariyle 1.795.026.914.- TL olmuştur. Bu bütçenin 592.380.240.-TL'lik kısmı gerçekleşmiştir.

Mal ve hizmet alım giderleri tertibinde; tüketime yönelik mal ve malzeme alımları, yolluklar, görev giderleri, hizmet alımları, temsil ve tanıtma giderleri, menkul mal, gayri maddi hak alım, bakım ve onarım giderleri; gayrimenkul mal bakım ve onarım giderleri ile tedavi ve cenaze giderleri yer almaktadır.

Cari transferlerde uluslararası kuruluşlara üyelik aidatı, ilgili kanunlar gereğince Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenen emekli ikramiyesi, %20 ek karşılık primi vb. giderler ile personele yemek yardımı bulunmaktadır.

Sermaye Giderleri tertibinde; mamul mal alımları, gayrimenkul alımları ve kamulaştırma, gayrimenkul sermaye üretim giderleri ve gayrimenkul büyük onarım giderleri bulunmaktadır.

Temel Mali Tablolara İlişkin Açıklamalar

Gelir Bütçesi

Yılsonu bütçesine göre, teşebbüs ve mülkiyet gelirlerinde %35.92, alınan bağış ve yardımlarda %93.86 diğer gelirlerde %26.59, finansman devrinde %189,75 gerçekleşme olmuştur. Finansman devrindeki gerçekleşme oranının öngörülene göre fazla olması, Bütçemizde “özel ödenek” olarak takip edilen özürlü ve hükümlü istihdam etmeyen işveren veya vekilinden alınan para cezalarının önceden ne kadar olabileceğinin sağlıklı olarak tahmin edilememesinden kaynaklanmaktadır.

Toplam bütçe içerisinde, teşebbüs ve mülkiyet gelirleri %0,28, alınan bağış ve yardımlar %8,08, diğer gelirler %89,47 ve finansman devri %2,17 oranındadır.

Gider bütçesi

Yılsonu bütçesine göre, Personel Giderleri %61.97, Sosyal Güvenlik Kurumlarına Yapılan Devlet Prim Giderleri %59.64, Mal ve Hizmet Alımları %28.15, Cari Transferler %61.03, Sermaye Giderleri %76.09 olarak gerçekleşmiştir.

Toplam bütçe içerisinde, Personel Giderleri %7.93, Sosyal Güvenlik Kurumlarına Yapılan Devlet Prim Giderleri %1.40, Mal ve Hizmet Alımları %86.90, Cari Transferler %0.43, Sermaye Giderleri %3.34 oranında pay almaktadır.

Tablo 6: Türkiye İş Kurumu 2011 Yılı Bilançosu

Yıllar	2009	2010	2011	Yıllar	2009	2010	2011
1	138.096.982,51	127.938.573,36	170.076.796,89	3	60.168.945,67	45.375.820,76	96.542.167,47
10	89.590.780,87	77.245.658,59	108.472.959,95	30	0,00	0,00	0,00
100	67.441,25	81.256,20	88.500,45	31	0,00	0,00	0,00
102	89.403.431,01	76.952.694,75	108.088.211,99	32	1.009.775,35	927.043,09	1.590.925,82
105	119.908,61	166.707,64	296.247,51	320	1.009.775,35	927.043,09	1.590.925,82
108	0,00	45.000,00	0,00	33	53.495.278,08	39.499.369,43	92.797.489,53
11	0,00	0,00	0,00	330	3.884.028,32	5.615.651,90	16.344.033,39
12	43.933.493,92	45.503.197,62	54.574.585,99	333	49.611.249,76	33.883.717,53	76.453.456,14
120	28.847.788,09	30.478.134,21	37.922.746,43	34	0,00	0,00	0,00
121	15.049.259,98	14.985.586,53	16.603.941,23	35	0,00	0,00	0,00
126	36.445,85	39.476,88	47.898,33	36	1.177.093,06	1.105.850,04	1.161.545,37
128	140.726,01	125.443,49	117.330,71	360	1.017.685,35	831.318,48	993.401,14
129	140.726,01	125.443,49	117.330,71	361	159.398,70	274.525,47	168.144,23
13	0,00	0,00	0,00	362	9,01	6,09	0,00
14	1.293.620,26	1.210.293,56	1.679.713,49	37	0,00	0,00	0,00
140	1.293.620,26	1.210.293,56	1.679.713,49	38	0,00	0,00	0,00
15	321.506,52	365.731,86	445.044,08	39	4.486.799,18	3.843.558,20	992.206,75
150	319.573,68	363.799,02	445.044,08	397	1.896,42	1.843,56	1.834,23
157	1.932,84	1.932,84	0,00	399	4.484.902,76	3.841.714,64	990.372,52
16	2.861.294,42	3.492.063,01	4.759.672,10	4	0,00	0,00	0,00
160	0,00	0,00	0,10	40	0,00	0,00	0,00
162	2.861.294,42	3.492.063,01	4.759.672,00	41	0,00	0,00	0,00
17	0,00	0,00	0,00	42	0,00	0,00	0,00
18	96.286,52	121.628,72	144.821,28	43	0,00	0,00	0,00
180	96.286,52	121.628,72	144.821,28	44	0,00	0,00	0,00

19	Diğer Dönen Varlıklar	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2	DURAN VARLIKLAR	34.631.120,56	44.431.597,48	52.636.922,39	52.636.922,39	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
21	Menkul Kıymet Ve Varlıklar	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
22	Faaliyet Alacakları	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
23	Kurum Alacakları	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
24	Mali Duran Varlıklar	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
25	Maddi Duran Varlıklar	34.603.693,13	44.402.577,59	52.636.882,39	52.636.882,39	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
250	ARAZİ VE ARSALAR HESABI	1.452.856,50	1.452.856,50	1.454.956,50	1.454.956,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
252	BİNALAR HESABI	24.157.502,91	24.735.327,60	24.735.327,60	24.735.327,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
253	TESİS MAKİNE ÇİHAZ VE ALETLER HESABI	1.998.623,53	2.029.578,91	2.082.351,37	2.082.351,37	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
254	TAŞITLAR HESABI	1.862.169,58	1.862.169,53	1.859.759,31	1.859.759,31	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
255	DEMİRBAŞLAR HESABI	22.100.916,60	22.852.606,06	27.158.476,63	27.158.476,63	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
257	BİRKİMİŞ AMORTİSMANLAR HESABI (-)	28.934.108,98	30.351.186,01	33.809.214,02	33.809.214,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
258	YAPILIMAKTA OLAN YATIRIMLAR HESABI	11.965.732,99	21.821.225,00	29.155.225,00	29.155.225,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
26	Maddi Olmayan Duran Varlıklar	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
260	HAKLAR HESABI	623.980,91	665.103,91	1.727.608,26	1.727.608,26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
268	BİRKİMİŞ AMORTİSMANLAR HESABI (-)	623.980,91	665.103,91	1.727.608,26	1.727.608,26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
27	Özel Tüketime Tabi Varlıklar	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
28	Gelecek Yıllara Ait Giderler Ve Gelir Tahakkukları	26.911,67	29.019,89	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
280	GELECEK YILLARA AİT GİDERLER HESABI	26.911,67	29.019,89	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
29	Diğer Duran Varlıklar	515,78	0,00	40,00	40,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
294	ELDEN ÇIKARILACAK STOKLAR VE MADDİ DURAN VARLIKLAR HESABI	3.648.645,66	4.071.098,86	5.307.994,66	5.307.994,66	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
299	BİRKİMİŞ AMORTİSMANLAR HESABI (-)	3.648.129,88	4.071.098,86	5.307.954,66	5.307.954,66	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AKTİF TOPLAM		172.728.103,09	172.370.170,84	222.713.719,28	222.713.719,28	172.728.103,09	172.370.170,84	172.728.103,09	172.370.170,84	222.713.719,28	222.713.719,28
PASİF TOPLAM		172.728.103,09	172.370.170,84	222.713.719,28	222.713.719,28	172.728.103,09	172.370.170,84	172.728.103,09	172.370.170,84	222.713.719,28	222.713.719,28

Bilanço Dipnotları
910 = 11828662,73
920 = 3443726,68
960 = 0,00

İşsizlik Sigortası Fonuna ilişkin olarak SGK tarafından tahsilatı yapılarak Fona aktarılan primler ve gecikme zamları, Hazine tarafından aktarılan devlet payı, işverenlerden alınan idari para cezaları ve fonun değerlendirilmesi sonucu elde edilen faiz gelirlerine ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

GELİR VE GİDERLER (31 ARALIK 2011)	
İşsizlik Sigortası Primleri (İşçi ve İşveren Payı)	23.595,97
Devlet Payı	7.948,75
İdari Para Cezaları	15,62
Gecikme Zammı	442,24
Diğer Gelirler	0,29
İade Giriş	254,77
Faiz Gelirleri	38.532,68
Girişler Toplamı	70.790,32
Fon Giderleri	17.264,55
İade Çıkış	4,51
Çıkışlar Toplamı	17.269,06
Toplam Fon Varlığı(*)	53.521,26

Tablo 7:
İşsizlik Sigortası
Fonu Gelir-
Gider Tablosu
(Milyon TL)

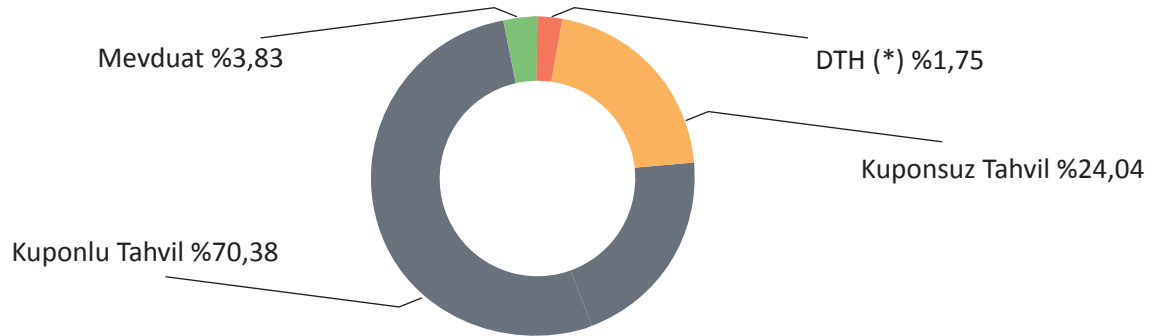
Kaynak: İŞKUR

(*)Toplam Fon Varlığına 4857 sayılı İş Kanunu ile oluşturulan Ücret Garanti Fonu da dâhildir.

31 Aralık 2011 tarihi itibarıyla, Fonun girişler toplamı; 23 milyar 596 milyon TL işçi ve işveren primi, 7 milyar 949 milyon TL Devlet Katkısı, 15 milyon 622 bin TL İdari Para Cezası, 442 milyon 240 bin TL Gecikme Zammı, 295 bin TL Diğer Gelirler, 254 milyon 769 bin TL İade Girişi, 38 milyar 532 milyon TL Faiz Geliri olmak üzere toplam 70 milyar 790 milyon TL olarak gerçekleşmiştir. İşsizlik Sigortası Fonu toplam varlığı, çıkışlar toplamı 17 milyar 269 milyon TL düşüldükten sonra 53 milyar 521 milyon TL'dir.

Grafik 3: Fon
Portföyünün
Yatırım Araçları
İtibarıyla
Dağılımı

* TL karşılığı



Aralık 2011 sonu itibarıyla toplam fon varlığının %24,04'ü kuponsuz tahvil, %70,38'i kuponlu tahvil, %3,83'ü mevduat, %1,75'i de döviz tevdiat hesabından oluşmaktadır.

4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 6'ncı madde ve yapılan değişiklikler ile Fon'un mevcut nema gelirlerinden; 2008 yılında 1.300.000.000 TL'nin, 2009 ve 2010 yıllarında dörtte üçünün, 2011 ve 2012 yıllarında dörtte birinin Güneydoğu Anadolu Projesi kapsamındaki yatırımlar öncelikli olmak üzere ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik altyapı yatırımlarının finansmanı için kullanılması hüküm altına alınmıştır. Bu kapsamda; işsizlik sigortası fonundan 2008 yılında 1.300.000.000.-TL, 2009 yılında 4.206.890.343,89.-TL, 2010 yılında 3.695.830.449,78.-TL ve 2011 yılında 948.700.712,81.-TL Hazine İç Ödemeler Muhasebe Birimi hesaplarına aktarılmıştır.

Fiziki ve Teknolojik Altyapı

Genel Müdürlüğümüz hizmetlerini, Atatürk Bulvarı No: 133 Bakanlıklar, M. Rauf İnan Sok No: 1-5-7-7/A-9 Sıhhiye, Toros Sok No:19 Sıhhiye, Neyzen Tefik Sok. No:14 Maltepe ve Necatibey Cad. No: 56/15 adreslerindeki 9 hizmet binası ile birlikte 12 dairesel 1 adet Lojman binası olmak üzere toplam 10 ayrı hizmet binasında hizmetlerini yürütmektedir. İŞKUR, merkez ve taşra teşkilatında 73'ünün mülkiyeti Kuruma ait, 81'inin ise mülkiyeti Özel sektöre ve Kamu kurumlarına ait binalarda kiralık olmak üzere toplam 154 binada hizmet vermektedir.

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

Kurum hizmetlerinin daha etkin ve kaliteli sunulmasını sağlamak amacıyla uygulamaya konulan ve e-Devlet'e geçişin bir adımı olan Kurumsal Dönüşüm Projesi (e-İŞKUR) ile Kurum hizmetlerinin otomasyonu gerçekleştirilmiş ve vatandaşların Kurum ile ilgili tüm işlemlerini kendilerinin yapabileceği bir platform oluşturulmuştur.

Çalışma hayatı, istihdam ve sosyal güvenlik alanına giren konularda vatandaşlardan gelecek her türlü soru, öneri, eleştiri, ihbar, şikâyet, başvuru ve taleplerin etkin ve hızlı bir biçimde çözüme kavuşturulması amacıyla Bakanlığımız öncülüğünde (ÇSGB, SGK, İŞKUR) İŞKUR Çağrı Merkezi kurulmuştur. Bilişim hizmetlerinin daha etkin yönetilmesi için servis yönetimi uygulaması aktif hale getirilmiş olup bilgi güvenliği çalışmaları başlatılmıştır.

Tablo 8: Bilgi ve Teknolojik Altyapı	DONANIM	31.12.2011 itibariyle
	Masaüstü Kişisel Bilgisayar*	
Dizüstü Bilgisayar		348
Kiosk (Ayaklı-Normal)		65
Kiosk (Masaüstü- Görme Engelli)		5
Kiosk (Çift Ekran-Ortopedik Engelli)		5
Yazıcı		1.336
Projeksiyon		104
Sunucu		Merkez 125 Taşra 108 Toplam 233
HARICI DISK ÜNİTESİ		3
Tarayıcı		104
Firewal		2
Router		1.123
Switch		482
Omurga Anahtar		2
İnternet Bağlantısı		150 MBPS
Yerel Ofis Bağlantısı		150 MBPS
İçerik Filtreleme Cihazı (WebShield)		2
Atak Önleme Sistemi (IPS)		1

*4.237 bilgisayardan 1.132 adedi teknoloji ve mevcut iletişim sistemlerinin gerisinde kaldığından ihtiyacı bulunan idarelere bağışlanacak olup, kullanılamayacak durumda olanlar ise terkin edilecektir.

Kurum Kültürü

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

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

2003 ve 2011 yıllarında yapılan yasal düzenlemeler ile çağdaş bir hukuki altyapıya kavuşan İŞKUR'un yönetimine sosyal tarafların katılımı sağlanarak, katılımcı ve sosyal diyaloga açık bir çalışma ve örgütlenme modeli getirilmiş, görev alanı genişletilerek klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanısıra, aktif ve pasif işgücü programlarını etkin bir şekilde uygulayabilecek yapıya kavuşması sağlanmıştır.

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

Çevre Analizi

Dünya Ekonomisi

IMF'nin "World Economic Outlook" Nisan 2012 Raporuna göre;

- Dünya ekonomisi özellikle gelişmekte olan ülkelerin olumlu katkısıyla 2010 yılında %5,3 oranında büyürken, bu oran 2011 yılında %3,9 olarak gerçekleşmiştir. Diğer taraftan, 2012 yılında %3,5 olarak gerçekleşmesi öngörülen dünya GSYİH büyüme oranının, 2013 yılında %4,1 olması beklenmektedir.
- 2010 yılında gelişmiş ülkeler %3,2 oranında büyürken, gelişmekte olan ülkeler ise %7,5 gibi oldukça yüksek oranda büyüme göstermiştir.
- 2011 yılında gelişmiş ülkeler %1,6, gelişmekte olan ülkeler %6,2 büyümüştür.
- 2012 yılı için gelişmiş ülkelerde büyüme beklentisi %1,4 iken, gelişmekte olan ülkelerde %5,7 ile daha yüksektir.
- 2013 yılına yönelik büyüme beklentisi ise, gelişmiş ülkelerde %2 ve gelişmekte olan ülkelerde ise %6'dır.

Tablo 9:
Dünyada
Büyüme
Oranları (%)

	2010	2011	2012(*)	2013(*)
Dünya	5,3	3,9	3,5	4,1
Gelişmiş Ülkeler	3,2	1,6	1,4	2,0
ABD	3,0	1,7	2,1	2,4
Euro Bölgesi	1,9	1,4	-0,3	0,9
Almanya	3,6	3,1	0,6	1,5
Fransa	1,4	1,7	0,5	1,0
İtalya	1,8	0,4	-1,9	-0,3
İspanya	-0,1	0,7	-1,8	0,1
Japonya	4,4	-0,7	2,0	1,7
İngiltere	2,1	0,7	0,8	2,0
Kanada	3,2	2,5	2,1	2,2
Rusya	4,3	4,3	4,0	3,9
Çin	10,4	9,2	8,2	8,8
Hindistan	10,6	7,2	6,9	7,3
Brezilya	7,5	2,7	3	4,1
Gelişmekte Olan Ülkeler	7,5	6,2	5,7	6,0
Orta ve Doğu Avrupa	4,5	5,3	1,9	2,9
Ortadoğu ve Kuzey Afrika	4,9	3,5	4,2	3,7
Türkiye	9,2	8,5	4,0	5,0

Kaynak: IMF, World Economic Outlook - Nisan 2012, (*): Tahmin

Not: Türkiye ile ilgili veriler, 2010 ve 2011 yılları için TÜİK Milli Gelir İstatistiklerinden, 2012 ve 2013 yılları için Orta Vadeli Program'dan alınmıştır.

- 2010 yılında dünya ekonomisinde yaşanan yüksek oranlı büyümede, Çin ve Hindistan başı çekmiştir.
- 2010 yılında dünya ekonomisi %5,3 oranında büyürken, Çin %10,4, Hindistan %10,6 oranında büyüme göstermiştir.
- 2011 yılında Çin ve Hindistan'daki büyüme, dünya GSYH'sindeki büyümeye önemli katkılar sağlamış olup, 2012 ve 2013 yıllarında öngörülen büyüme oranlarının elde edilmesinde de bu iki ülkenin belirleyici rol oynaması beklenmektedir.
- Gelişmiş ülkelerden ABD ve Fransa'da 2011 yılında ekonomi %1,7, Almanya'da %3,1, İtalya'da 0,4, İspanya ve İngiltere'de %0,7, Kanada'da %2,5 büyürken, Japonya'da %0,7 küçülmüştür.

Türkiye Ekonomisi

- Ülkemizde ise 2009 kriz yılındaki %4,8'lik küçülmenin ardından GSYİH, 2010 yılında %9,2, 2011 yılında ise %8,5 oranında artış göstermiştir.
- Bu oranlar, gelişmekte olan ülkeler için gerçekleşen %7,5 ve %6,2'lik ortalama büyüme oranının üzerindedir.
- Orta Vadeli Program'da (2012-2014) GSYİH büyüme oranları 2012 yılı için %4, 2013 yılı için %5 olarak öngörülmüştür.
- Yaşanan gelişmeler, önümüzdeki dönemlerde büyümenin devam edeceğini, fakat geçen dönemlerdeki oranların altında bir büyümenin yaşanacağını göstermektedir.

Dünyada İşsizlik

- Günümüz dünyasında işsizlik, kalkınmışlık seviyeleri ne olursa olsun bütün ülkelerin karşı karşıya bulunduğu en ciddi sorunların başında gelmektedir. İşsizlik, gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkeler için önemli ekonomik ve toplumsal sorunlardan biri olarak önemini korumaktadır.

	2010	2011	2012(*)	2013(*)
Gelişmiş Ülkeler	8,3	7,9	7,9	7,8
ABD	9,6	9,0	8,2	7,9
Euro Böl.	10,1	10,1	10,9	10,8
Almanya	7,1	6,0	5,6	5,5
Fransa	9,8	9,7	9,9	10,1
İtalya	8,4	8,4	9,5	9,7
İspanya	20,1	21,6	24,2	23,9
Japonya	5,1	4,5	4,5	4,4
İngiltere	7,9	8,0	8,3	8,2
Kanada	8,0	7,5	7,4	7,3
Rusya	7,5	6,5	6,0	6,0
Çin	4,1	4,0	4,0	4,0
Brezilya	6,7	6,0	6,0	6,5
Meksika	5,4	5,2	4,8	4,6
Türkiye	11,9	9,8	10,4	10,2

Tablo 10:
Dünyada
İşsizlik Oranları
(%)

Kaynak: IMF, World Economic Outlook, Nisan 2012 (*) Tahmin

Not: Türkiye; TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçları (2010 ve 2011 yılları), Orta Vadeli Program (2012-2014) kullanılmıştır.

- 2010 yılında %8,3 ile oldukça yüksek bir seviyeye ulaşan gelişmiş ülkelerdeki işsizlik oranı, 2011 yılında küçük bir düşüşle %7,9'a gerilemiştir. Bu oranın 2012 yılında aynı seviyesini koruması beklenmekte olup, 2013 yılında ise %7,8'e gerilemesi öngörülmektedir.
- 2010 yılında %10,1 olan Euro Bölgesi işsizlik oranı, 2011 yılında da aynı seviyesini korumuştur. Euro Bölgesi işsizlik oranının 2012'de %10,9'a yükselmesi, 2013 yılında ise %10,8'e gerilemesi beklenmektedir.

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

Buna paralel olarak, dünyada kamu istihdam kurumları işsizliği azaltmaya ve istihdam edilebilirliği kolaylaştırmaya yönelik çalışmalar yürütmekte olup, bu amaçla her ülke kendi yönetim şekilleri ve ihtiyaçlarına göre kamu istihdam kurumlarını yapılandırmışlardır. Kimi ülkelerde kamu istihdam kurumları, özel istihdam bürolarından hizmet satın alma yoluyla işgücü piyasasındaki iş ve işçi bulma aracılığı görevini yerine getirmeye çalışırken, kimi yerlerde yerel örgütlenmelere giderek piyasanın ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmaktadır.

Dünya genelinde kamu istihdam kurumları önceliği kişileri işe yerleştirmektir. Bu amaçla mesleki eğitim faaliyetleri, işveren görüşmeleri ve danışmanlık hizmetleri vermektedir. Aynı zamanda işsiz kalan bireylerin gelir kayıplarını önleyici pasif politikalarda yürütmektedir. Özellikle ekonomik kriz ve toplu iş kayıplarının yaşandığı dönemlerde sosyal adaletin sürdürülebilmesinde önemli işlevler göstermektedir.

Türkiye İşgücü Piyasasının Durumu

Ülkemizde de işsizlik sorunu dünyaya ve Avrupa Birliğine paralel olarak gündemdeki yerini korumaktadır. Bu sürecin ilerleyen dönemlerde de devam edeceği açıktır. Son ekonomik krizle işini kaybeden kişi sayısının artması ve istihdam olanaklarının azaltılması işsizlik oranlarını birçok ülkede yükseltmiştir. Aşağıdaki tablolarda, Ülkemiz ve AB'deki işsizlik sayıları ve oranları yer almaktadır.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007*	2008*	2009*	2010*	2011*
Tablo 11: Avrupa Birliği İşsizlik Oranları	8,4	8,8	9	9,1	8,7	8,2	7,1	7,0	9,0	9,7	9,7
TOPLAM	8,4	8,8	9	9,1	8,7	8,2	7,1	7,0	9,0	9,7	9,7
ERKEK	7,3	7,8	8,1	8,1	7,9	7,4	6,6	6,6	9,1	9,7	9,6
KADIN	9,8	10	10,2	10,3	9,8	8,2	7,8	7,5	9,0	9,6	9,8

Kaynak: EUROSTAT, 15.09.2011 tarihinde güncellenmiştir.

** 2007 ve sonrası EU-27'dir.*

YILLAR	İŞSİZ SAYISI (000)			İŞSİZLİK ORANI (%)		
	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM
2004	1.762	622	2.385	10,8	11,0	10,8
2005	1.746	642	2.388	10,5	11,2	10,6
2006	1.671	658	2.328	9,9	11,1	10,2
2007	1.716	660	2.376	10,0	11	10,3
2008	1.877	734	2.611	10,7	11,6	11
2009	2.491	979	3.471	13,9	14,3	14
2010	2.088	959	3.046	11,4	13,0	11,9
2011	1.730	885	2.615	9,2	11,3	9,8
2012*	1.547	992	2.539	7,9	11,6	9,1

*Kaynak: TÜİK, * Eylül Dönemi Verisi*

Avrupa Birliği ve Ülkemizdeki işsizlik oranları karşılaştırıldığında işsizlik oranının belli bir aralıklarda durağan olduğu, ülkemizde 2007 yılı işsizlik oranının %10,3 iken Avrupa Birliği genelinde % 7,1 olduğu görülmektedir. Avrupa Birliğinde 2008 Ağustos sonu itibarıyla 16 milyon 292 bin işsiz bulunmaktadır. 2008 yılı sonunda %7 civarlarında olan Avrupa Birliği (27) işsizlik oranları 2009 Kasım ayında %9 bandını aşmıştır. 2011 yılın AB-27 işsizlik oranı erkekler için %9,6 iken kadınlar için % 9,8 olarak gerçekleşmiştir. 2012 Şubat Döneminde AB 27 işsizlik oranı 10,2 olarak gerçekleşmiştir.

YILLAR	Kadın İşgücüne Katılma Oranı (%)	15+ Kadın Nüfusu (000)	Kadın İşgücü (000)
2004	23,3	24.293	5.669
2005	23,3	24.686	5.750
2006	23,6	25.080	5.916
2007	23,6	25.480	6.016
2008	24,5	25.855	6.329
2009	26,0	26.317	6.851
2010	27,6	26.740	7.383
2011	28,8	27.273	7.859
2012*	30,7	27.871	8.544

Tablo 13:
Kadın İşgücü Göstergeleri (2004-2012)

Kaynak: TÜİK, * Eylül Dönemi Verisi

Türkiye, kadınların işgücüne katılım oranı açısından OECD ve AB ülkeleri arasında en kötü durumda olan ülkedir. 2007 yılında bu oran %23,6'dır. Bu durum ülkemizde kadınların önemli bir kısmının işgücüne dâhil olmamasından kaynaklanmaktadır. Kadın nüfusuna göre en yüksek kadın istihdamına sahip ülke %73 ile Norveç'tir. Türkiye dışarı bırakıldığında OECD'de kadınların işgücüne en düşük katılım sağladığı ülke Meksika'dır. Son ekonomik kriz kadınların işgücü piyasasına yönelmesine neden olmuştur. Kadın istihdamı ve işgücüne katılım oranı artış eğiliminde iken bu durum kadın işsiz sayısını da arttırmaktadır.

YILLAR	ERKEK	KADIN	TOPLAM
2004	23.251	24.293	47.544
2005	23.673	24.686	48.359
2006	24.094	25.080	49.174
2007	24.513	25.480	49.994
2008	24.917	25.855	50.772
2009	25.369	26.317	51.686
2010	25.801	26.740	52.541
2011	26.320	27.273	53.593
2012*	27.052	27.871	54.923

Tablo 14:
Çalışabilir Yaşta (15+) Nüfus Göstergeleri (2004-2012)

Kaynak: TÜİK, * Eylül Dönemi Verisi

Türkiye'de, artış hızı düşme eğiliminde olmakla birlikte nüfus artışının sürdüğü görülmektedir. Türkiye genç bir nüfusa sahip olmasından dolayı, emek piyasasına yeni ve yeniden girenlerin sayısı oldukça yüksektir. Çalışma yaşındaki nüfus her yıl yaklaşık olarak 1 milyon kişi artmaktadır. Mevcut işsizlere ilaveten işgücü piyasasına giren bu genç nüfusa yeni iş alanları açılmak zorundadır.

Tablo 15:
Genç (15-24 Yaş) Nüfus Göstergeleri (2004-2012)

YILLAR	15-24 YAŞ ARASI NÜFUS	TOPLAM NÜFUS	GENÇ NÜFUS/TOPLAM NÜFUS
2004	11.840	66.379	17,80%
2005	11.757	67.227	17,50%
2006	11.670	68.066	17,10%
2007	11.583	68.901	16,80%
2008	11.490	69.724	16,50%
2009	11.513	70.542	16,30%
2010	11.548	71.343	16,10%
2011	11.534	72.376	15,93%
2012*	11.585	73.795	15,70%

Kaynak: TÜİK, * Eylül Dönemi Verisi

Tablo 16:
AB-15 Ülkelerinde Genç Nüfus Profili (MİLYON KİŞİ)

YILLAR	GÖSTERGELER					EU-15 GENÇ NÜFUS PROFİLİ							
	1980	1990	2000	2010*	2020*	15-24 YAŞ NÜFUSU	TOPLAM NÜFUS	GENÇ NÜFUS/NÜFUS	1980	1990	2000	2010*	2020*
15-24 YAŞ NÜFUSU	56	55,3	46,8	44	38,9								
TOPLAM NÜFUS	354,6	363,8	376,5	385,4	388,4								
GENÇ NÜFUS/NÜFUS	15,8	15,2	12,4	11,4	10,0								

Kaynak: EUROSTAT, * Tahmin

Tablo 17:
Türkiye’de Genç (15-24) İşsiz Sayısı ve Oranı (2004-2012)

YILLAR	ERKEK		KADIN		TOPLAM	
	İŞSİZ SAYISI	İŞSİZ ORANI	İŞSİZ SAYISI	İŞSİZ ORANI	İŞSİZ SAYISI	İŞSİZ ORANI
2004	605	20,5	315	20,7	919	20,6
2005	578	19,5	303	20,5	881	19,9
2006	531	18,3	301	20,6	832	19,1
2007	571	19,6	301	20,8	871	20,0
2008	584	20,1	313	21,2	897	20,5
2009	746	25,4	379	25,0	1.126	25,3
2010	604	21,0	358	23,0	961	21,7
2011	505	17,1	327	20,7	832	18,4
2012*	481	15,5	365	22,9	845	18,0

Kaynak: TÜİK, * Eylül Dönemi Verisi

Genç nüfus, hem işgücü arzı açısından hem de mal ve hizmet talebi açısından önemlidir. Sahip olunan genç nüfus, Türkiye’nin büyüme potansiyeli açısından çok önemli bir faktördür. Bu genç nüfus, nüfus artış hızının azalmasıyla beraber sürekliliğini 30-40 yıl sonra yitirecektir. Türkiye’nin bu potansiyeli iyi değerlendirip bu avantajı büyümeye çevirmesi gereklidir.

Ülkemizin sürekli büyümeyi gerçekleştirmesi için genç nüfusuna sadece iş değil, kayıtlı / sigortalı iş bulmak için gereken tedbirleri alması gerekmektedir. Zira kayıt dışılık, özellikle 2001 kriziyle beraber işgücü piyasamızın dinamiklerini etkileyen önemli bir etken olarak olumsuz anlamda ağırlığını korumaktadır.

YILLAR	TOPLAM İSTİHDAM	KAYITLI	KAYITDIŞI	KAYITDIŞILIK ORANI
2000	21.560	10.635	10.925	50,67%
2001	21.524	10.142	11.382	52,88%
2002	21.354	10.221	11.133	52,14%
2003	21.147	10.204	10.943	51,70%
2004	19.632	9.789	9.843	50,10%
2005	20.067	10.401	9.666	48,20%
2006	20.423	10.830	9.593	47,00%
2007	20.738	11.315	9.423	45,40%
2008	21.194	11.974	9.220	43,50%
2009	21.277	11.949	9.328	43,80%
2010	22.594	12.822	9.772	43,30%
2011	24.110	13.971	10.139	42,05%
2012*	24.472	14.258	10.214	40,10%

Tablo 18:2000 Yılı ve Sonrası Kayıtdışılık (2000-2012)

Kaynak: TÜİK, * Eylül Dönemi Verisi

Kayıt dışılığın ekonomide ve toplumsal refahtaki tahribatı büyüktür. Kayıt dışı faaliyetler sonucu devlet toplamı gereken vergileri toplayamaz. Bu bir yönüyle kötü ve yetersiz kamu hizmetine yol açar. Diğer yönden de devlet kayıt dışılık nedeniyle toplayamadığı vergileri de kayıtlı sektörden alır. Bu kayıtlı sektör üzerindeki vergi yükünün artması demektir. Büyüyen kayıt dışı sektör, düşük işgücü maliyetleri ve vergi kaçığının avantajı ile vergi yükü artan kayıtlı sektörle haksız rekabet içindedir. Çalışanlar açısından da kayıt dışı sektör; düşük ücret, sigortasız çalışma, sağlıksız çalışma koşulları, iş ve gelir güvencesi yoksunluğu demektir. Kayıt dışılığın önemli zararlarından biri de etkin piyasa durumu ölçümünü engellemesi ve uygulanacak politikaların etkinliğini azaltmasıdır.

YILLAR	TARIM		SANAYİ		İNŞAAT		HİZMET		TOPLAM
	SAYI (000)	ORAN %	SAYI (000)	ORAN %	SAYI (000)	ORAN %	SAYI (000)	ORAN %	SAYI (000)
2004	5.713	29,10	3.919	20,00	966	4,90	9.033	46,00	19.632
2005	5.154	25,70	4.178	20,80	1.107	5,50	9.628	48,00	20.067
2006	4.907	24,00	4.269	20,90	1.196	5,90	10.051	49,20	20.423
2007	4.867	23,50	4.314	20,80	1.231	5,90	10.327	49,80	20.738
2008	5.016	23,70	4.441	21,00	1.241	5,90	10.495	49,50	21.194
2009	5.254	24,70	4.130	19,40	1.249	5,90	10.644	50,00	21.277
2010	5.683	25,10	4.496	19,90	1.431	6,30	10.986	48,60	22.594
2011	6.143	25,48	4.704	19,51	1.676	6,95	11.586	48,05	24.110
2012*	6.502	25,50	4.735	18,50	1.896	7,40	12.338	48,40	25.472

Tablo 19: Türkiye'de Sektörler İtibariyle İstihdam (2004-2012)

Kaynak: TÜİK, * Eylül Dönemi Verisi

Türkiye işgücü piyasası yapısal bir dönüşüm içindedir. Tarım sektörü istihdamı 1996 yılında 9 milyon 259 bin kişi iken (Cumhuriyet tarihinin en yüksek tarım istihdamı) 2007 yılına gelindiğinde bu sayının 4 milyon 392 bin kişi azalarak 4 milyon 687 bin kişi olduğunu görmekteyiz. Bu tarihten sonra tarımda istihdam edilen kişi sayısında artış yaşanmaya başlanmıştır. Ancak bu artış, tarımın toplam istihdam içerisindeki oranını çok yükseltmemektedir. Tarımın GSMH içindeki payı %11 olup, tarımsal üretim mevcut tarım çalışanlarını geçindirebilecek düzeyde

değildir. Buradan açığa çıkan işgücü kentlere göç etmekte ve kentlerdeki işgücü piyasasının arz-talep dengesini arz yönünde artırmaktadır. Bu nedenle, işgücü piyasasının dengesini korumak için bu kişilere de tarım dışı sektörlerde iş yaratmak gereklidir. Ancak tarım sektöründe istihdam edilenlerin gerek eğitim düzeyleri gerekse diğer mesleki yeterlilikleri işgücü piyasasının talep ettiği düzeyde olmamasından dolayı açığa çıkan “gizli işsizler ordusuna” yeni istihdam olanakları sağlamanın güçlükleri bulunmaktadır. Tarımsal çözümlenin önemli sonuçlarından biri de kadın işgücüne katılma oranını düşürmesi dolayısıyla toplam işgücüne katılma oranının artmasını engellemesidir. Sonuç olarak tarım sektöründeki çözümlenin devam etmesiyle beraber bu kişilere yeni iş alanlarının açılması, gelecekte Türkiye’nin en önemli önceliği olmak durumundadır.

Tablo 20:
Herhangi Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Olmayanların Yıllar İtibariyle Dağılımı

YILLAR	TOPLAM	TARIM	TARIM DIŞI
2000	10.925	6.887	4.038
2001	11.382	7.422	3.959
2002	11.133	6.723	4.409
2003	10.943	6.531	4.411
2004	9.843	5.136	4.708
2005	9.666	4.547	5.119
2006	9.593	4.307	5.285
2007	9.423	4.290	5.132
2008	9.220	4.406	4.814
2009	9.328	4.503	4.825
2010	9.772	4.857	4.915
2011	10.139	5.151	4.988
2012*	10.214	5.519	4.695

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

*TÜİK 2012 Eylül Bülteni

	TOPLAM				ERKEK				KADIN			
	2011 Eylül		2012 Eylül		2011 Eylül		2012 Eylül		2011 Eylül		2012 Eylül	
	İKO (%)	İO (%)	İKO (%)	İO (%)	İKO (%)	İO (%)	İKO (%)	İO (%)	İKO (%)	İO (%)	İKO (%)	İO (%)
Okur-yazar olmayanlar	21,8	3,9	20,3	3,5	40,0	8,1	33,3	8,6	18,1	1,9	17,7	1,6
Lise altı eğitilmişler	48,4	7,9	48,8	7,9	70,4	8,0	70,1	7,9	25,9	7,6	26,9	7,9
Lise	52,1	11,1	52,8	11,7	70,6	7,7	70,1	8,9	29,7	20,8	31,2	19,4
Mesleki veya Teknik Lise	65,1	9,9	64,2	10,6	81,0	6,2	80,6	7,7	38,5	23,1	36,7	21,0
Yükseköğretim	78,9	11,5	79,3	11,7	85,0	8,7	85,6	7,7	70,2	16,4	70,9	18,3

Tablo 21:
Türkiye’de Eğitim Durumlarına Göre İşgücüne Katılma ve İşsizlik Oranı

Kaynak: TÜİK 2012 Eylül Dönemi

İşgücünün istihdam edilebilirliği, işsizlik sorununun çözümünde oldukça önemlidir. Genç nüfus eğitilmiş ve vasıflı değilse istihdam edilebilmesi, işgücü piyasasında rol alması zordur. Tablodan da görüleceği gibi yükseköğretim mezunlarının işgücü piyasasına katılımı diğer eğitim düzeyindeki insanlara göre daha yüksektir. Türkiye ekonomisinin gittikçe daha yüksek nitelikli işleri yarattığı ve düşük nitelikli işleri azalttığı açıktır.

Nitekim bugün Türkiye’de işgücü piyasasında bir yandan işsizlik yaşanmakla beraber, diğer yandan da nitelikli işgücüne ihtiyaç olduğu görülmektedir. İşsiz gençlerin çoğu işgücü piyasasında geçerli bir mesleğe ve mesleğin gerektirdiği becerilere sahip değildir. Ekonomi büyüdükçe ve daha çok yeni işler yaratıldıkça nitelikli işgücü sıkıntısı daha fazla yaşanacaktır. Sürdürülebilir büyüme ile birlikte yakın zamanda işgücü piyasasında beceri açığı kendini daha fazla hissettirecektir. Bu da işgücüne, piyasasının ihtiyaç duyduğu becerilerin biran önce kazandırılması gerekliliğini açıkça ortaya koymaktadır.

Türkiye genç nüfus avantajını ancak bu genç nüfusa iyi eğitim imkânı verebilir ve becerili hale getirebilirse olumlu kullanabilir. Genç nüfusun istihdam edilebilirliği sağlanamazsa avantaj bir tehlikeye dönüşebilir. Ayrıca yukarıda da ifade edilen tarımsal çözülme sonucu oluşan işsizlik olgusunun aşılması da önemli ölçüde eğitim yoluyla işgücünün niteliğinin artırılmasına bağlıdır. Bunun kamu ve özel istihdam kurumlarına, üniversitelere ve diğer kurumlara büyük görev düşmektedir.

İşsizlik ve kayıtdışı istihdam ile mücadelede başarı sağlanması, genel olarak; istikrarlı büyümenin sağlanması, kayıtdışı istihdam ile kapsamlı mücadele edilmesi, işgücünün nitelik ve becerisinin artırılması, işgücü arzı üzerindeki doğrudan ve dolaylı yüklerin azaltılması konularında aynı anda ve eş zamanlı politikalar üretilmesine bağlıdır.

Paydaş Analizi

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

Stratejik Plan çalışmalarına iç ve dış paydaşların katkılarının sağlanmasının önemini farkında olan İŞKUR, bu katkıları teminen iç ve dış paydaşlara yönelik ekte yer alan anketleri ilgili tüm taraflara uygulamış, zaman içindeki olası beklenti değişiminin ölçülmesi için paydaşların görüşlerini almıştır. Stratejik Plan a paydaşların önerilerinin azami düzeyde yansıtılmasına özen gösterilmiş, özellikle amaçların ve hedeflerin belirlenmesinde bu görüşlerin önemli katkısı olmuştur. Planın temelini oluşturan; misyon, vizyon ve bu bağlamda stratejik amaç ve hedeflerin tespiti adına önemli çıktılar oluşturan anket, bu anlamda Plan çalışmalarının önemli bir girdisini oluşturmuştur.

Dış Paydaşlar

- İş Arayanlar
- İşverenler
- Sendikalar
- Yerel Yönetimler
- Sivil Toplum Kuruluşları
- Kamu Kurum ve Kuruluşları
- Özel Eğitim Kurumları
- Meslek Kuruluşları

- Mali yardım ve teknik işbirliği gibi konular sebebiyle Dünya Bankası, ILO ve AB Komisyonu gibi uluslararası kuruluşlar
- Diğer ülke kamu istihdam kurumları

Diğer taraftan, İŞKUR' un faaliyetlerinin -çalışmakta olduğu alandan kaynaklanan- sosyal güvenlik/politika kapsamında değerlendirilebilecek bir yönü de bulunmaktadır. Özellikle bu yönünün de etkisiyle birçok kamu kurumundan farklı olarak Kurum, dış paydaşı durumunda olan diğer kamu kurum ve kuruluşlarına ve sosyal taraflara, idari yapısında etkin bir konum vererek Genel Kurul ve Yönetim Kurulu'nda temsil imkânı tanımaktadır.

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

İç Paydaşlar

- İŞKUR yöneticileri
- İŞKUR çalışanları

GZFT (SWOT) Analizi

İŞKUR'un güçlü yanları ve zayıf yanlarının tespitinde, iç ve dış paydaşlara uygulanan anketin yanı sıra, Kurumun faaliyetlerine yönelik fırsat ve tehditlerin (GZFT) neler olduğunun belirlenmesinde son yıllarda gerçekleştirilen AB kaynaklı projelerde hazırlanan GZFT raporları da esas alınmıştır. Söz konusu raporların hazırlanmasında iç ve dış paydaşlarımızın yeterli sayı ve genişlikte katılımını sağlamak amacıyla çok sayıda toplantı ve çalıştay düzenlenmiştir.

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

Güçlü Yönler

- Her il merkezinde örgütünün bulunması
- Katılıma ve sosyal diyaloga açık idari yapı
- İşsizlik sigortası fonunu yönetmek
- Hizmetlerin elektronik ortamda sunulması
- Özverili, değişime açık, nitelikli ve genç personel
- Çoğu hizmetin ücretsiz sağlanması
- Uluslararası Proje Deneyimleri
- Personelin sosyal sorumluluk bilincinin yüksek olması
- Kurum ve kuruluşlarla güçlü işbirliği
- Yerel düzeyde istihdam alanında katılımcı ve karar verici bir yönetim mekanizmasına sahip olunması
- Toplumun önemli bir kesimini ilgilendiren hizmet alanına sahip olunması
- Kurum tarafından istihdamları gerçekleştirilen İş ve Meslek Danışmanları

Zayıf Yönler

- İletişim kanallarını yeterince geliştirilememesi ve hizmetlerin etkili tanıtımının yapılamaması
- Vasıfsız işgücüne hitap ediyor imajına sahip olmak
- İşgücü piyasasına ilişkin ayrıntılı ve sağlıklı bilgiye sahip olmamak
- Hizmet merkezi sayısının yetersiz olması
- Kurumun merkez ve taşra birimlerinde standart bir yönetim modelinin uygulanmıyor olması
- Yeterli düzeyde fiziki ve teknik alt yapıya sahip olmamak
- Projelerden elde edilen çıktıların Kurum sistemine entegre edilememesi
- İnsan kaynakları politikasının etkin olmaması
- Kurum içi görevde yükselme ve kariyer imkânlarının yetersiz olması
- Kurum kültürünün yeterince oluşmaması
- İç kontrol sisteminin kurulmaması
- Vasıflı iş arayanlara yönelik hizmetlerin zayıf olması

Fırsatlar

- İstikrarlı büyüme ortamı
- İşgücüne katılma oranındaki artış
- Genç nüfus oranının yüksek olması
- Gelişen ve önemi artan Kamu istihdam hizmetleri ve çeşitliliği
- Ulusal istihdam stratejisi çalışmaları
- İstihdam teşvik paketleri
- İstihdam-mesleki eğitim ilişkisinin güçlendirilmesi eylem planı
- İşgücü piyasasının güvenceli bir biçimde daha esnek bir yapıya kavuşturulması arzusu
- Özel İstihdam Bürolarının daha etkin çalışması için yapılmakta olan yeni düzenlemeler
- İstihdamın dağılımında sanayinin payının tarım sektörü aleyhine artması
- Sosyal Yardım Sisteminin İstihdam ile Bağlantısının Kurulması ve Etkinleştirilmesi Eylem Planı
- Ulusal ve uluslararası kaynaklarla geliştirilen projeler

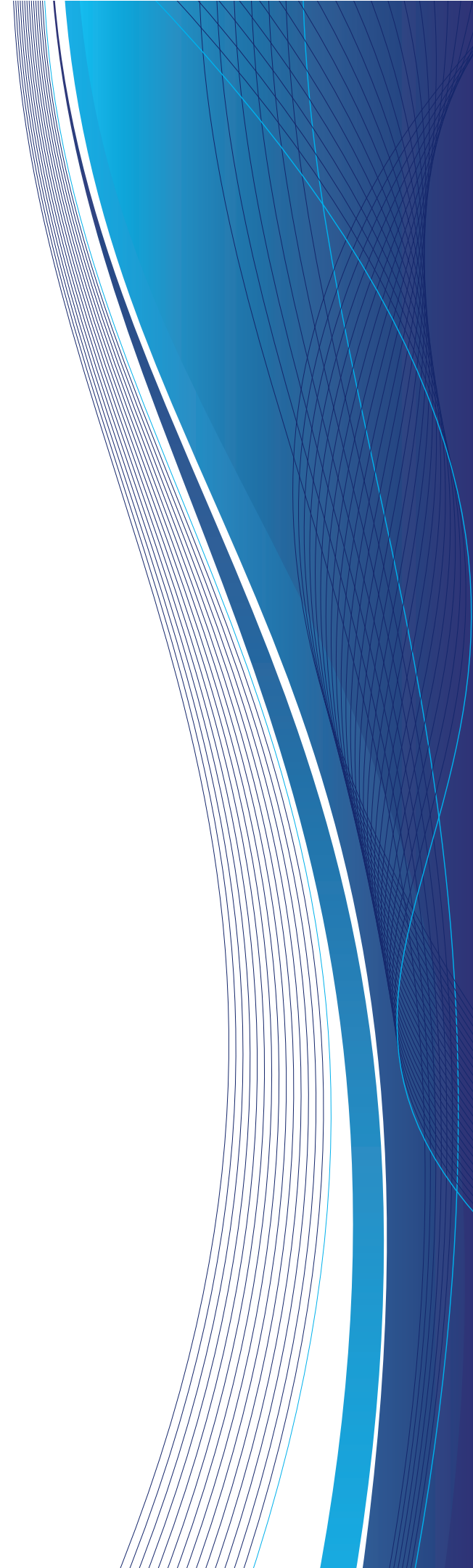
Tehditler

- Son yıllardaki düşüşe rağmen yüksek düzeyde kayıt dışı istihdam
- İşsizlik ve eksik istihdam oranının yüksek olması
- İşgücünün eğitim seviyesinin düşük olması
- Eğitim ve istihdam ilişkisinin zayıflığı
- Kırsal kesimden büyük şehirlere yüksek düzeyde göç gerçekleşmesi
- Bölgeler arası gelişmişlik farkları
- Esnek çalışma biçimlerinin yeterince yaygınlaştırılmaması
- Uluslararası ekonomideki kırılganlık
- Sosyal Yardım istihdam bağlantısının zayıflığı
- Dezavantajlı grupların istihdamındaki güçlük
- Kurumlar arası veri paylaşımı ve entegrasyonun zayıflığı



BÖLÜM 2

Vizyon 2017



MİSYONUMUZ

ETKİN BİR İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ SİSTEMİ OLUŞTURARAK, PİYASANIN İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA İŞGÜCÜ ARZ VE TALEBİNİ EŞLEŞTİRMEK, İŞGÜCÜ PROGRAMLARI YOLUYLA İSTİHDAMI KOLAYLAŞTIRMAK, KORUMAK, GELİŞTİRMEK, İŞİNİ KAYBEDENLERE GEÇİCİ GELİR DESTEĞİ SAĞLAMAK VE ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN DÜZENLEMELERİ UYGULAMAK

VİZYONUMUZ

DEĞİŞİM VE YENİLİKLERE UYUM SAĞLAYARAK, HİZMET KALİTESİ VE ÇEŞİTLİLİĞİ İLE İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE ETKİN ROL OYNAYAN, İŞGÜCÜ PİYASASINDA ÖNCÜ VE BELİRLEYİCİ BİR KAMU İSTİHDAM KURUMU OLMAK.

Temel İlke ve Değerlerimiz

TARAFSIZLIK

ŞEFFAFLIK

GÜVENİLİRLİK

SOSYAL SORUMLULUK

KATILIMCILIK

YENİLİĞE VE DEĞİŞİME AÇIKLIK

KALİTE ODAKLILIK

SOSYAL DİYALOG

ERİŞİLEBİLİRLİK

KURUMSAL AİDİYET

İNSAN ODAKLILIK

Stratejik Amaçlar

AMAÇ 1

İŞGÜCÜ PİYASASININ İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA İSTİHDAM HİZMETLERİNİ ÇEŞİTLENDİRMEK VE İŞE YERLEŞTİRMEDE AKTİF ROL OYNAMAK

AMAÇ 2

İŞGÜCÜNÜN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİNİ ARTIRMAYA YÖNELİK OLARAK AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARI UYGULAMAK, GELİŞTİRMEK, YAYGINLAŞTIRMAK VE ETKİNLİĞİNİ ARTIRMAK.

AMAÇ 3

İŞSİZLİĞİN SOSYO EKONOMİK ETKİLERİNİ AZALTMAYA YÖNELİK PASİF PROGRAMLARI ETKİN OLARAK YÜRÜTMEK.

AMAÇ 4

İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ GELİŞME VE DEĞİŞMELERE YÖN VEREN GÜÇLÜ BİR KURUMSAL YAPI OLUŞTURMAK.

Stratejik Hedefler

AMAÇ 1-HEDEF 1	Özel sektörde işe yerleştirilenlerin sayısını bir önceki yıl hedefinin en az %20'si oranında artırmak.
AMAÇ 1-HEDEF 2	İşveren ilişkilerinin geliştirilmesi yoluyla, özel sektör tarafından Kurumdan talep edilen işgücü sayısını bir önceki yıl hedefinin en az %10'u oranında artırmak.
AMAÇ 1-HEDEF 3	2017 Yılı Sonuna Kadar Özel Sektörde İşe Yerleştirilenler İçinde Kadınların Oranını % 35'e Çıkarmak.
AMAÇ 1-HEDEF 4	İşgücü Yetiştirme Kurslarını Bir Önceki Yıl Başarı İle Bitirenlerin Kursu Bitirdiği Tarihten İtibaren % 50'sinin İşe Yerleşmesini Sağlamak.
AMAÇ 1-HEDEF 5	Kuruma Kayıtlı Meslek Lisesi, Meslek Yüksekokulu Ve Üstü Eğitim Düzeyine Sahip İş Arayanların Toplam İş Arayanlara Oranını 2017 Yılı Sonuna Kadar % 35'e Çıkarmak.
AMAÇ 1-HEDEF 6	Her Yıl İşsizlik Ödeneği Alanların %10'unu İşten Çıkış Tarihinden İtibaren 1 Yıl İçinde İşe Yerleştirmek.
AMAÇ 2-HEDEF 1	Her Yıl Kursiyerlerin Tamamına İşgücü Piyasası Analiz ve Taleplerine Uygun Mesleki Eğitim Vermek.
AMAÇ 2-HEDEF 2	Girişimcilik Eğitim Programlarının Etkinliğini Arttırmak ve Yaygınlaştırmak.
AMAÇ 2-HEDEF 3	Mesleki Deneyimi Olmayan Kuruma Kayıtlı İşsizlerin En Az %35'ni İşbaşı Eğitim Programlarından Yararlandırmak.
AMAÇ 2-HEDEF 4	İşgücü Yetiştirme Programlarını Bitirenlerin Tamamının İş Arama Becerileri Eğitiminden Yararlanmasını Sağlamak.
AMAÇ 2-HEDEF 5	Her Yıl Kuruma Kayıtlı 1 Milyon İş Arayana Bireysel İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmeti Vermek.
AMAÇ 3-HEDEF 1	Mücbir Nedenler Dışında Ay İçinde İş Kaybı Tazminatı, İşsizlik Ödeneği, Kısa Çalışma Ödeneği ve Ücret Garanti Fonu İçin Yapılan Başvuruların Aynı Ayda Sonuçlandırma Oranını En Az %85 Olarak Gerçekleştirmek.
AMAÇ 3-HEDEF 2	İşsizlik Ödeneği ve İş Kaybı Tazminatının Kesilmesini Gerektiren İşlemleri Ortalama 30 Günde Sonuçlandırmak.
AMAÇ 4-HEDEF 1	2014 Yılı Sonuna Kadar Yönetim Bilgi Sistemini Kurmak ve 2015 Yılından İtibaren İşletilmesini Sağlamak.
AMAÇ 4-HEDEF 2	2013 Yılı Sonuna Kadar İşgücü Piyasası Bilgi Sistemini Kurmak ve 2014 Yılından İtibaren İşletilmesini Sağlamak.
AMAÇ 4-HEDEF 3	İlgili Kurum/Kuruluşlar ve Kişilere Bilgi Sağlamak İçin İşgücü Piyasası Eğilimlerini Tespit Etmek
AMAÇ 4-HEDEF 4	Kurum Hizmetlerinde Etkinliği Artırmak İçin Standardizasyonu Sağlamak

Stratejik Amaç – Hedef, Politika ve Tedbir Bağlantısı

AMAÇ 1

İŞGÜCÜ PİYASASININ İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA İSTİHDAM HİZMETLERİNİ ÇEŞİTLENDİRMEK VE İŞE YERLEŞTİRMEDE AKTİF ROL OYNAMAK.

Hedefler

HEDEF 1.1 Özel sektörde işe yerleştirilenlerin sayısını bir önceki yıl hedefinin en az %20'si oranında artırmak.

HEDEF 1.2 İşveren ilişkilerinin geliştirilmesi yoluyla, özel sektör tarafından Kurumdan talep edilen işgücü sayısını bir önceki yıl hedefinin en az %10'u oranında artırmak.

HEDEF 1.3 2017 yılı sonuna kadar özel sektörde işe yerleştirilenler içinde kadınların oranını % 35'e çıkarmak.

HEDEF 1.4 İşgücü yetiştirme kurslarını bir önceki yıl başarı ile bitirenlerin kursu bitirdiği tarihten itibaren %50'sinin işe yerleşmesini sağlamak.

HEDEF 1.5 Kuruma kayıtlı meslek lisesi, meslek yüksekokulu ve üstü eğitim düzeyine sahip iş arayanların toplam iş arayanlara oranını 2017 yılı sonuna kadar % 35'e çıkarmak.

HEDEF 1.6 Her yıl işsizlik ödeneği alanların %10'unu işten çıkış tarihinden itibaren 1 yıl içinde işe yerleştirmek.

Hedefler, Performans Göstergesi ve Stratejiler

HEDEF 1.1 Özel sektörde işe yerleştirilenlerin sayısını her yıl %20 oranında artırmak.

Performans göstergesi:

Özel sektörde işe yerleştirilen sayısında bir önceki yıla göre artış oranı

Stratejiler:

- İş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri ile işe yerleştirmede etkinlik sağlanacaktır.
- Elektronik eşleştirme sistemini geliştirerek işveren taleplerinin etkin, hızlı ve doğru şekilde karşılanacaktır.
- Yerel düzeyde gerçekleştirilecek olan istihdam, kariyer ve girişimcilik etkinlikleri yoluyla işgücü talep ve arzı bir araya getirilecektir.
- Kuruma kayıtlı özürsüz, eski hükümlü, uzun süreli işsiz, sosyal yardım alanlara vb. yönelik danışmanlık hizmeti, bu grupların ihtiyaçlarına yönelik olarak daha yoğun bir şekilde sunulacak, bu grupların istihdam edilebilirliği artırmaya dönük programlardan yararlandırılmalarına öncelik verilecektir.

HEDEF 1.2 İşveren ilişkilerinin geliştirilmesi yoluyla özel sektör tarafından Kurumdan talep edilen işgücü sayısını her yıl %10 oranında artırmak.

Performans göstergesi:

Özel sektör tarafından Kurumdan talep edilen işgücü sayısında bir önceki yıla göre artış oranı

Stratejiler:

- İşveren danışmanlığı ve etkili işyeri ziyaretleri yoluyla işverenlerle ilişkilerin geliştirilmesi sağlanacaktır.
- İşverenlerin açık iş durumları ve ilanları takip edilerek daha fazla işgücü talebinin Kuruma çekilmesi sağlanacak.
- Kurum hizmetlerinin tanınırlığı artırılarak daha fazla işgücü talebinin Kuruma çekilmesi sağlanacaktır.
- Kurumun hizmet merkezleri ve kurum/kuruluşlarla işbirliği ile oluşturduğu hizmet noktaları yaygınlaştırılarak daha fazla işverenin Kurum hizmetlerine ulaşması sağlanacaktır.

HEDEF 1.3 2017 yılı sonuna kadar özel sektörde işe yerleştirilenler içinde kadınların oranını % 35'e çıkarmak.

Performans göstergesi:

Özel sektörde işe yerleştirilen kadınların özel sektörde toplam işe yerleştirilenler içindeki oranı

Stratejiler:

- Ülke düzeyinde konuyla ilgili sivil toplum kuruluşları ve yerel düzeyde alt kuruluşlarını harekete geçirecek faaliyetler yapılarak kadın istihdamını teşvik edici kararlar alınması sağlanacak.
- Özel sektör işyeri ziyaretlerinde, işverenlere kadın istihdamı teşvik eden güncel düzenlemeler hakkında ayrıntılı bilgilendirme yapılacaktır.
- İşverenlere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini artırmaya yönelik etkinlikler artırılabilecektir.
- Kurumlar arasında geliştirilecek yönlendirme ağı sistemi ile Kuruma kayıtlı kadınların toplam içindeki payı artırılabilecektir.

HEDEF 1.4 İşgücü yetiştirme kurslarını bir önceki yıl başarı ile bitirenlerin kursu bitirdiği tarihten itibaren %50'sinin işe yerleşmesini sağlamak.

Performans göstergesi:

İşgücü yetiştirme kurslarını bir önceki yıl başarı ile bitirenlerin kursu bitirdiği tarihten itibaren işe yerleştirme oranı

Stratejiler:

- İşgücü yetiştirme kurslarını başarı ile tamamlayanlara yönelik danışmanlık faaliyeti daha yoğun bir şekilde verilecektir.
- İşgücü yetiştirme programları işgücü piyasası talebine uygun olarak verilecektir.

HEDEF 1.5 Kuruma kayıtlı meslek lisesi, meslek yüksekokulu ve üstü eğitim düzeyine sahip iş arayanların toplam iş arayanlara oranını 2017 yılı sonuna kadar % 35'e çıkarmak.

Performans göstergesi:

Kayıtlı meslek lisesi, meslek yüksekokulu ve üstü iş arayanların toplam iş arayanlara oranı

Stratejiler:

- Meslek lisesi, meslek yüksekokulu ve üstü eğitim kurumlarında tanıtım faaliyetleri artırılacaktır.
- Mezunlara yönelik olarak Kurum hizmetleri hakkında bilgilendirme yaparak kuruma kayıtlı iş arayan olmaları sağlanacaktır.
- Nitelikli işgücü ihtiyacı fazla olan özel sektör işyerlerine özel olarak odaklanılacaktır.
- Yapılacak protokollerle, uygun olan meslek lisesi, meslek yüksekokulu ve üstü eğitim kurumlarında hizmet noktaları oluşturulacaktır.

HEDEF 1.6 Her yıl işsizlik ödeneği alanların %10'unu işten çıkış tarihinden itibaren 1 yıl içinde işe yerleştirmek.

Performans göstergesi:

İşten çıkış tarihinden itibaren 1 yıl içinde işe giren sigortalı işsizlerin toplam işsizlik ödeneği alanlara oranı

Stratejiler:

- İşsizlik ödeneği alanların danışmanlık hizmetlerinden yararlanmaları zorunlu hale getirilecektir.
- İstihdam edilebilirliklerini artırmaya yönelik aktif programlardan yararlanmaları sağlanacaktır.

AMAÇ 2. İŞGÜCÜNÜN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİNİ ARTIRMAYA YÖNELİK OLARAK AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARI UYGULAMAK, GELİŞTİRMEK, YAYGINLAŞTIRMAK VE ETKİNLİĞİNİ ARTIRMAK.

Hedefler

HEDEF 2.1 Her yıl kursiyerlerin tamamına işgücü piyasası analiz ve taleplerine uygun mesleki eğitim vermek.

HEDEF 2.2 Girişimcilik Eğitim Programlarının etkinliğini arttırmak ve yaygınlaştırmak.

HEDEF 2.3 Mesleki deneyimi olmayan Kuruma kayıtlı işsizlerin en az %35'ni işbaşı eğitim programlarından yararlandırmak.

HEDEF 2.4 İşgücü yetiştirme programlarını bitirenlerin tamamının iş arama becerileri eğitiminden yararlanmasını sağlamak.

HEDEF 2.5 Her yıl Kuruma kayıtlı 1 milyon iş arayana bireysel iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek.

Hedefler, Performans Göstergesi ve Stratejiler

Hedef 2.1 Her yıl kursiyerlerin tamamına işgücü piyasası analiz ve taleplerine uygun mesleki eğitim vermek.

Performans göstergesi:

İşgücü piyasası talepleri ve analizleri doğrultusunda eğitim verilen kursiyer sayısı

Stratejiler:

- Mesleki eğitim faaliyetlerini işgücü piyasası ihtiyaç analizleri ve işveren talepleri doğrultusunda açılmasını sağlamak amacıyla, yıl içinde belirli dönemlerle işgücü piyasası ihtiyaç analizleri ve işveren talepleri doğrultusunda kursların açılıp açılmadığını izleyecek ve kontrolünü sağlayacak bir sistem kurulacaktır.

Hedef 2.2 Girişimcilik Eğitim Programlarının etkinliğini arttırmak ve yaygınlaştırmak.

Performans göstergesi:

- Girişimcilik eğitiminden yararlanan sayısında bir önceki yıla göre artış oranı (%10)
- İşletme kuran sayısının girişimcilik eğitimi alanlara oranı (en az %5)

Stratejiler:

- Kurulması planlanan işletme büyüklüğüne uygun olan eğitim içeriğini sunmak için, girişimcilik eğitim program içeriğini modüler olarak kademelendirilerek girişimcilik eğitim programlarının etkinliği artırılabilecektir.
- Girişimci adaylarının eğitim almak istediklerinde en kısa zamanda girişimcilik eğitimi almalarını sağlayacak bir yapı kurulacaktır.
- Girişimci adayları için web tabanlı eğitim sunulacaktır.

Hedef 2.3 Mesleki deneyimi olmayan Kuruma kayıtlı işsizlerin en az %35'ni işbaşı eğitim programlarından yararlandırmak.

Performans göstergesi:

İşbaşı Eğitim Programlarından yararlananların Kuruma kayıtlı mesleki deneyimi olmayan işsizlere oranı.

Stratejiler:

- Mesleki deneyimi olmayan işsizlerin işbaşı eğitim programından yararlanma koşullarını kolaylaştıracak düzenlemeler yapılacaktır.
- Danışmanlık faaliyetleriyle mesleki deneyimi olmayan işsizler ve stajyer arayan işverenler işbaşı eğitim programlarına yönlendirilecektir.

Hedef 2.4 İşgücü yetiştirme programlarını bitirenlerin tamamının iş arama becerileri eğitiminden yararlanmasını sağlamak.

Performans göstergesi:

İşgücü yetiştirme programlarını bitirenlerden iş arama becerileri eğitimi alanların oranı

Stratejiler:

- İş arama becerileri eğitiminden işgücü yetiştirme kurslarına katılan herkesin yararlanmasını sağlamak için işgücü eğitim programlarına iş arama becerileri eğitim modülünün eklenmesi yapılacaktır.

Hedef 2.5 Her yıl Kuruma kayıtlı 1 milyon iş arayana bireysel iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek.

Performans göstergesi:

Bireysel görüşme hizmetinden yararlanan sayısı

Stratejiler:

Kuruma kayıtlı iş arayanların ilgi ve yetenekleri doğrultusunda uygun işe/mesleğe ve eğitim programlarına yönlendirilmelerine yardımcı olmak için danışmanlık hizmeti verilecektir.

AMAÇ 3.**İŞSİZLİĞİN SOSYO EKONOMİK ETKİLERİNİ AZALTMAYA YÖNELİK PASİF PROGRAMLARI ETKİN OLARAK YÜRÜTMEK.****Hedefler**

HEDEF 3.1 Mücbir nedenler dışında ay içinde iş kaybı tazminatı, işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu için yapılan başvuruların aynı ayda sonuçlandırma oranını en az %85 olarak gerçekleştirmek.

HEDEF 3.2 İşsizlik ödeneği ve iş kaybı tazminatının kesilmesini gerektiren işlemleri ortalama 30 günde sonuçlandırmak.

Hedefler, Performans Göstergesi ve Stratejiler

HEDEF 3.1 Mücbir nedenler dışında ay içinde iş kaybı tazminatı, işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu için yapılan başvuruların aynı ayda sonuçlandırma oranını en az %85 olarak gerçekleştirmek.

Performans göstergesi:

Ay içinde onaylanan başvuru sayısının, toplam başvuru sayısına oranı

Stratejiler:

- SGK kayıtlarında yer alan, hak sahipliğine esas işveren ve sigortalı bilgilerinin İŞKUR veri tabanına web servisleri aracılığıyla alınması, kısa çalışma uygulamasının yerel birimlerde de yapılacak şekilde yaygınlaştırılması ve personelin bilinçlendirilmesi sağlanacaktır.

Hedef 3.2 İşsizlik ödeneği ve iş kaybı tazminatının kesilmesini gerektiren işlemleri ortalama 30 günde sonuçlandırmak.

Performans göstergesi:

Kesme tarihi ile kesme işlem tarihi arasındaki gün sayısı toplamının işlem yapılan toplam kişi sayısına oranı

Stratejiler:

- SGK kayıtlarında yer alan, hak sahipliğine esas işveren ve sigortalı bilgilerinin İŞKUR veri tabanına web servisleri aracılığıyla alınması ve fazla ödemeye neden olmayan işlemlerin sistem tarafından otomatik olarak yapılması suretiyle işlemlerde etkinlik sağlanacaktır.

AMAÇ 4.

İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ GELİŞME VE DEĞİŞMELERE YÖN VEREN GÜÇLÜ BİR KURUMSAL YAPI OLUŞTURMAK.

Hedefler

HEDEF 4.1 2014 yılı sonuna kadar Yönetim Bilgi Sistemini kurmak ve 2015 yılından itibaren işletilmesini sağlamak.

HEDEF 4.2 2013 yılı sonuna kadar İşgücü Piyasası Bilgi Sistemini kurmak ve 2014 yılından itibaren işletilmesini sağlamak.

HEDEF 4.3 İlgili kurum/kuruluşlar ve kişilere bilgi sağlamak için işgücü piyasası eğilimlerini tespit etmek

HEDEF 4.4 Kurum Hizmetlerinde etkinliği artırmak için standardizasyonu sağlamak

Hedefler, Performans Göstergesi ve Stratejiler

HEDEF 4.1 2014 yılı sonuna kadar Yönetim Bilgi Sistemini kurmak ve 2015 yılından itibaren işletilmesini sağlamak.

Performans göstergesi:

- YBS Eylem Planının eylem bazında gerçekleşme oranı,
- YBS kurulduktan sonra 3'er aylık dönemler halinde hazırlanacak izleme raporu

Stratejiler:

- 2013 yılının ilk üç ayında Yönetim Bilgi Sistemi taslak Eylem Planının gözden geçirilerek nihai hale getirilmesi ve sonrasında uygulanması sağlanacaktır.

HEDEF 4.2 2013 yılı sonuna kadar İşgücü Piyasası Bilgi Sistemini kurmak ve 2014 yılından itibaren işletilmesini sağlamak.

Performans göstergesi:

- İPBS'nin kurulum işlemlerinin tamamlanması.
- İPBS kurulduktan sonra sistem için 3'er aylık dönemler halinde hazırlanacak izleme raporu.

Stratejiler:

- Başta İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunda temsil edilenler olmak üzere, İPBS'ye katkı verebilecek kurum/kuruluşlarla etkin bir diyalog ve işbirliği oluşturarak İPBS alt yapısının doğru ve güncel veriler alınacak şekilde kurulmasını sağlamak.

HEDEF 4.3 İlgili kurum/kuruluşlar ve kişilere bilgi sağlamak için işgücü piyasası eğilimlerini tespit etmek

Performans göstergesi:

- Her yıl ulusal düzeyde 2 ve her il için en az bir tane İşgücü Piyasası Araştırma Raporu yayımlamak.

Stratejiler:

- Başta Kurum olmak üzere işgücü piyasasına ilişkin bilgilere ihtiyaç duyan tarafların bilgi ihtiyacını karşılamak üzere, uluslararası istatistiki normlara uygun olarak periyodik işgücü piyasası araştırmaları yapılacaktır.

HEDEF 4.4 Kurum hizmetlerinde etkinliği artırmak için standardizasyonu sağlamak

Performans göstergesi:

- 2013 yılı sonuna kadar norm kadro standartlarının oluşturulması
- 2015 yılı sonuna kadar teknik alt yapı/fiziki ortam standardizasyonu
- 2013 yılı sonuna kadar hizmet sunumu ve servis standardizasyonu

Stratejiler:

- Kurumun insan kaynakları, bilişim alt yapısı ile hizmet sunum ortamı belirlenecek ortak ölçütler doğrultusunda yeniden düzenlenecektir.

Hedef - Uygulama Birimi İlişkisi

HEDEF KODU	HEDEF ADI	İSTİHDAM HİZMETLERİ	AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİ	İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI	İŞGÜCÜ PİYASASI VE İSTATİSTİK	DIŞ İLİŞKİLER VE PROJELER	İŞSİZLİK SİGORTASI	FON YÖNETİMİ VE AKTÜERYA	HUKUK MÜŞAVİRLİĞİ	STRATEJİ GELİŞTİRME	İNSAN KAYNAKLARI	DESTEK HİZMETLERİ	BİLGİ İŞLEM	İL MÜDÜRLÜKLERİ
1-1	Özel sektörde işe yerleştirilenlerin sayısını bir önceki yıl hedefinin en az %20'si oranında arttırmak.	*												*
1-2	İşveren ilişkilerinin geliştirilmesi yoluyla, özel sektör tarafından Kurumdan talep edilen işgücü sayısını bir önceki yıl hedefinin en az %10'u oranında arttırmak.	*												*
1-3	2017 yılı sonuna kadar özel sektörde işe yerleştirilenler içinde kadınların oranını % 35'e çıkarmak.	*												*
1-4	İşgücü yetiştirme kurslarını bir önceki yıl başarı ile bitirenlerin kursu bitirdiği tarihten itibaren %50'sinin işe yerleşmesini sağlamak.	*	*											*
1-5	Kuruma kayıtlı meslek lisesi, meslek yüksekokulu ve üstü eğitim düzeyine sahip iş arayanların toplam iş arayanlara oranını 2017 yılı sonuna kadar % 35'e çıkarmak.	*												*
1-6	Her yıl işsizlik ödeneği alanların %10'unu işten çıkış tarihinden itibaren 1 yıl içinde işe yerleştirmek.	*					*							*
2-1	Her yıl kursiyerlerin tamamına işgücü piyasası analiz ve taleplerine uygun mesleki eğitim vermek.		*		*									*
2-2	Girişimcilik Eğitim Programlarının etkinliğini arttırmak ve yaygınlaştırmak.		*											*
2-3	Mesleki deneyimi olmayan Kuruma kayıtlı işsizlerin en az %35'ni işbaşı eğitim programlarından yararlandırmak.		*											*
2-4	İşgücü yetiştirme programlarını bitirenlerin tamamının iş arama becerileri eğitiminden yararlanmasını sağlamak.		*	*										*
2-5	Her yıl Kuruma kayıtlı 1 milyon iş arayana bireysel iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek.			*										*
3-1	Mücbir nedenler dışında ay içinde iş kaybı tazminatı, işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu için yapılan başvuruların aynı ayda sonuçlandırma oranını en az %85 olarak gerçekleştirmek.						*							*
3-2	İşsizlik ödeneği ve iş kaybı tazminatının kesilmesini gerektiren işlemleri ortalama 30 günde sonuçlandırmak.						*							*
4-1	2014 yılı sonuna kadar Yönetim Bilgi Sistemini kurmak ve 2015 yılından itibaren işletilmesini sağlamak.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
4-2	2013 yılı sonuna kadar İşgücü Piyasası Bilgi Sistemini kurmak ve 2014 yılından itibaren işletilmesini sağlamak.				*								*	*
4-3	İlgili kurum/kuruluşlar ve kişilere bilgi sağlamak için işgücü piyasası eğilimlerini tespit etmek				*									*
4-4	Kurum Hizmetlerinde etkinliği arttırmak için standardizasyonu sağlamak	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

Hedeflere İlişkin 2009-2011 Gerçekleşmeleri

Hedef Kodu	Hedef Adı	Performans Göstergesi	2009	2010	2011
1-1	Özel sektörde işe yerleştirilenlerin sayısını bir önceki yıl hedefinin en az %20'si oranında artırmak.	İşe yerleştirilen sayısında bir önceki yıla göre artış oranı	-10,0%	77,0%	91,3%
1-2	İşveren ilişkilerinin geliştirilmesi yoluyla, özel sektör tarafından Kurumdan talep edilen işgücü sayısını bir önceki yıl hedefinin en az %10'u oranında artırmak.	Talep edilen işgücü sayısında bir önceki yıla göre artış oranı	-12,0%	113,6%	93,1%
1-3	2017 yılı sonuna kadar özel sektörde işe yerleştirilenler içinde kadınların oranını % 35'e çıkarmak.	İşe yerleştirilen kadınların toplam işe yerleştirilenler içindeki oranı	25,0	25,4	29,0
1-4	İşgücü yetiştirme kurslarını bir önceki yıl başarı ile bitirenlerin kursu bitirdiği tarihten itibaren %50'sinin işe yerleşmesini sağlamak.	İşgücü yetiştirme kurslarını başarı ile bitirenlerin işe yerleştirme oranı	*	*	*
1-5	Kuruma kayıtlı meslek lisesi, meslek yüksekokulu ve üstü eğitim düzeyine sahip iş arayanların toplam iş arayanlara oranını 2017 yılı sonuna kadar % 35'e çıkarmak.	Kayıtlı meslek lisesi, meslek yüksekokulu ve üstü iş arayanların toplam iş arayanlara oranı	21,0**	21,0**	21,0**
1-6	Her yıl işsizlik ödeneği alanların %10'unu işten çıkış tarihinden itibaren 1 yıl içinde işe yerleştirmek.	İşten çıkış tarihinden itibaren 1 yıl içinde işe giren sigortalı işsizlerin oranı	*	*	*
2-1	Her yıl kursiyerlerin tamamına işgücü piyasası analiz ve taleplerine uygun mesleki eğitim vermek.	İşgücü piyasası talepleri ve analizleri doğrultusunda eğitim verilen kursiyer sayısı	*	*	*
2-2	Girişimcilik Eğitim Programlarının etkinliğini arttırmak ve yaygınlaştırmak.	❖ Girişimcilik eğitiminden yararlanan sayısında bir önceki yıla göre artış oranı (%10) ❖ İşletme kuran sayısının girişimcilik eğitimini alanlara oranı (en az %3)	*	8.306***	24.145***
2-3	Mesleki deneyimi olmayan Kuruma kayıtlı işsizlerin en az %35'ni işbaşı eğitim programlarından yararlandırmak.	İşbaşı Eğitim Programlarından yararlananların Kuruma kayıtlı deneyimi olmayan işsizlere oranı	1.285***	4.671***	16.393***
2-4	İşgücü yetiştirme programlarını bitirenlerin tamamının iş arama becerileri eğitiminden yararlanmasını sağlamak.	İşgücü yetiştirme programlarını bitirenlerden iş arama becerileri eğitimi alanların oranı	*	*	*
2-5	Her yıl Kuruma kayıtlı 1 milyon iş arayana bireysel iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek.	Bireysel görüşme hizmetinden yararlanan sayısı	6.466	18.282	151.105
3-1	Mücbir nedenler dışında ay içinde iş kaybı tazminatı, işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu için yapılan başvuruların aynı ayda sonuçlandırma oranını en az %85 olarak gerçekleştirmek.	Ay içinde onaylanan başvuru sayısının, toplam başvuru sayısına oranı	73	85	86
3-2	İşsizlik ödeneği ve iş kaybı tazminatının kesilmesini gerektiren işlemleri ortalama 30 günde sonuçlandırmak.	Kesme tarihi ile kesme işlem tarihi arasındaki gün sayısı toplamının işlem yapılan toplam kişi 41 sayısına oranı	41	56	59
4-1	2014 yılı sonuna kadar Yönetim Bilgi Sistemini kurmak ve 2015 yılından itibaren işletilmesini sağlamak.	❖ YBS Eylem Planının eylem bazında gerçekleşme oranı, ❖ YBS kurulduktan sonra 3'er aylık dönemler halinde hazırlanacak izleme raporu	*	*	*
4-2	2013 yılı sonuna kadar İşgücü Piyasası Bilgi Sistemini kurmak ve 2014 yılından itibaren işletilmesini sağlamak.	❖ İPBS'nin kurulum işlemlerinin tamamlanması. ❖ İPBS kurulduktan sonra sistem için 3'er aylık dönemler halinde hazırlanacak izleme raporu.	*	*	*
4-3	İlgili kurum/kuruluşlar ve kişilere bilgi sağlamak için işgücü piyasası eğilimlerini tespit etmek	Her yıl ulusal düzeyde 2 ve her il için en az bir tane işgücü piyasası araştırma raporu.	Yapılan genel İPA sayısı 2	Yapılan yerel İPA sayısı 2	2
4-4	Kurum Hizmetlerinde etkinliği artırmak için standardizasyonu sağlamak	❖ 2013 yılı sonuna kadar norm kadro standartlarının oluşturulması ❖ 2015 yılı sonuna kadar teknik alt yapı/fiziki ortam standardizasyonu ❖ 2013 yılı sonuna kadar hizmet sunumu ve servis standardizasyonu	*	*	*

* Söz Konusu veriler hâlihazırda ölçülememekte olup, bu hedeflerin ölçümü 2013 yılı ve sonrası dönemlerde sağlanacaktır.

** Yaklaşık/Tahmini Oranlar

***İşletme kuran sayısının girişimcilik eğitimini alanlara oranı ve işbaşı eğitimden yararlananların Kuruma kayıtlı deneyimi olmayan işsizlere oranının ölçülmesi ilgili yıllarda sistem üzerinden kurgulanmaması nedeniyle girişimcilik ve işbaşı eğitimlerden ilgili yıllara ilişkin sadece yararlanan sayıları belirtilmiştir. Bu nedenle hedefler doğrultusunda 2013-2017 yılları arasındaki dönemde sistemde gerekli düzenlemeler yapılarak gerçekleştirmeler hesaplanabilecektir.

Maliyetlendirme - Kaynak İhtiyacı

Stratejik planların yıllık uygulama dilimlerini performans programları oluşturur. Stratejik planlar ve bütçeler arasındaki ilişki performans programları aracılığı ile daha ayrıntılı olarak kurulmakta, stratejik planın amaç ve hedeflerini gerçekleştirmeye dönük stratejiler ile bunların bütçelendirilmesi de performans programında yer almaktadır. Bu çerçevede bütçelerin, performans uygulamasını destekleyen bir yapıya sahip olması sağlanmış olacaktır/olmaktadır. Stratejik Plan Dönemi (2013-2017) kaynak ihtiyacı belirli esaslara göre tespit edilmiş olup aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 22: Stratejik Plan Dönemi Kaynak İhtiyacı

STRATEJİK AMAÇLAR		STRATEJİK HEDEFLER					
		2013	2014	2015	2016	2017	
AMAÇ 1 İŞGÜCÜ PİYASASININ İHTİYAÇLARI DOĞRUL TUSUNDA İSTİHDAM HİZMETLERİNİ ÇEŞİTLENDİRMEK VE İŞE YERLEŞTİRMEDE AKTİF ROL OYNAMAK.	AMAÇ 1 HEDEF 1	Özel sektörde işe yerleştirilenlerin sayısını bir önceki yıl hedefinin en az %20'si oranında arttırmak.	724.176	796.594	876.263	963.878	1.060.266
	AMAÇ 1 HEDEF 2	İşveren ilişkilerinin geliştirilmesi yoluyla, özel sektör tarafından Kurumdan talep edilen işgücü sayısını bir önceki yıl hedefinin en az %10'u oranında arttırmak.	7.284.524	8.012.976	8.814.274	9.695.701	10.665.272
	AMAÇ 1 HEDEF 3	2017 Yılı Sonuna Kadar Özel Sektörde İşe Yerleştirilenler İçinde Kadınların Oranını % 35'e Çıkarmak.	7.852.740	8.638.014	9.501.815	10.451.997	11.497.197
	AMAÇ 1 HEDEF 4	İşgücü Yetiştirme Kurslarını Bir Önceki Yılı Basarı ile Bitirenlerin Kursu Bitirdiği Tarihten İtibaren % 50'sinin İşe Yerleşmesini Sağlamak.	446.943.134	491.637.447	540.801.192	594.881.311	654.369.442
	AMAÇ 1 HEDEF 5	Kuruma Kayıtlı Meslek Lisesi, Meslek Yüksekokulu Ve Üstü Eğitim Düzeyine Sahip İş Arayanların Toplam İş Arayanlara Oranını 2017 Yılı Sonuna Kadar % 35'e Çıkarmak.	301.740	331.914	365.105	401.616	441.778
	AMAÇ 1 HEDEF 6	Her Yılı İşsizlik Ödeneği Alanların %10'unu İşten Çıkış Tarihinden İtibaren 1 Yıl İçinde İşe Yerleştirmek.	297.962.088	327.758.297	360.534.126	396.587.539	436.246.293
AMAÇ 2 İŞGÜCÜNÜN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİNİ ARTIRMAYA YÖNELİK OLARAK AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARI UYGULAMAK, GELİŞTİRMEK, YAYGINLAŞTIRMAK VE ETKİNLİĞİNİ ARTIRMAK.	AMAÇ 2 HEDEF 1	Her Yılı Kursverilerin Tamamına İşgücü Piyasası Analiz ve Taleplerine Uygun Mesleki Eğitim Vermek.	431.660.762	474.826.838	522.309.522	574.540.474	631.994.522
	AMAÇ 2 HEDEF 2	Girişimcilik Eğitim Programlarının Etkinliğini Arttırmak ve Yaygınlaştırmak.	7.708.230	8.479.053	9.326.958	10.259.654	11.285.620
	AMAÇ 2 HEDEF 3	Mesleki Deneyimi Olmayan Kuruma Kayıtlı İşsizlerin En Az %35'ni İşbaşı Eğitim Programlarından Yararlandırmak.	165.726.901	182.299.591	200.529.550	220.582.505	242.640.756
	AMAÇ 2 HEDEF 4	İşgücü Yetiştirme Programlarını Bitirenlerin Tamamının İş Arama Becerileri Eğitiminden Yararlanmasını Sağlamak.	363.055	399.361	439.297	483.226	531.549
	AMAÇ 2 HEDEF 5	Her Yılı Kuruma Kayıtlı 1 Milyon İş Arayana Bireysel İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmeti Vermek.	3.267.495	3.594.245	3.953.669	4.349.036	4.783.939
	AMAÇ 3 HEDEF 1	Mücbir Nedenler Dışında Ay İçinde İş Kaybı Tazminatı, İşsizlik Ödeneği, Kısa Çalışma Ödeneği ve Ücret Garanti Fonu İçin Yapılan Başvuruların Aynı Ayda Sonuçlandırma Oranını En Az %85 Olarak Gerçekleştirmek.	11.900.000	13.090.000	14.399.000	15.838.900	17.422.790
AMAÇ 3 İŞSİZLİĞİN SOSYO EKONOMİK ETKİLERİNİ AZALTMAYA YÖNELİK PASİF PROGRAMLARI ETKİN OLARAK YÜRÜTMEK.	AMAÇ 3 HEDEF 2	İşsizlik Ödeneği ve İş Kaybı Tazminatının Kesilmesini Gerektiren İşlemleri Ortalama 30 Günde Sonuçlandırmak.	11.900.000	13.090.000	14.399.000	15.838.900	17.422.790
	AMAÇ 4 HEDEF 1	2014 Yılı Sonuna Kadar Yönetim Bilgi Sistemini Kurmak ve 2015 Yılından İtibaren İşletilmesini Sağlamak.	32.485.000	35.733.500	39.306.850	43.237.535	47.561.289
	AMAÇ 4 HEDEF 2	2013 Yılı Sonuna Kadar İşgücü Piyasası Bilgi Sistemini Kurmak ve 2014 Yılından İtibaren İşletilmesini Sağlamak.	747.725	822.498	904.747	995.222	1.094.744
	AMAÇ 4 HEDEF 3	İlgili Kurum/Kuruluşlar ve Kişilere Bilgi Sağlamak İçin İşgücü Piyasası Eğitimlerini Tespit Etmek	9.378.376	10.316.214	11.347.835	12.482.618	13.730.880
	AMAÇ 4 HEDEF 4	Kurum Hizmetlerinde Etkinliği Arttırmak İçin Standardizasyonu Sağlamak	144.000	144.000	172.800	207.360	248.832
	PERFORMANS HEDEFLERİ İMALİYETLERİ TOPLAMI		1.436.205.946	2.296.987.516	1.436.205.946	1.579.970.541	1.737.981.995
GENEL YÖNETİM GİDERLERİ		894.245.519	757.100.134	894.245.519	1.073.094.623	1.287.713.547	
Diğer İDARELERE TRANSFER EDİLECEK KAYNAKLAR TOPLAMI		8.877.535	10.125.350	8.877.535	11.540.796	15.003.094	
TOPLAM		2.339.039.000	3.064.213.000	2.339.329.000	2.664.605.959	3.040.698.576	

Stratejik Planın Uygulanması, İzlenmesi ve Değerlendirilmesi

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

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

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

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

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

Faaliyet raporlarının hazırlanmasına ilişkin esas ve usuller "Kamu İdarelerince Hazırlanacak Faaliyet Raporları Hakkında Yönetmelik" ile belirlenmiştir. Raporlar, Yönetmelikte yer alan raporlama ilkelerine ve diğer hususlara uygun olarak hazırlanır.

Diğer taraftan, bilindiği üzere 5018 Sayılı "Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu" uyarınca kamu kurum/kuruluşları Stratejik Plan oluşturmak ve bu plan doğrultusunda faaliyetlerini yürütmek ile görevlendirilmiştir. Bu çerçevede yürürlükte olan 2011-2015 İŞKUR Stratejik Planı, stratejik amaçlar ve bunlar altında yer alan hedefler üzerine kurulmuştur. Kurumun hizmetlerini etkin ve yaygın bir şekilde sunarak Stratejik Plan'daki misyon ve vizyonu doğrultusunda başarılı olmasının yegâne aracı olan bu hedefler, 2012 yılı için somutlaştırılarak Performans Programı'na konulmuş ve yayınlanmıştır.

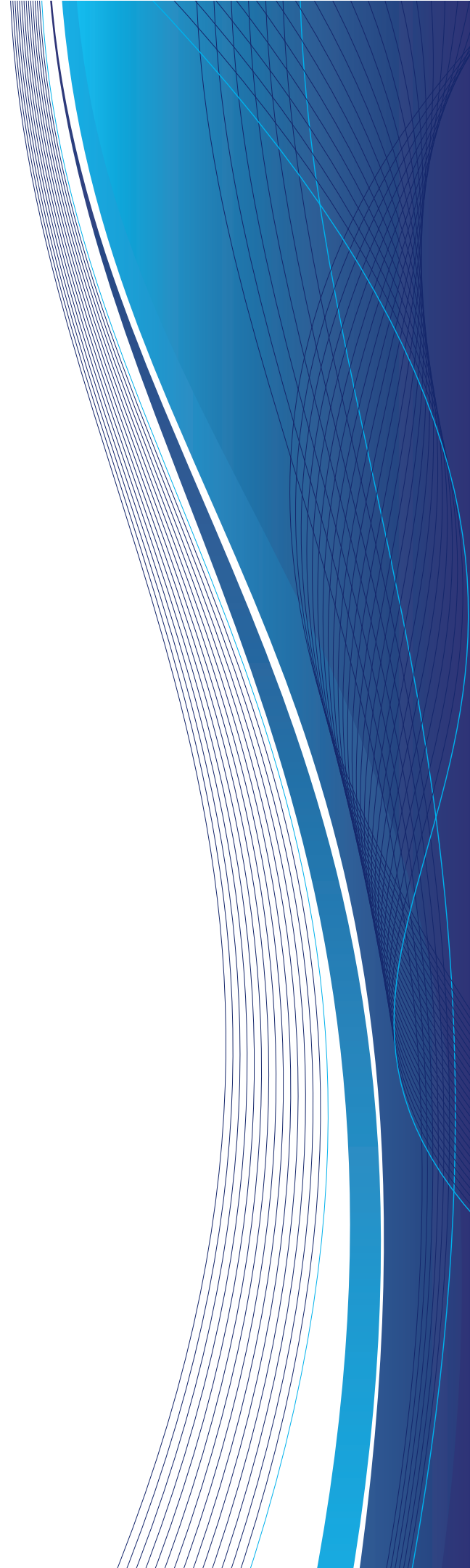
Bunların yanında, İŞKUR'da son dönemlerde önemli ölçüde mali kaynak ve kapasite artışları sağlanmıştır. Kurumun aktif işgücü programları ve diğer hizmetleri için 6111 Sayılı Kanun'la sağlanan mali kaynak artışının yanı sıra, personel sayısı ve niteliği de önemli ölçüde artırılmıştır. Bir yıl içerisinde taşrada çalışan toplam personel sayısı yaklaşık %250 artarak 2.632'den 6.541'e çıkmıştır. İş arayan ve işverenle doğrudan irtibat kurarak daha fazla hedef kitleye daha etkin hizmet sunumu için, alınan yeni personelin 2.633'si şua n itibariyle İş ve Meslek Danışmanı olarak çalışmaktadır. Yaşanan bu gelişim ve değişimler, Kurumdan toplumsal beklentileri ve hizmet bekleyen hedef kitleyi de artırmıştır. Öyle ki İŞKUR'a kayıtlı iş arayan sayısı, 2 milyonun üzerine çıkmıştır.

İŞKUR, kaynak ve kapasite artışını etkin değerlendirip, hızla yaşanan değişim ve gelişimlere uyum sağlayarak artan beklentileri zamanında ve yeterli düzeyde karşılamak ve işsizliğin 2023'te %5'e düşürülmesi konusunda kamu istihdam kurumu olarak üzerine düşen görev ve sorumluluğu yerine getirmek amacıyla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri için 2012 yılı hedefleri konulmuştur. İl Müdürlüklerinin performans ölçümü, hedeflere ulaşma oranıyla doğrudan bağlantılı olacak şekilde yeniden kurgulanmış, hedeflere ulaşma durumu İl Müdürlüklerinin başarısı için en önemli kriter olarak belirlenmiştir. Ayrıca, hedeflere sağlıklı ve gerçekçi bir şekilde ulaşılması için, yılın geri kalan bölümünde merkezden etkin izleme, değerlendirme ve rehberlik yapılacağı kararlaştırılmıştır.

Bu kapsamda illere 06.08.2012 tarih ve 185406 sayılı talimatla durum iletilmiş, Hedef İzleme Ekibi tarafından her ay sonunda yapılacak değerlendirmeler sonrası risk taşıdığı öngörülen illerde, yerinde incelemeler de dâhil olmak üzere Genel Müdürlükçe her türlü ilave tedbir alınacağı bir prosedüre bağlanmıştır.



Ekler



EKLER

Ek 1: Stratejik Plan Hazırlama Ekibi/Süreci

Kurum Stratejik Planı hazırlama çalışmaları Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı koordinatörlüğünde 25.01.2012 tarihinde başlatılmıştır. Stratejik Planı hazırlamak üzere tüm birimlerinin katılımıyla bir “Stratejik Plan Hazırlama Ekibi” oluşturulmuştur.

Sıra	Ad Soyad	Unvan	Görev	Birim
1	Aynur KAYIŞ	İç Denetçi	Başkan	İç Denetim Birimi Başkanlığı
2	Ahmet KOÇKÖPRÜ	İç Denetçi	Üye	İç Denetim Birimi Başkanlığı
3	Gökhan CIVAN	Şube Müdürü	Üye	İç Denetim Birimi Başkanlığı
4	Elif YILMAZ	Şube Müdürü	Üye	Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı
5	Şaban KARAKUŞ	Şube Müdürü	Üye	İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı
6	Yılmaz MEMİŞ	Şube Müdürü	Üye	Ankara Çalışma ve İŞKUR İl Müdürlüğü
7	Yücel KARAKOYUN	İstihdam Uzmanı	Üye	İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı
8	Ferudun KAYA	İstihdam Uzmanı	Üye	İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı
9	Başak KARAGÜLLE	İstihdam Uzmanı	Üye	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı
10	Nazan ÖKSÜZ	İstihdam Uzmanı	Üye	Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı
11	Hüseyin GÖKMEN	İstihdam Uzmanı	Üye	Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı
12	İhsan İnal ZERGEROĞLU	Şef	Üye	Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı
13	Muammer Yılmaz	İstatistikçi	Üye	İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı
14	Volkan BULUT	İstatistikçi	Üye	Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı

Stratejik Plan çalışmalarını Makamın 08.02.2012 tarih ve 27642 sayılı Olur'u ile belirlenen tabloda isimleri yazılı tarafından ekip yürütmüştür.

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

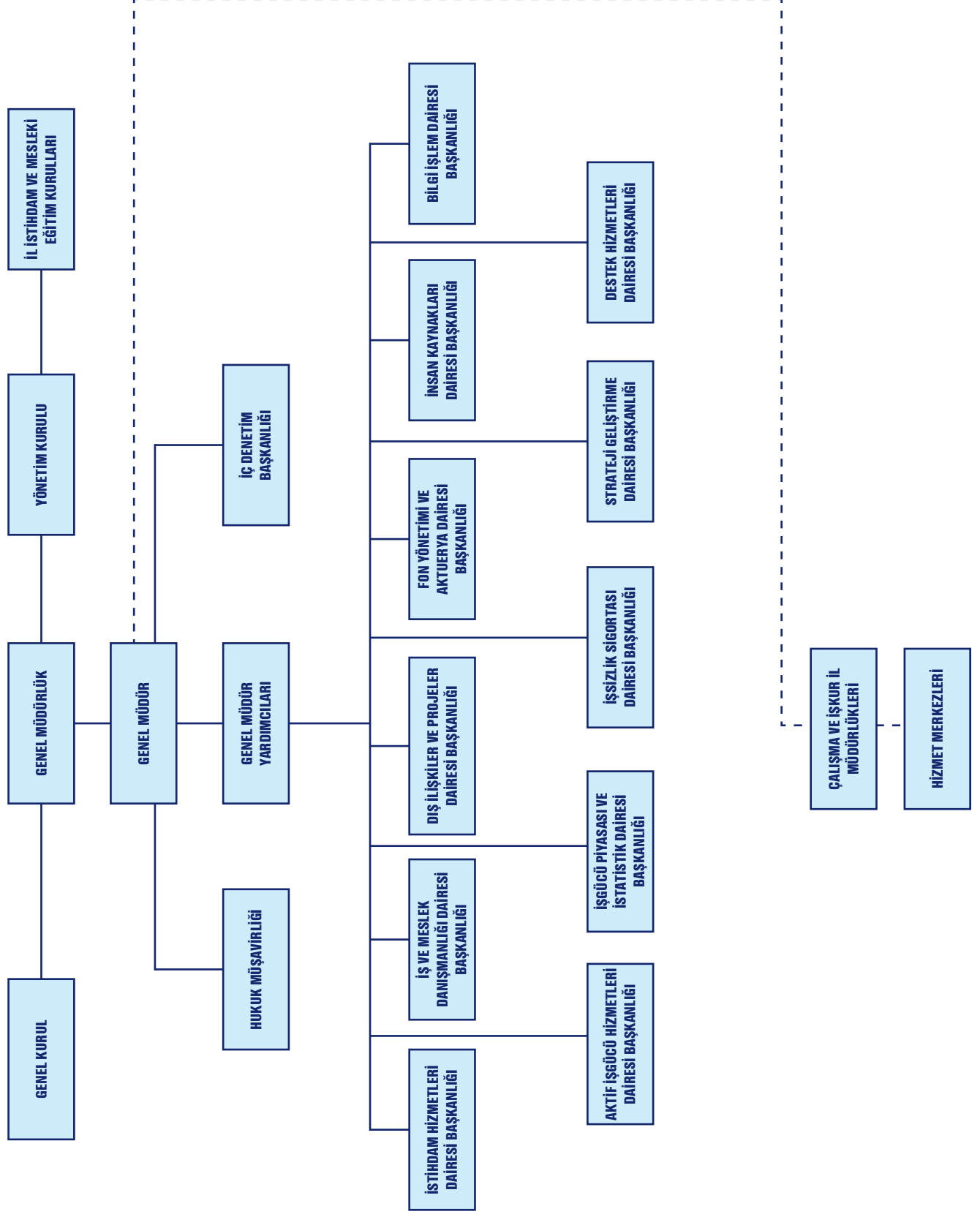
Ayrıca, kuruluşundan bu yana proje yönetimi konusunda Kurum olarak elde etmiş olduğu tecrübelerin planlama çalışmalarına yansıtılmasına dikkat edilmiştir. Planlama sürecinin belirli bir zaman dilimi içerisinde tamamlanması ve kaynakların etkin kullanımı amacıyla, Stratejik Plan Hazırlama Ekibi tarafından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

Ek 2: İş Akışı Takvimi

Eylem No	Eylem Adı	OCAK	ŞUBAT	MART	NİSAN	MAYIS	HAZİRAN	TEMMUZ	AĞUSTOS	EYLÜL	EKİM	KASIM	ARALIK
1.	STRATEJİK PLAN HAZIRLIK VE ALTYAPI ÇALIŞMALARI												
1.1.	Stratejik Planlama Çalışmalarına Başlanıldığının Bir Genelge ile Duyurulması												
1.2.	Stratejik Planlama Ekibinin Oluşturulması												
1.3.	Stratejik Planlama Ekibinin Çalışma Usul ve Esaslarının Belirlenmesi												
1.3.	Stratejik Planlama Konusunda Ekibi Bilgilendirmek Amacıyla Sunum Yapılması												
1.4.	Stratejik Planlama Ekibine Yönelik Olarak Bir Mail Grubu Kurulması												
1.5.	Stratejik Plan Hazırlık Programı'nın Kalkınma Bakanlığı'na Sunulmak Üzere Oluşturulması												
2.	İŞKUR PAYDAŞLARININ TESPİTİ VE ANALİZİ												
2.1.	İç Paydaş ve Dış Paydaş Anketlerinde Paydaşlara Nasıl Ulaşılabileceğinin Araştırılarak Belirlenmesi												
2.2.	Dış Paydaş Tespiti ve Analizi												
2.3.	İç Paydaş ve Dış Paydaş Anketlerinin Hazırlanması												
2.4.	İç Paydaş ve Dış Paydaş Anketlerinin Uygulanması												
2.5.	İç Paydaş ve Dış Paydaş Anketlerinin Analizi												
3.	DURUM ANALİZİ												
3.1.	İçyapı Analizinin Yapılması												
3.2.	Çevre Analizinin Yapılması (ulusal, uluslararası)												
3.3.	Durum Analizi Raporlarının Birimlerin Bliğisine Sunulması												
3.4.	SWOT Analizinin Yapılması												
4.	MİSYON, VİZYON, TEMEL DEĞERLER BİLDİRİMLERİ VE AMAÇLAR												
4.1.	Kurumun Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinin (Amaçlar Dâhil) Hangilerinin Yeniden Belirleneceğine Karar Verilmesi ve Belirlenmesi												
4.2.	Belirlenen Misyon, Vizyon ve Temel Değerler ve Amaçlar İçin Birimlerden Görüş ve Önerilerin Alınması (Birimler)												
4.3.	Kurumun Misyon, Vizyon, Temel Değerleri ve Amaçlarına Son Şeklinin Verilmesi ve Üst Yönetimin Onayına Sunulması												

Eylem No	Eylem Adı	OCAK	ŞUBAT	MART	NISAN	MAYIS	HAZİRAN	TEMMUZ	AĞUSTOS	EYLÜL	EKİM	KASIM	ARALIK
5.	STRATEJİK HEDEFLER İLE HEDEFLER İÇİN PERFORMANS GÖSTERGELERİNİN, STRATEJİ, FAALİYET VE PROJELERİN BELİRLENMESİ												
5.1.	Stratejik Hedeflerin, Strateji veya Faaliyetlerin Belirlenmesi												
5.2.	Belirlenen Stratejik Hedeflerin, Strateji veya Faaliyetler Hakkında Görüş ve Önerilerin Alınması												
5.3.	Görüş ve Öneriler Doğrultusunda Stratejik Hedeflerin, Strateji veya Faaliyetlerin Yeniden Değerlendirilmesi												
5.4.	Stratejik Hedeflerin, Strateji veya Faaliyetler Hakkında Nihai Karar Verilmesi Amacıyla Üst Yönetime Sunulması												
6.	MALİYETLENDİRME												
6.1.	Belirlenen Proje ve Faaliyetlerin Maliyet Tahminlerinin Yapılması												
6.2.	Yıllık Maliyet Toplamının Kurum Bütçesi ve Diğer Mali Kaynaklarla İlişkilendirilmesi ve Tutarlılığının Kontrolü												
6.3.	Stratejik Planın Uygulama Dönemi (5 yıllık) Toplam Tahmini Maliyetinin Belirlenmesi												
7.	TESLİM VE KABUL İŞLEMLERİ												
7.1.	Stratejik Plan Taslağının Hazırlanması												
7.2.	Stratejik Plan Taslağının Birimlerin Görüş ve Önerilerine Sunulması												
7.3.	Öneriler Doğrultusunda Son Şekli Verilen Taslağın Üst Yönetimin Onayına Sunulması												
7.4.	Stratejik Plan Değerlendirilmek Üzere Kalkınma Bakanlığına (DPT) Sunulması												
7.5.	Kalkınma Bakanlığının (DPT) Değerlendirme Raporu Doğrultusunda Stratejik Plana Son Şeklinin Verilmesi												
7.6.	Stratejik Planın Yönetim Kurulu Onayına Sunulması												
7.7.	Stratejik Planın Bakan Onayına Sunulması												
7.8.	Stratejik Planın TBMM, Maliye Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı ve Sayıştay'a gönderilmesi												
7.9.	Stratejik Planın Personel ve Kamuyu İle Paylaşılması Amacıyla Kurum İnternet Sitesinde Yayınlanması												
8.	İZLEME VE DEĞERLENDİRME												
8.1.	Hedeflere İlişkin Gerçekleşmelerin Sistematik Olarak Takibi ve Yıllık Olarak Raporlanması												

Ek 3: Teşkilat Şeması



STRATEJİK PLAN İÇ PAYDAŞ ANKETİ

Bilindiği üzere, Kurumumuz Stratejik Planı beş yıllık dönemini kapsayacak şekilde 2013-2017 dönemi için yenilenecektir. Bu aşamada en önemli veri kaynaklarından birisi çalışanların görüş ve önerileridir. Bu çerçevede, çalışanların görüşlerini Stratejik Plana yansıtmak amacıyla oluşturulmuş aşağıdaki ankete lütfen cevap veriniz.

Örnek Uygulama

Şıkları önem sırasına göre numaralandırınız. Örneğin aşağıdaki soruda 6 şık var. 6 şıkkı 1'den 6 ya kadar önem sırasına göre parantez içindeki bölgeye bir numara vererek sıralayınız. (1) en önemli şıkkı (6) en önemsiz şıkkı temsil etmektedir.

Soru ve Şıkları					
a	b	c	d	e	f
2	1	3	5	4	6

1-7 arası sorular yukarıdaki örnekte de açıklandığı gibi önem sırasına göre sıralanacaktır.

1- Dünyadaki ve ülkemizdeki gelişmeler dikkate alındığında, genel anlamda İŞKUR'un hizmet sunduğu faaliyet alanı çalışma hayatı içerisindeki varoluş nedeni sizce ne olmalıdır? (Şıkları önem sırasına göre sıralayınız)

- İşgücü talebi ve iş aramanın düzene bağlanması ile istihdamda özel politika gerektiren grupların istihdamlarına yönelik çalışmalar yapmak işgücünün yurtiçinde ve yurtdışında uygun oldukları işlere yerleştirilmesi ile işgücü talepleri için elverişli işçiler bulunmasına aracılık etmek (.....)
- İşsizlik sigortası ödeneğine kısa çalışma ödeneğine ve ücret garanti fonu kapsamında ücret alacaklarının ödemesine ilişkin çalışmaları yapmak (.....)
- İstihdam edilebilirliği artırıcı mesleki eğitim hizmetleri vermek (.....)
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek mesleki rehberlik hizmetleri sunmak (.....)
- İşgücü piyasası verilerini yerel ve ulusal bazda derlemek analiz etmek yorum. ve yayınlamak (.....)
- Çalışma hayatına ilişkin hizmetlerin etkin ve verimli sunulmasını sağlamak(.....)
- Diğer (.....)

2-İŞKUR'un işgücü piyasasında/çalışma hayatında etkin rol oynamasında etkili olan faktörler nelerdir? (Şıkları önem sırasına göre sıralayınız)

- Katılımcı ve sosyal diyaloga açık bir idari yapı (.....)
- Kurumun işsizlik sigortası fonunu yönetmesi (.....)
- Tüm ülke düzeyinde örgütlenmiş olmak (.....)
- Bilişim teknolojilerinden yararlanılması (.....)
- Nitelikli personele sahip olmak (.....)
- Toplumun önemli bir kesimini ilgilendiren hizmet alanına sahip olması (.....)
- Uluslararası proje uygulamada deneyim sahibi olunması (.....)
- Aktif istihdam programlarının uygulanması (.....)
- Çalışma hayatındaki aktörler arasındaki uyuşmazlıkların giderilmesine yardımcı olmak
- Diğer..... (.....)

3- İŞKUR'un işgücü piyasasında/çalışma hayatında yeterince etkin olamamasında etkili olan faktörler nelerdir? (Şıkları önem sırasına göre sıralayınız)

- Tanınırlılığının yetersizliği (.....)
- İşgücü piyasasına yeterince hâkim olunamayışı (.....)
- Sosyal diyalog mekanizmasının etkin kullanılmaması (.....)
- Teknik kapasite eksikliği (.....)
- Personel sayısının yetersizliği (.....)
- Mali kaynakların etkin kullanılmaması (.....)
- Aktif istihdam programlarının yeterince etkin uygulanmaması (.....)
- Diğer..... (.....)

4- Önümüzdeki 5 yıllık dönemde Türkiye işgücü piyasasının/çalışma hayatının en önemli sorunu sizce ne olabilir? (Şıkları önem sırasına göre sıralayınız)

- Yatırım ve teşviklerin yetersizliği (.....)
- Kayıtdışı istihdam (.....)
- Esnek çalışma biçimlerinin gelişmemiş olması (.....)
- İşgücü piyasasının şeffaf olmayışı (.....)
- Göç (.....)
- Yeterli istihdamın yaratılmaması (.....)
- İşgücünün eğitim seviyesinin düşük olması (.....)
- Eğitim-istihdam ilişkisinin kurulamaması (.....)
- Girişimciliğin yeterince desteklenmemesi (.....)
- İşgücü piyasası verilerinin yetersizliği
- Diğer (.....)

5- İşgücü piyasasında/çalışma hayatında yaşanan bu sorunların (4. Sorudaki) çözümü için genel anlamda neler yapılabilir? (Şıkları önem sırasına göre sıralayınız)

- a. Ulusal İstihdam Stratejisi yayımlanmalı (.....)
- b. Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmeli (.....)
- c. Mesleki eğitim güçlendirilmeli (.....)
- d. Girişimcilik desteklenmeli (.....)
- e. İstihdama yönelik yatırımlar ve teşvikler artırılarak uygulanmalı (.....)
- f. Etkin bir insan gücü planlaması sistemi uygulamaya konulmalı (.....)
- g. Kayıtdışılık Azaltılmalı
- h. Esnek Çalışma Yaygınlaştırılmalı
- i. Makroekonomik politikaların temelinde istihdam olmalı
- j. İşsizlik sigortası uygulamasına ek olarak İşsizlik yardımı uygulamaya konulmalı (.....)
- k. Diğer (.....)

6- Önümüzdeki 5 yıllık dönemde İŞKUR'un işgücü piyasasındaki/çalışma hayatında sorunların çözümüne yönelik olarak en önemli görevi sizce ne olmalıdır? (Şıkları önem sırasına göre sıralayınız) (Lütfen 1, 4 ve 5 inci sorulara verdiğiniz cevapları göz önünde bulundurunuz)

- a. İşe yerleştirme hizmetlerinin etkinleştirilmesi (.....)
- b. İşsizlik sigortasının etkinliğinin artırılması (.....)
- c. Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak (.....)
- d. Etkin bir işgücü piyasası bilgi sistemi oluşturmak (.....)
- e. Danışmanlık hizmetlerini geliştirmek (.....)
- f. İşgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik mesleki eğitim faaliyetlerini geliştirmek (.....)
- g. Eğitim ve istihdam ilişkisi arasındaki duyarlılığı artırarak etkin bir insangücü planlaması yapmak (.....)
- h. Ulusal ve uluslararası kuruluşlarla ortak projeler yürütmek (.....)
- i. İşçi şikâyet başvurularının çözümüne ve etkinliğinin artırılmasına yönelik hakem heyetlerinin oluşturulmasını sağlamak (.....)
- j. Diğer..... (.....)

7- Kurumumuzun işsizlere sunduğu mesleki eğitim faaliyetlerinin başarılı olmasını etkileyen unsurları işaretleyiniz. (Şıkları önem sırasına göre sıralayınız)

- Eğitim-istihdam ilişkisinin yetersizliği (.....)
- Verilen kurs/program sayısının yetersiz olması (.....)
- Eğitim programlarının içeriğinin yetersizliği(.....)
- Eğiticilerin yetersizliği (.....)
- Eğitim mekân ve donanım yetersizliği (.....)
- Diğer (.....)

8-10 arası sorular herhangi bir sıralama gözetmeksizin, şıkkın yanındaki paranteze (X) işareti konularak bir veya birden fazla şık işaretlenerek değerlendirilecektir.

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

- Şeffaflık (.....)
- Güvenilirlik (.....)
- Tarafsızlık (.....)
- Sosyal Sorumluluk (.....)
- Katılımcılık (.....)
- Yeniliğe ve Değişime Açıklık (.....)
- Sosyal Diyalog (.....)
- Erişilebilirlik (.....)
- Kurumsal aidiyet (.....)
- İnsan Odaklılık (.....)
- Diğer..... (.....)

9- İŞKUR'un güçlü gördüğünüz yönlerini aşağıdaki listeden işaretleyiniz. (Birden fazla şık işaretlenebilir)

- Nitelikli ve özverili personele sahip olması (.....)
- Hizmetlerin yerine getirilmesinde teknolojik gelişmelerden faydalanılması (.....)
- Personelin ve üst yönetimin yeniliğe ve değişime açık olması (.....)
- Ast-üst arası iletişim güçlü olması (.....)
- Kurumsal aidiyetin yüksek olması (.....)
- Kurum içi işbirliği ve koordinasyon düzeyinin yüksek olması (.....)
- Hizmet içi eğitimlerin yeterli olması (.....)
- Bürokrasi ve kırtasiyeciliğin fazla olmaması (.....)
- Faaliyetlere ilişkin mevzuatın yeterli olması (.....)
- Tanıtım ve halkla ilişkiler faaliyetlerinin yeterli olması (.....)
- Diğer..... (.....)

10- İŞKUR'un eksik gördüğünüz yönlerini listeden işaretleyiniz. (Birden fazla şık işaretlenebilir)

- a. Nitelikli Personel Yetersizliği (.....)
- b. Personelin görevde yükselme beklentilerinin karşılanamaması (.....)
- c. Ast-Üst arası iletişim eksikliği(.....)
- d. Kurum içi işbirliği ve koordinasyon düzeyinin düşük olması (.....)
- e. Hizmet içi eğitimlerin yetersizliği (.....)
- f. Yeniliğe ve değişime açık olmaması (.....)
- g. Hizmetlerin yerine getirilmesi sırasında teknolojik gelişmelerden yeterince faydalanılamaması (.....)
- h. Kurumsal aidiyetin düşük olması (.....)
- i. Faaliyetlere ilişkin mevzuatın yetersiz olması (.....)
- j. Tanıtım ve hakla ilişkiler faaliyetlerinin yetersiz olması (.....)
- k. Diğer..... (.....)

11- Kurumun Misyonunu ifade eden bir cümle yazınız. Önerinizi, aşağıdaki tanımı dikkate alarak ve önceki sorulara verilen cevapları gözeterek aşağıdaki boşluğa yazınız?

(Miyon bir kuruluşun varlık sebebidir; kuruluşun ne yaptığını, nasıl yaptığını ve kimin için yaptığını açıkça ifade eder. Miyon bildirim stratejik plan dokümanının diğer kısımlarına da temel oluşturur. Miyon bildirim, kuruluşun sunduğu tüm hizmet ve faaliyetleri kapsayan bir şemsiye kavramdır.)

.....

.....

.....

.....

12- Kurumun Vizyonunu ifade eden bir cümle yazınız. Önerinizi, aşağıdaki tanımı dikkate alarak ve önceki sorulara verilen cevapları gözeterek aşağıdaki boşluğa yazınız?

(Vizyon kuruluşun ideal geleceğini sembolize eder. Kuruluşun uzun vadede neleri yapmak istediğinin güçlü bir anlatımıdır. Vizyon bir kuruluşun farklı birimleri arasında birleştirici bir unsurdur. Bundan dolayı, birçok işlevi yerine getiren kuruluşlarda daha da önemli bir role sahiptir. Vizyon bildirim kuruluşun ulaşmayı arzu ettiği geleceğin iddialı ve gerçekçi bir ifadesidir. Bu ifade, bir yandan çalışanları ve karar alıcıları ilerlemeye teşvik etmeli, diğer yandan da ulaşılabilir olmalıdır.)

.....

.....

.....

.....

13-Görev yaptığınız yeri seçiniz?

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

EK 5: İç Paydaş Anketi Raporu (Sorular Ve Öne Çıkan Şıklar)

Dünyadaki ve Ülkemizdeki gelişmeler dikkate alındığında, genel anlamda İŞKUR'un hizmet sunduğu faaliyet alanı/çalışma hayatı içerisindeki varoluş nedeni sizce ne olmalıdır? (Her seçeneği önemine göre değerlendiriniz)

A- İşgücü talebi ve iş aramanın düzene bağlanması ile istihdamda özel politika gerektiren grupların istihdamlarına yönelik çalışmalar yapmak, işgücünün yurtiçinde ve yurtdışında uygun oldukları işlere yerleştirilmesi ile işgücü talepleri için elverişli işçiler bulunmasına aracılık etmek

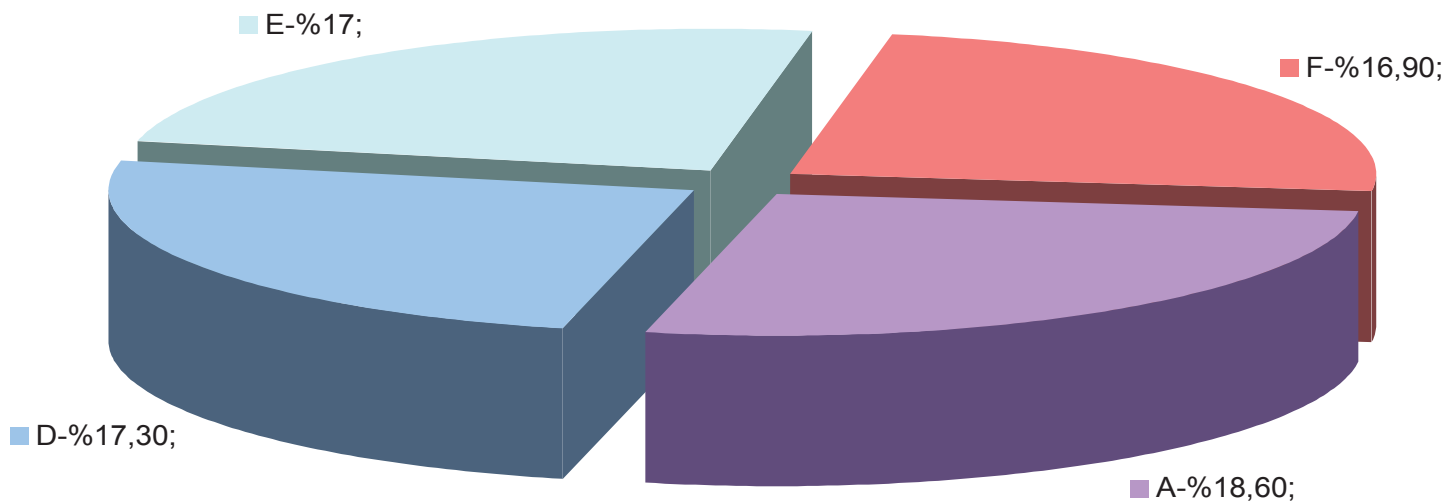
B-İşsizlik sigortası ödeneğine, kısa çalışma ödeneğine ve ücret garanti fonu kapsamında ücret alacaklarının ödemesine ilişkin çalışmaları yapmak

C-İstihdam edilebilirliği artırıcı mesleki eğitim hizmetleri vermek

D-İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, mesleki rehberlik hizmetleri sunmak

E-İşgücü piyasası verilerini yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak

F-Çalışma hayatına ilişkin hizmetlerin etkin ve verimli sunulmasını sağlamak



İŞKUR'un işgücü piyasasında/çalışma hayatında etkin rol oynamasında etkili olan faktörler nelerdir?

(önemine göre değerlendiriniz)

A-Katılımcı ve sosyal diyaloga açık bir idari yapı

B-Kurumun işsizlik sigortası fonunu yönetmesi

C-Tüm ülke düzeyinde örgütlenmiş olmak

D-Bilişim teknolojilerinden yararlanılması

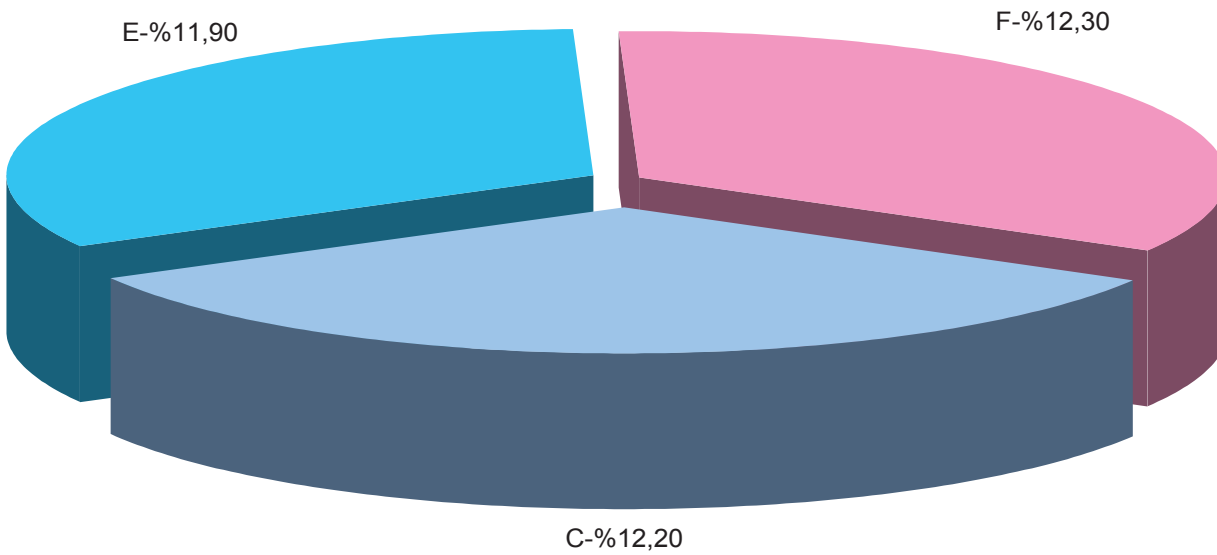
E-Nitelikli personele sahip olmak

F-Toplumun önemli bir kesimini ilgilendiren hizmet alanına sahip olması

G-Uluslararası proje uygulamada deneyim sahibi olunması

H-Aktif istihdam programlarının uygulanması

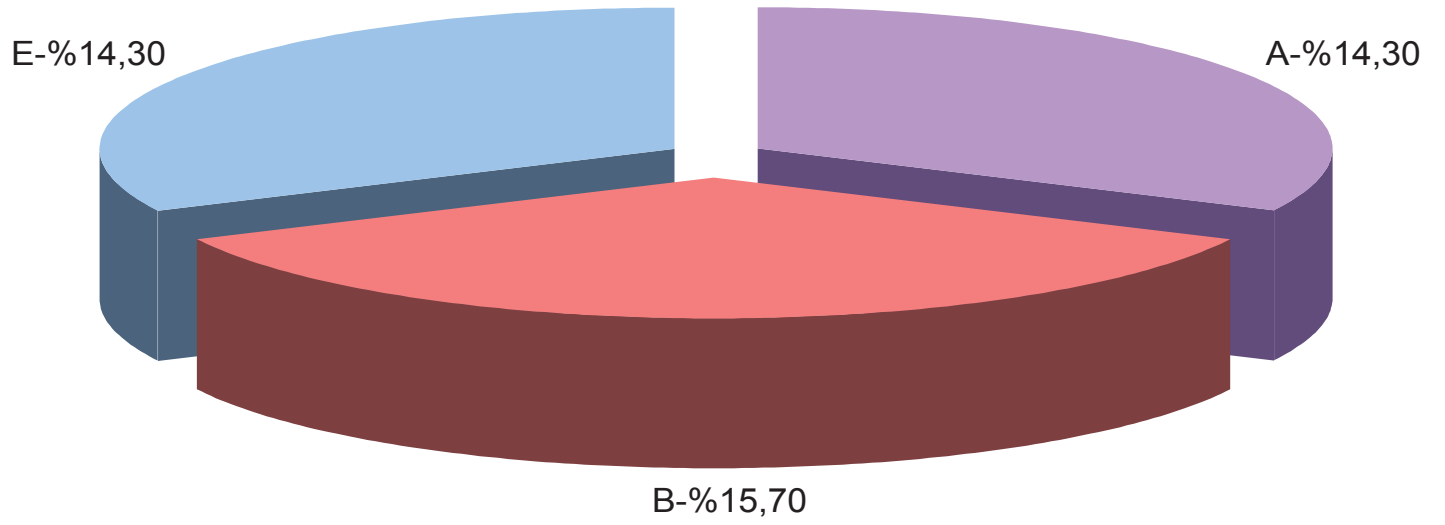
I-Çalışma hayatındaki aktörler arasındaki uyumsuzlukların giderilmesine yardımcı olmak



İŞKUR'un işgücü piyasasında/çalışma hayatında yeterince etkin olamamasında etkili olan faktörler nelerdir?

(Her seçeneği önemine göre değerlendiriniz)

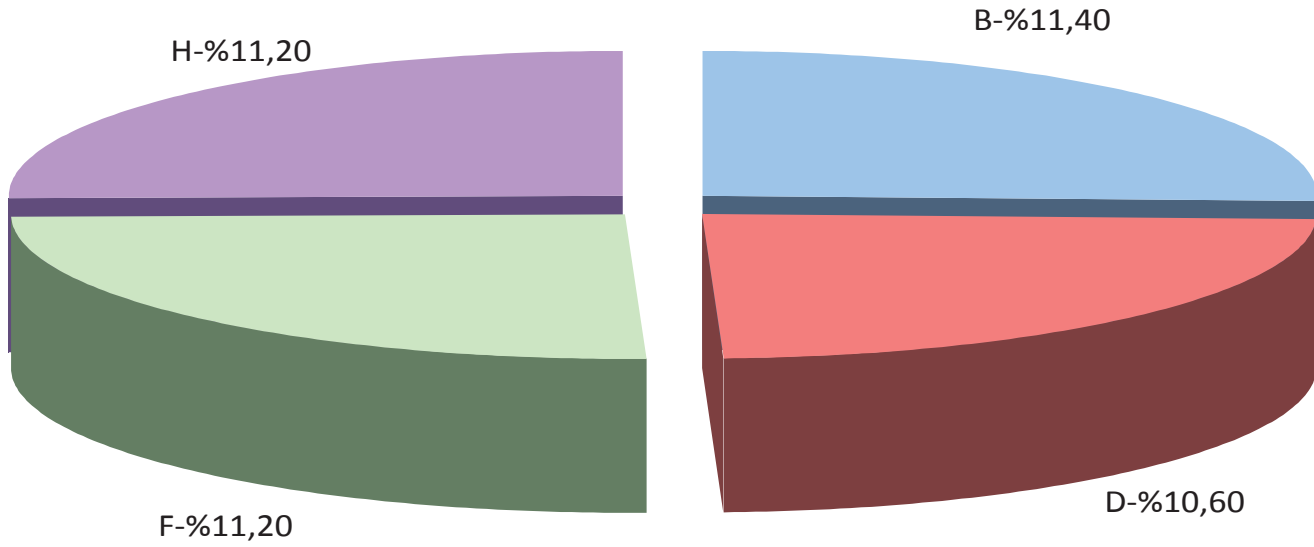
- A-Tanınırılığının yetersizliği
- B-İşgücü piyasasına yeterince hâkim olunamayışı
- C-Sosyal diyalog mekanizmasının etkin kullanılamaması
- D-Teknik kapasite eksikliği
- E-Personel sayısının yetersizliği
- F-Mali kaynakların etkin kullanılamaması
- G-Aktif istihdam programlarının yeterince etkin uygulanmaması



Önümüzdeki 5 yıllık dönemde Türkiye işgücü piyasasının/çalışma hayatının en önemli sorunu sizce ne olabilir?

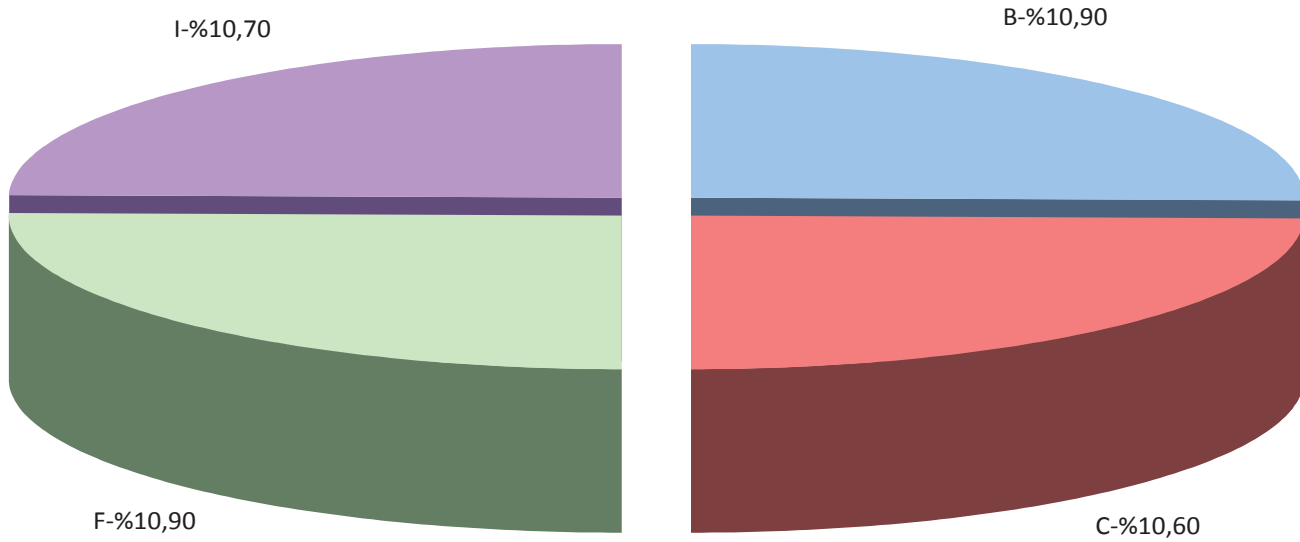
(Her seçeneği önemine göre değerlendiriniz)

- A-Yatırım ve teşviklerin yetersizliği
- B-Kayıtdışı istihdam
- C-Esnek çalışma biçimlerinin gelişmemiş olması
- D-İşgücü piyasasının şeffaf olmayışı
- E-Göç
- F-Yeterli istihdamın yaratılamaması
- G-İşgücünün eğitim seviyesinin düşük olması
- H-Eğitim-istihdam ilişkisinin kurulamaması
- I-Girişimciliğin yeterince desteklenmemesi
- J-İşgücü piyasası verilerinin yetersizliği



İşgücü piyasasında/çalışma hayatında yaşanan bu sorunların (4. Sorudaki) çözümü için genel anlamda neler yapılabilir? (Her seçeneği önemine göre değerlendiriniz)

- A-Ulusal İstihdam Stratejisinin yayımlanması
- B-Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmeli
- C-Mesleki eğitim güçlendirilmeli
- D-Girişimcilik desteklenmeli
- E-İstihdama yönelik yatırımlar ve teşvikler artırılarak uygulanmalı
- F-Etkin bir insan gücü planlaması sistemi uygulamaya konulmalı
- G-Kayıt dışılık Azaltılmalı
- H-Esnek Çalışma Yaygınlaştırılmalı
- I-Makroekonomik politikaların temelinde istihdam olmalı
- J-İşsizlik sigortası uygulamasına ek olarak İşsizlik yardımının uygulamaya konulması



Önümüzdeki 5 yıllık dönemde İŞKUR'un işgücü piyasasındaki/çalışma hayatında sorunların çözümüne yönelik olarak en önemli görevi sizce ne olmalıdır? (Her seçeneği önemine göre değerlendiriniz) (Lütfen 1, 4. ve 5. sorulara verdiğiniz cevapları göz önünde bulundurunuz)

A-İşe yerleştirme hizmetlerinin etkinleştirilmesi

B-İşsizlik sigortasının etkinliğinin artırılması

C-Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak

D-Etkin bir işgücü piyasası bilgi sistemi oluşturmak

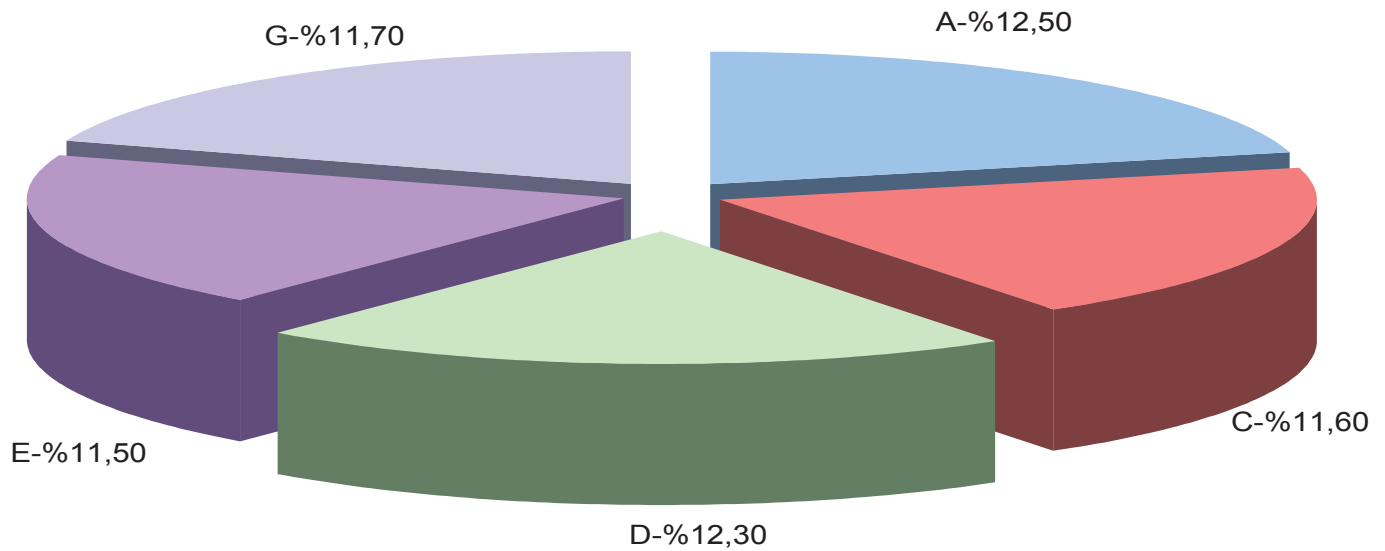
E-Danışmanlık hizmetlerini geliştirmek

F-İşgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik, mesleki eğitim faaliyetlerini geliştirmek

G-Eğitim ve istihdam ilişkisi arasındaki duyarlılığı artırarak etkin bir insangücü planlaması yapmak

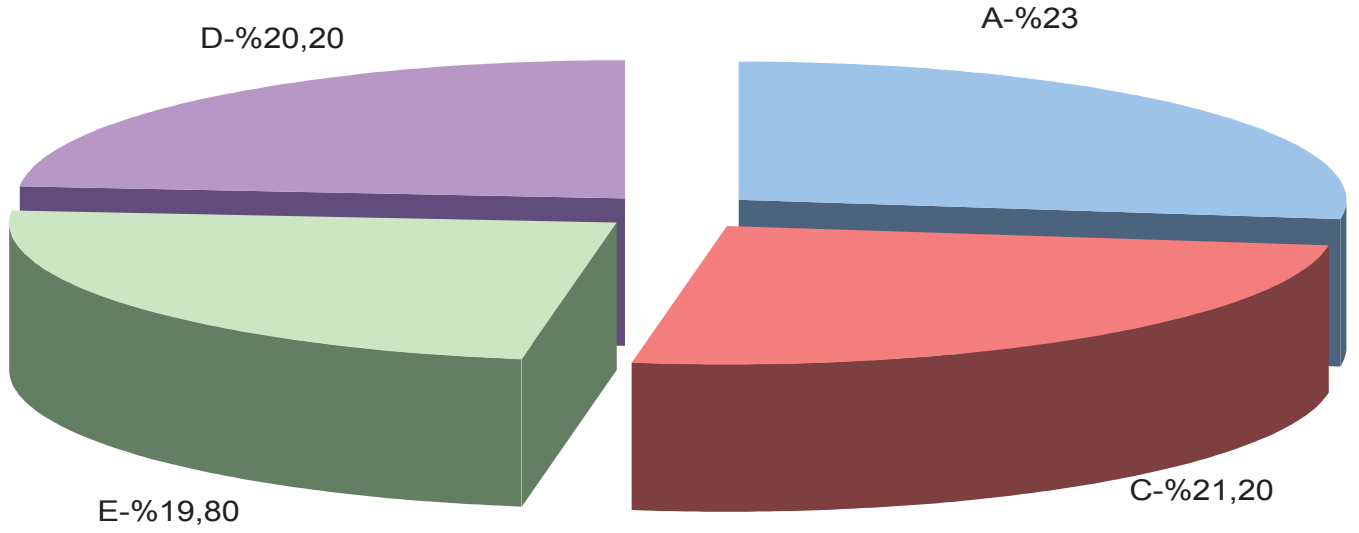
H-Ulusal ve uluslararası kuruluşlarla ortak projeler yürütmek

I-İşçi şikâyet başvurularının çözümüne ve etkinliğinin artırılmasına yönelik hakem heyetlerinin oluşturulmasını sağlamak



Kurumumuzun işsizlere sunduğu mesleki eğitim faaliyetlerinin başarılı olmasını etkileyen unsurları işaretleyiniz. (Her seçeneği önemine göre değerlendiriniz)

- A-Eğitim-istihdam ilişkisinin yetersizliği
- B-Verilen kurs/program sayısının yetersiz olması
- C-Eğitim programlarının içeriğinin yetersizliği
- D-Eğiticilerin yetersizliği
- E-Eğitim mekân ve donanım yetersizliği



Aşağıdaki değer ve ilkelerden hangileri İŞKUR için öncelikli söylenebilir?

Şeffaflık

Güvenilirlik

Tarafsızlık

Sosyal Sorumluluk

Katılımcılık

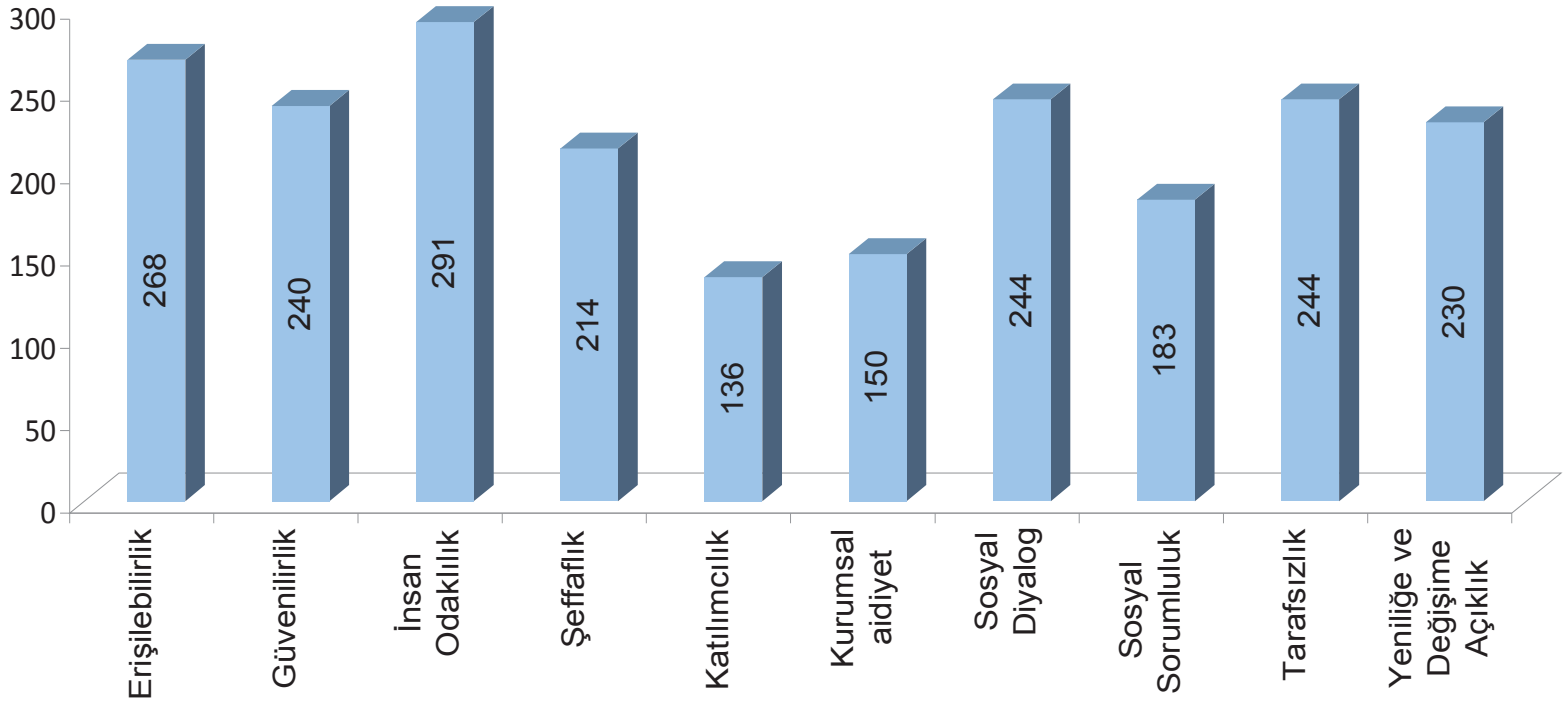
Yeniliğe ve Değişime Açıklık

Sosyal Diyalog

Erişilebilirlik

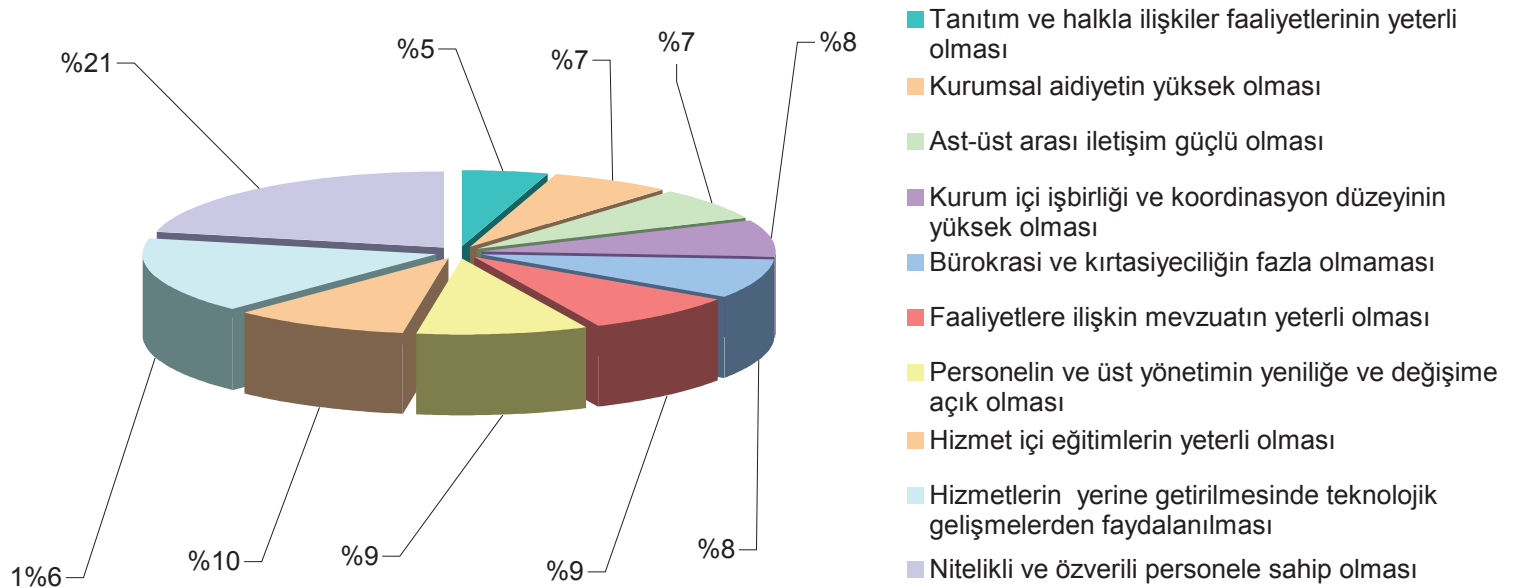
Kurumsal aidiyet

İnsan Odaklılık



İŞKUR'un güçlü gördüğünüz yönlerini aşağıdaki listeden işaretleyiniz.

- Nitelikli ve özverili personele sahip olması
- Hizmetlerin yerine getirilmesinde teknolojik gelişmelerden faydalanılması
- Personelin ve üst yönetimin yeniliğe ve değişime açık olması
- Ast-üst arası iletişim güçlü olması
- Kurumsal aidiyetin yüksek olması
- Kurum içi işbirliği ve koordinasyon düzeyinin yüksek olması
- Hizmet içi eğitimlerin yeterli olması
- Bürokrasi ve kırtasiyeciliğin fazla olmaması
- Faaliyetlere ilişkin mevzuatın yeterli olması
- Tanıtım ve halkla ilişkiler faaliyetlerinin yeterli olması



İŞKUR'un eksik gördüğünüz yönlerini listeden işaretleyiniz.

Nitelikli Personel Yetersizliği

Personelin görevde yükselme beklentilerinin karşılanamaması

Ast-Üst arası iletişim eksikliği

Kurum içi işbirliği ve koordinasyon düzeyinin düşük olması

Hizmet içi eğitimlerin yetersizliği

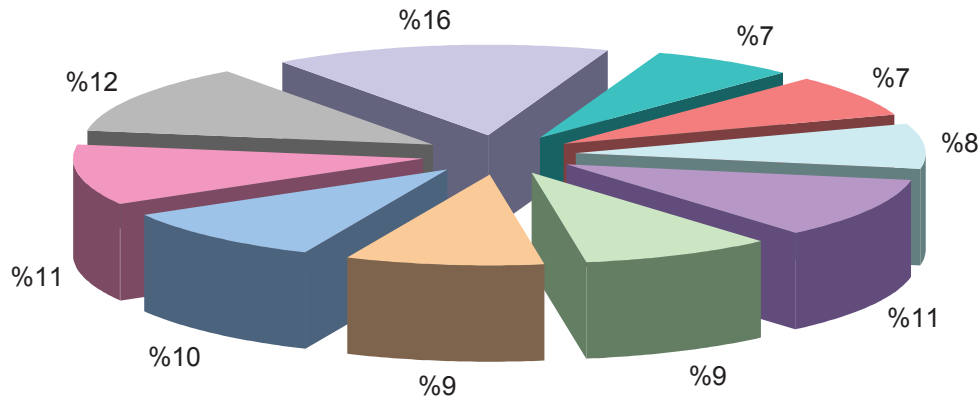
Yeniliğe ve değişime açık olmaması

Hizmetlerin yerine getirilmesi sırasında teknolojik gelişmelerden yeterince faydalanılamaması

Kurumsal aidiyetin düşük olması

Faaliyetlere ilişkin mevzuatın yetersiz olması

Tanıtım ve hakla ilişkiler faaliyetlerinin yetersiz olması



■ Yeniliğe ve değişime açık olmaması

■ Nitelikli Personel Yetersizliği

■ Hizmetlerin yerine getirilmesi sırasında teknolojik gelişmelerden yeterince faydalanılamaması

■ Kurum içi işbirliği ve koordinasyon düzeyinin düşük olması

■ Kurumsal aidiyetin düşük olması

■ Hizmet içi eğitimlerin yetersizliği

■ Faaliyetlere ilişkin mevzuatın yetersiz olması

■ Ast-Üst arası iletişim eksikliği

■ Tanıtım ve hakla ilişkiler faaliyetlerinin yetersiz olması

■ Personelin görevde yükselme beklentilerinin karşılanamaması

EK 6: DIŞ PAYDAŞ ANKETİ

TÜRKİYE İŐ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ DIŞ PAYDAŞ ANKETİ

Kurumu/Kuruluşu

Kurumun türü

() Kamu () Özel sektör () Sivil toplum () Meslek kuruluşu

Telefon

Örnek Uygulama

1			2			3			4			5		
Çok Az			Az			Orta			Fazla			Çok Fazla		

1. İŞKUR'un yaptığı hizmetler ile ilgili bilgi düzeyiniz nedir?

- a) Üst düzeyde
- b) Orta düzeyde
- c) Alt düzeyde
- d) Bilgim yok

2. Bu bilgiyi hangi yolla edindiniz? (1. Soruya Bilgim yok denilmedi ise birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- a) Ortaklık ve İşbirliği
- b) Kurum Personeli Aracılığıyla,
- c) Medya kanalıyla
- d) Süreli yayınlar (kitap, dergi, bülten vb.)
- e) İnternet sitesi
- f) Çalıştay, seminer vb.
- g) Diğer.....

3- İŞKUR'u kurumsal gelişim anlamında nasıl buluyorsunuz?

- a) Her gün gelişen ve kendini yenileyen bir kurum
- b) Normal gelişme gösteren bir kurum
- c) Çok yavaş gelişen bir kurum
- d) Hiç gelişemeyen bir kurum
- e) Diğer.....

4- İŞKUR'un topluma olan katkısını nasıl değerlendiriyorsunuz?

- a) Üst düzeyde katkı sağlayan bir kurum olduğunu düşünüyorum
- b) Katkı sağladığını düşünüyorum
- c) Kararsızım
- d) Katkı sağlamadığını düşünüyorum
- e) Diğer.....

5- İŞKUR'un birimleri ile olan memnuniyet derecenizi belirtiniz.

	Merkez Teşkilatı	İl Müdürlükleri
a) Çok Memnunum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Memnunum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Orta Düzeyde Memnunum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Memnun Değilim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Hiç memnun Değilim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6- İŞKUR görevlerini yerine getirme konusunda başarılıdır.

Evet Hayır

Hayır İçin Gerekçenizi yazınız.....
.....

7- İŞKUR paydaşlarının görüşlerini ifade edebilecekleri ortamların oluşmasını sağlayan bir kurumdur.

Evet Hayır

Hayır İçin Gerekçenizi yazınız.....

8- İŞKUR ile kurum/kuruluşunuz arasındaki işbirliğini nasıl değerlendiriyorsunuz?

Yeterlidir Yetersizdir

Yetersiz İçin Gerekçenizi yazınız.....

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

- | | |
|---------------------------------|--------------------------|
| a) Şeffaflık | <input type="checkbox"/> |
| b) Güvenilirlik | <input type="checkbox"/> |
| c) Tarafsızlık | <input type="checkbox"/> |
| d) Sosyal Sorumluluk | <input type="checkbox"/> |
| e) Katılımcılık | <input type="checkbox"/> |
| f) Yeniliğe ve Değişime Açıklık | <input type="checkbox"/> |
| g) Sosyal Diyalog | <input type="checkbox"/> |
| h) Erişilebilirlik | <input type="checkbox"/> |
| i) Kurumsal aidiyet | <input type="checkbox"/> |
| j) Kaliteli Hizmet | <input type="checkbox"/> |
| k) İnsan Odaklılık | <input type="checkbox"/> |
| l) Diğer..... | <input type="checkbox"/> |

10. İŞKUR'un, aşağıdaki tanınırlık araçlarını ne kadar etkin kullandığını düşünüyorsunuz? (Her şık için size en uygun olanı işaretleyiniz.)

	Çok Az	Az	Orta	Fazla	Çok Fazla
a) Kurum web sayfası	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Yüz yüze iletişim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Medya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Süreli yayınlar (dergi, bülten vb.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Çalıştay, seminer vb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Diğer.....					

11- İŞKUR'un işgücü piyasasında/çalışma hayatında etkin rol oynamasında etkili olan faktörler nelerdir (Her şık için size en uygun olanı işaretleyiniz.)

	Çok az	Az	Orta	Fazla	Çok Fazla
a) Katılımcı ve sosyal diyaloga açık bir idari yapı,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Kurumun işsizlik sigortası fonunu yönetmesi,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Tüm ülke düzeyinde örgütlenmiş olmak,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Bilişim teknolojilerinden yararlanılması,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Nitelikli personele sahip olmak,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Toplumun önemli bir kesimini ilgilendiren hizmet alanına sahip olması,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Uluslararası proje uygulamada deneyim sahibi olunması,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Aktif istihdam programlarının uygulanması,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Çalışma hayatındaki aktörler arasındaki uyumsuzlukların giderilmesine yardımcı olmak,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Diğer.....					

12-Önümüzdeki 5 yıllık dönemde İŞKUR'un işgücü piyasasındaki/çalışma hayatında sorunların çözümüne yönelik olarak en önemli görevi sizce ne olmalıdır? (Birden fazla şık işaretlenebilir)

a) İşe yerleştirme hizmetlerinin etkinleştirilmesi	<input type="checkbox"/>
b) İşsizlik sigortasının etkinliğinin artırılması	<input type="checkbox"/>
c) Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak	<input type="checkbox"/>
d) Etkin bir işgücü piyasası bilgi sistemi oluşturmak	<input type="checkbox"/>
e) Danışmanlık hizmetlerini geliştirmek	<input type="checkbox"/>
f) istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik, mesleki eğitim faaliyetlerini geliştirmek	<input type="checkbox"/>
g) Etkin bir insan gücü planlaması yapmak	<input type="checkbox"/>
h) Ulusal ve uluslararası kuruluşlarla ortak projeler yürütmek	<input type="checkbox"/>
i) İşçi şikâyet başvurularının çözümüne ve etkinliğinin artırılmasına yönelik hakem heyetlerinin oluşturulmasını sağlamak	<input type="checkbox"/>
j) Diğer.....	

13- İŞKUR'un başarılı/güçlü bulduğunuz yönlerini belirtiniz. (Her şık için size en uygun olanı işaretleyiniz.)

	Çok az	Az	Orta	Fazla	Çok Fazla
a) Personel Kalitesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Teknolojik İmkânlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Yeniliğe ve Değişime Açık Olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Paydaşlarıyla İlişkilerinin Yeterli Olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Çalışanlar Tarafından Benimsenmiş Güçlü ve Açık Kurum Kültürünün Varlığı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Olumlu Kurum İmajının Varlığı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Tarafsız ve Şeffaf Bir Kurum Olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Tanıtım ve Halkla İlişkiler Faaliyetlerinin Yeterli Olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Mevzuatın Yeterli Olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Bürokrasi ve Kırtasiyeciliğin Fazla Olmaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Diğer					

14- İŞKUR'un başarısız/zayıf/geliştirilmesi gereken yönlerini belirtiniz. (Her şık için size en uygun olanı işaretleyiniz.)

	Çok az	Az	Orta	Fazla	Çok Fazla
a) Personel Kalitesinin Yetersiz Olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Teknolojik İmkânların Yetersiz Olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Yeniliğe ve Değişime Açık Olmaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Paydaşlarıyla İlişkilerinin Yetersiz Olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Güçlü ve Açık Kurum Kültürünün Olmaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Olumlu Kurum İmajının Olmaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Tarafsız ve Şeffaf Bir Kurum Olmaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Tanıtım ve Halkla İlişkiler Faaliyetlerinin Yetersiz Olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Mevzuatın Yetersiz Olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Diğer					

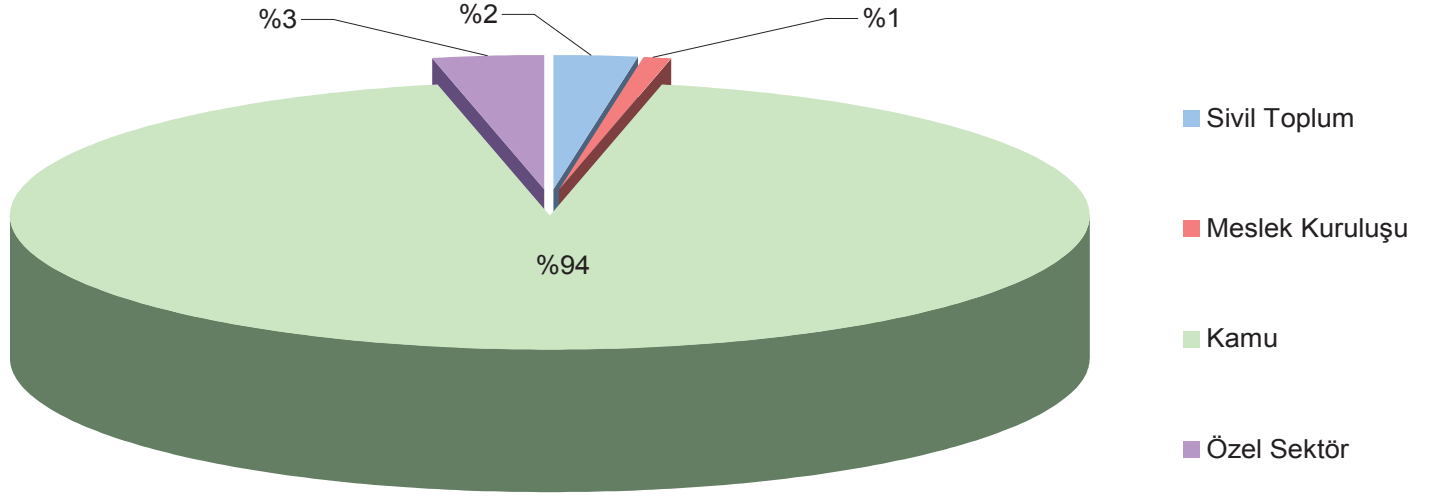
15- Diğer görüş ve önerileriniz:

.....

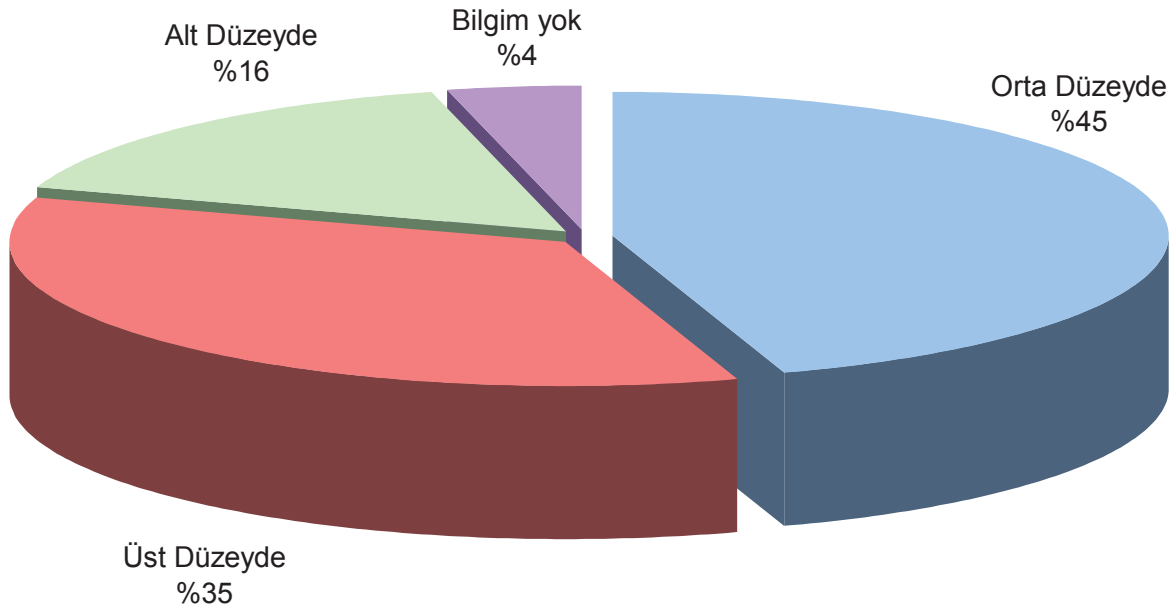
.....

EK 7: Dış Paydaş Anketi (Sorular ve Öne Çıkan Şıklar)

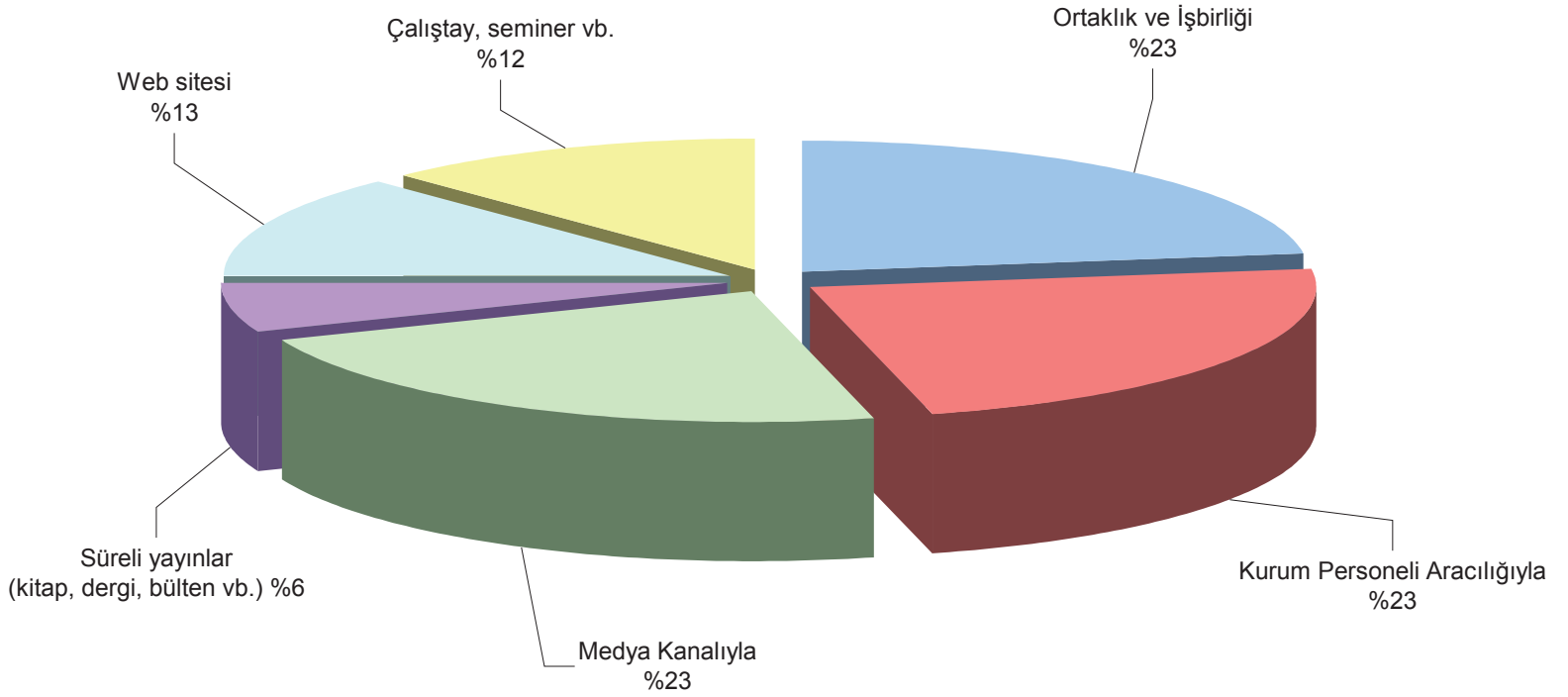
Ankete Cevap Veren Kurum/Kuruluş ve Sosyal Tarafların Dağılımı



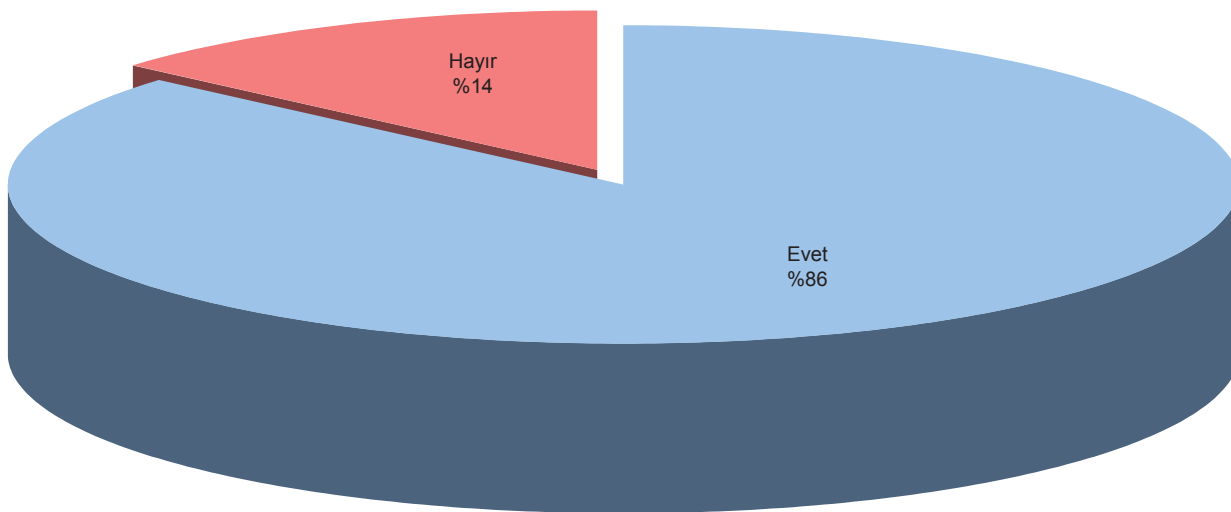
İŞKUR'un yaptığı hizmetler ile ilgili bilgi düzeyiniz nedir?



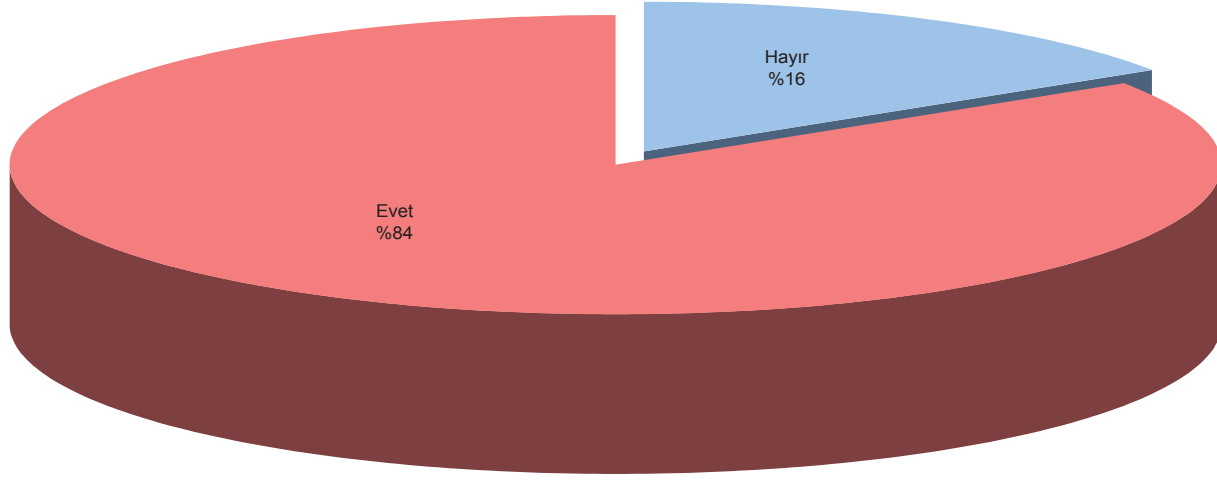
Bu bilgiyi hangi yolla edindiniz?



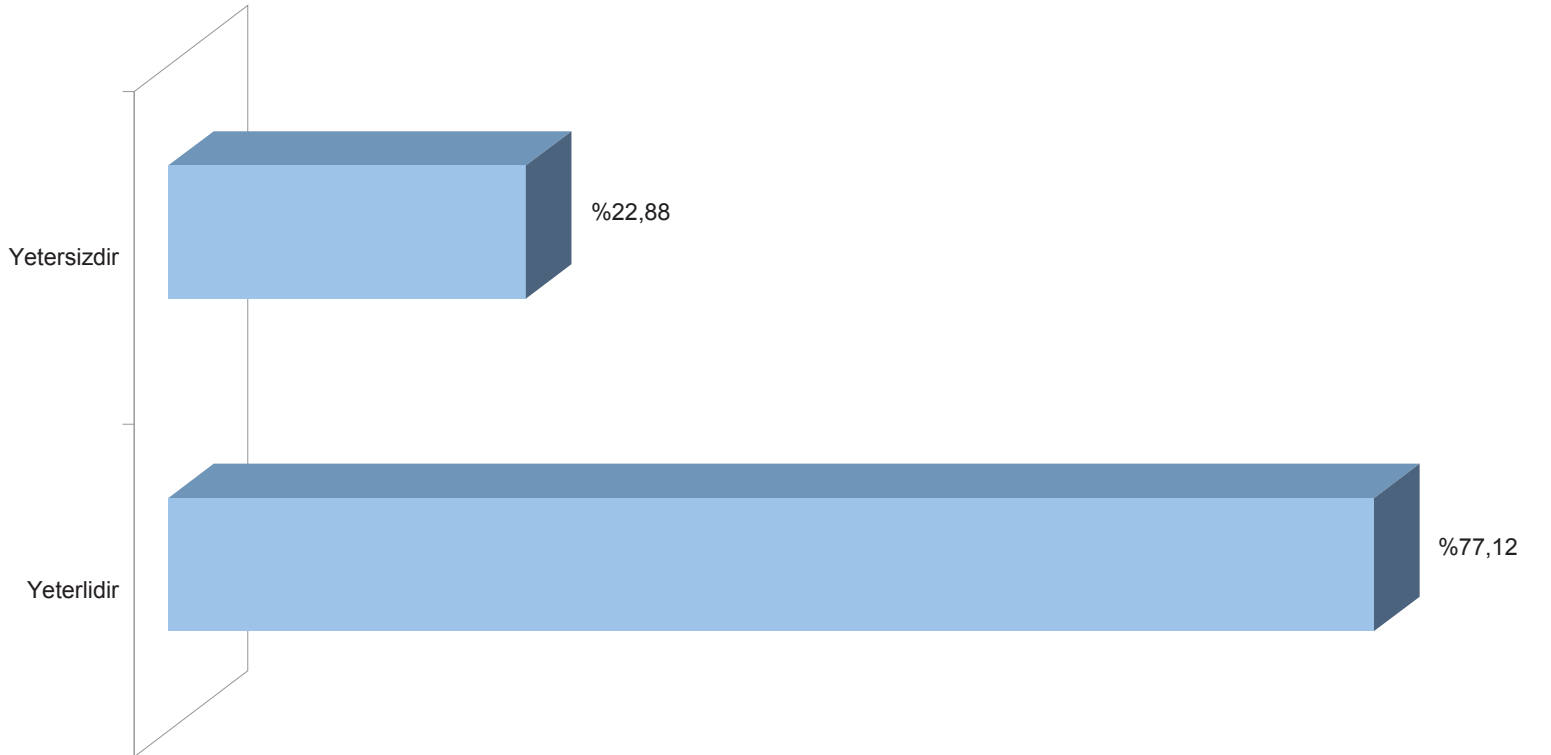
İŞKUR görevlerini yerine getirme konusunda başarılıdır.



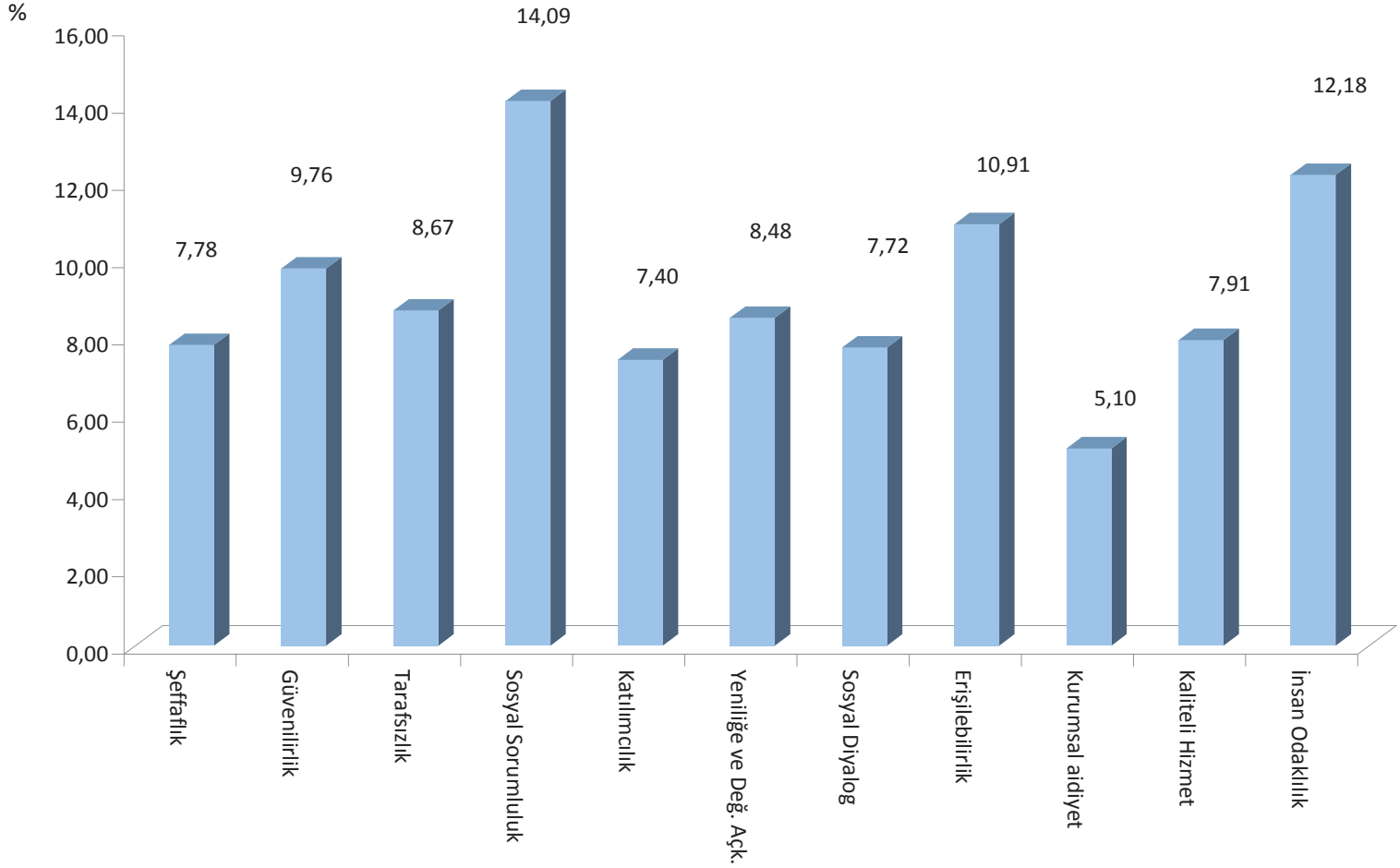
İŞKUR paydaşlarının görüşlerini ifade edebilecekleri ortamların oluşmasını sağlayan bir kurumdur.



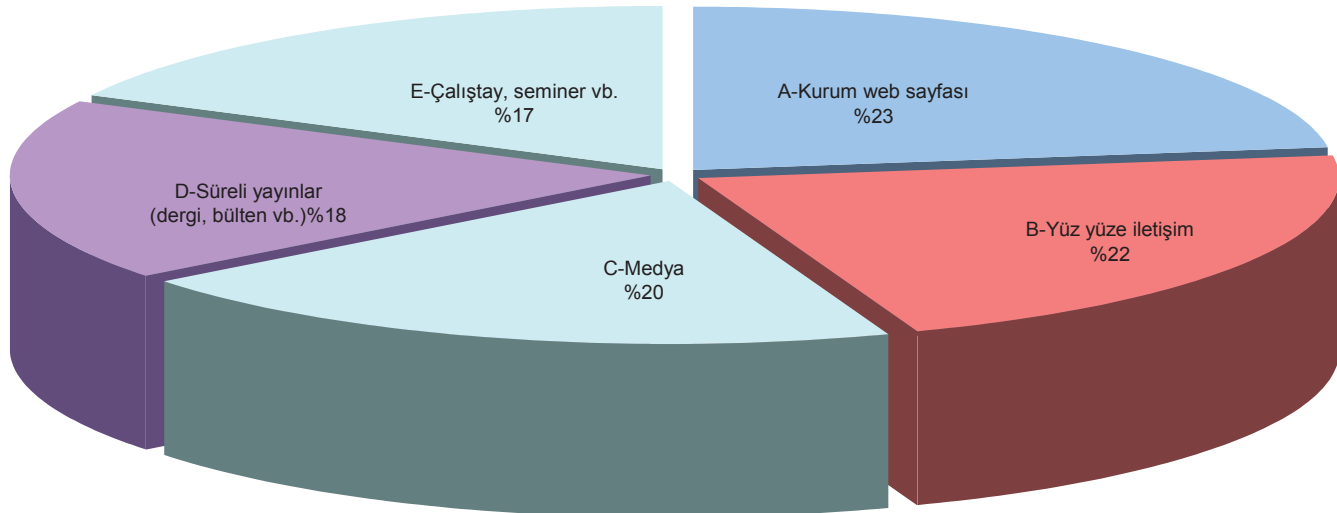
İŞKUR ile kurum/kuruluşunuz arasındaki işbirliğini nasıl değerlendiriyorsunuz?



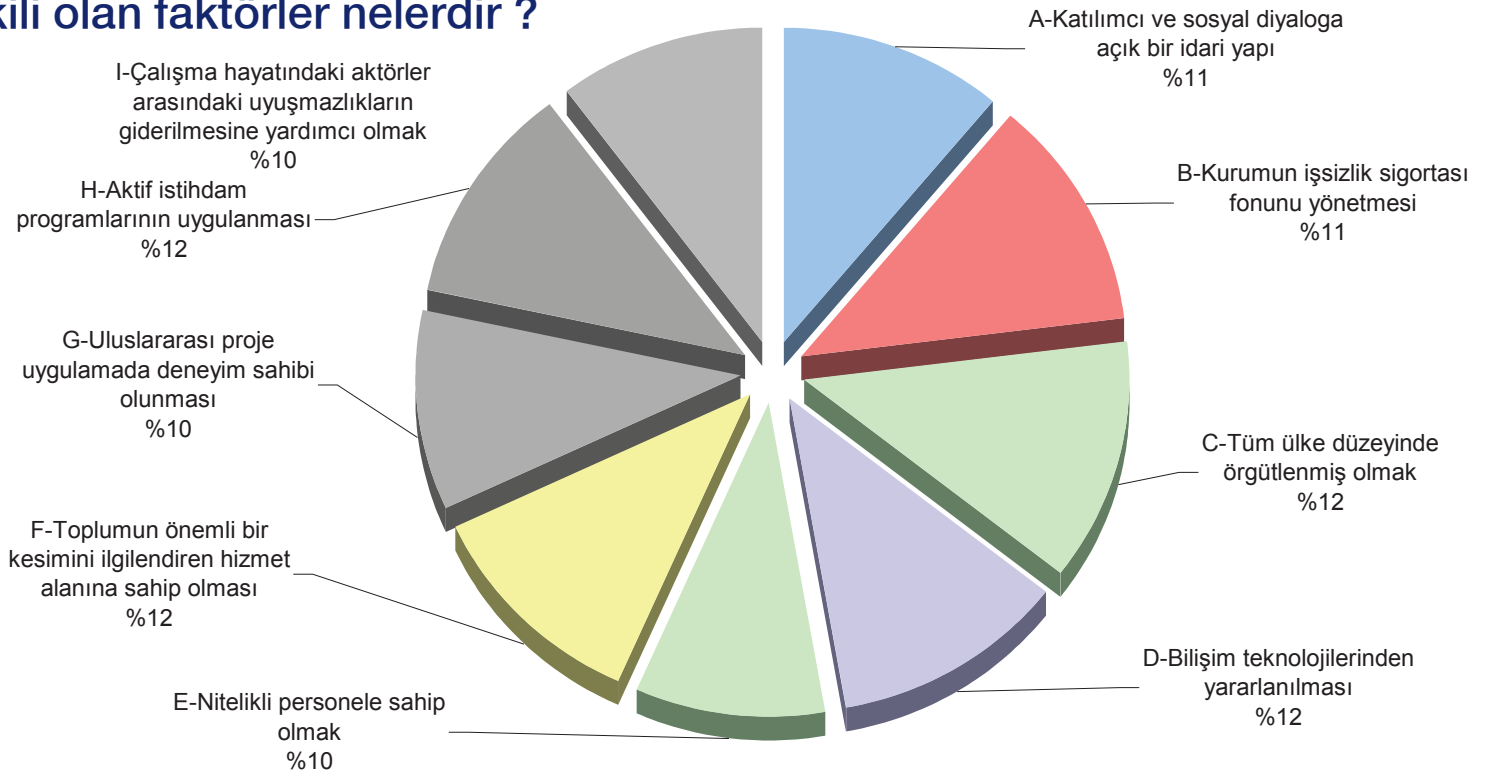
Aşağıdaki değer ve ilkelerden hangileri İŞKUR için öncelikli söylenebilir?



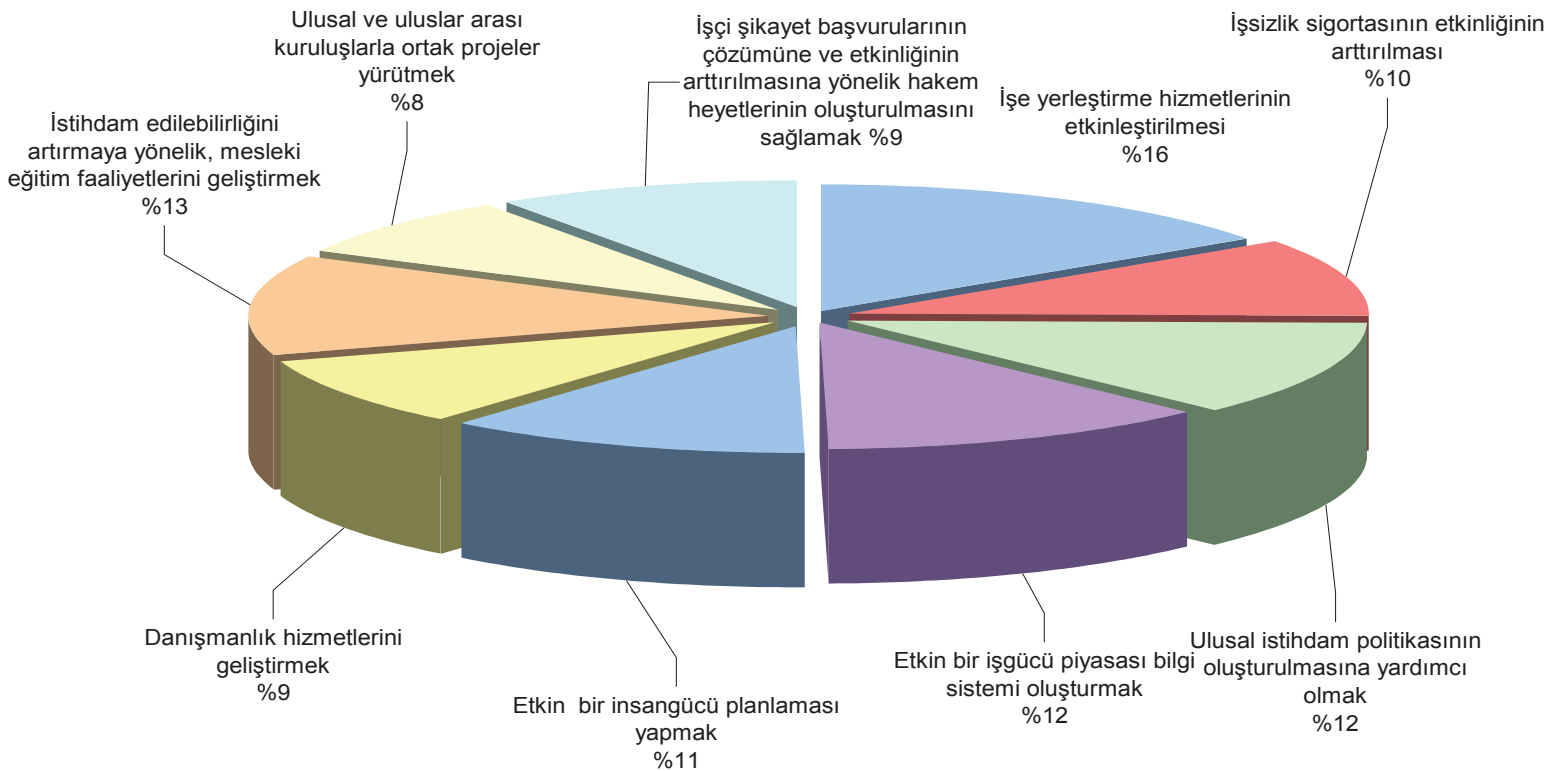
İŞKUR'un, aşağıdaki tanınırlık araçlarını ne kadar etkin kullandığını düşünüyorsunuz?



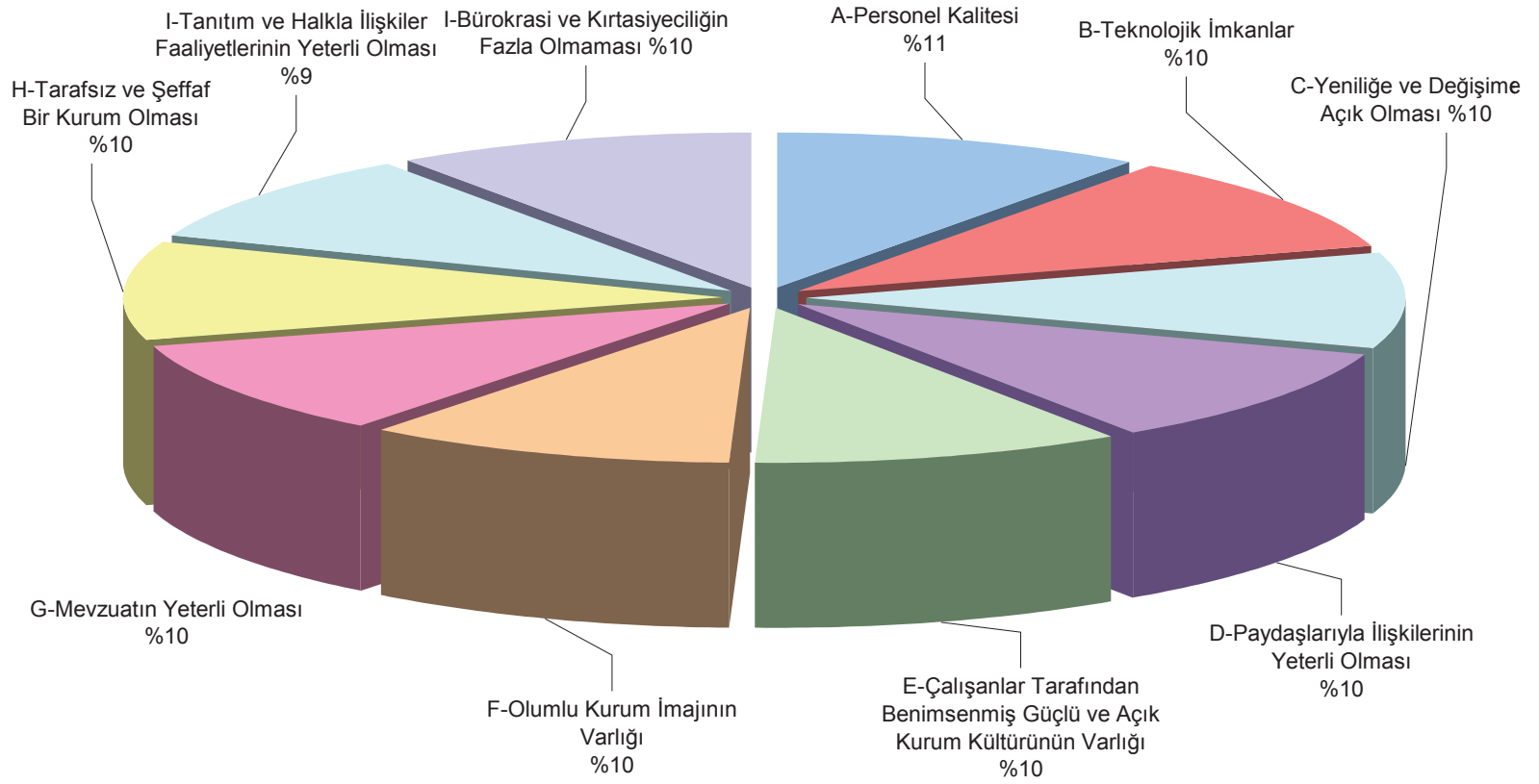
İŞKUR'un işgücü piyasasında/çalışma hayatında etkin rol oynamasında etkili olan faktörler nelerdir ?



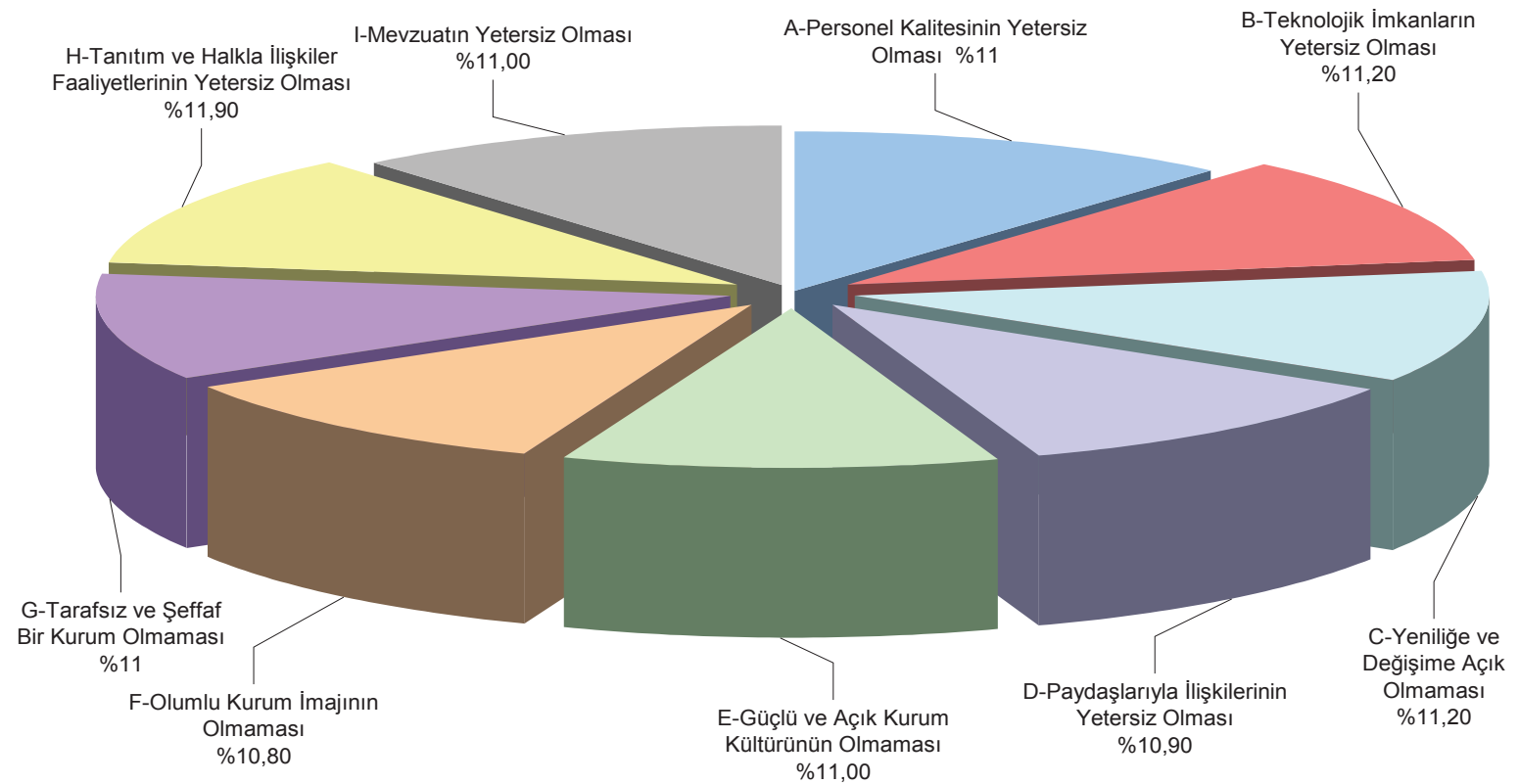
Önümüzdeki 5 yıllık dönemde İŞKUR'un işgücü piyasasındaki/çalışma hayatında sorunların çözümüne yönelik olarak en önemli görevi sizce ne olmalıdır?



İŞKUR'un başarılı/güçlü bulduğunuz yönlerini belirtiniz.



İŞKUR'un başarısız/zayıf/geliştirilmesi gereken yönlerini belirtiniz.



EK 8: İŞKUR YÖNETİM BİLGİ SİSTEMİ EYLEM PLANI

Eylem No	Eylem Tanımı	Eylemden Sorumlu Birim	İşbirliği Yapılacak Birimler	İşbirliği Yapılacak Kurum(lar)	Eylemin Tamamlanma Süresi**	Eylemden Beklenen Sonuç Açıklaması
1	Kurum internet sayfası ve portal ile Kayıt Sistemini Sadeleştirmek, Kullanıcı Dostu hale getirmek ve herkes için erişilebilir kılmak	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı,	Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı	İçişleri Bakanlığı (MERNİS, ADNKS), Aile ve Sosyal Politika Bakanlığı(ASPB), Sağlık Bakanlığı, SGK, TOBB, TESK, GTB, TÜBİTAK	1 Yıl	Kuruma kayıt olma sürecini kolaylaştırmak, kayıt için gerekli verilerin olduğu kurumlara işbirliği yapılarak otomatik olarak sisteme aktarmak, Kurum internet sayfası ve portalini kullanıcı dostu hale getirmek, engeller için erişilebilir kılmak, İngilizce sürümünü oluşturmak.
2	Aktif İşgücü Programlarını sayısal ve mali açıdan izleme sistemini, değerlendirme ve raporlama sistemini 2015 yılına kadar kurmak	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı,	Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı			AİP'ye sağlanan kaynağın yönetilmesi ve izlenmesinin sağlanması.
3	AİP Kapsamında Kurs/Programlarına ilişkin tüm işlem ve süreçlerin elektronik ortamda yapılabilir hale getirilmesi	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı,	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı, Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı	MEB, YÖK, KOSGEB, SGK, BSTB, Kamu İhale Kurumu, Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Ceza Paraları Fonunda Toplanan Parayı Harcamaya Yetkili Komisyon,	2 Yıl S	AİP'lerin İlan-Yüklenicinin Başvurusu- Kursiyerin Başvuru/Seçmesi-Kurs Giderlerinin Ödenmesi (muhasebe sistemiyle uyumlu olarak)-İzlenmesi- Sertifikaların verilmesi-Sonuçlandırılması- Kapatılmasının ve Özürlü Hükümlülere Yönelik Yapılan Projelerin Başvurusu- Değerlendirilmesi-Sonuçlandırılması aşamalarının elektronik ortamda yürütülmesinin sağlanması sistem üzerinden otomatik olarak yapılması
4	Kurum hizmetlerinin uygulanmasına ilişkin İşlemler ve Destek İşlemler El Kitaplarının Uygulama Genelgesine dönüştürülerek yeniden gözden geçirilmesi, dil birliği ve sadeliğinin sağlanarak gerekli kısımların halkın da erişimine açılması	Hukuk Müşavirliği	Tüm Birimler	-	6 Ay	İşlemler ve Destek İşlemler El Kitabını Uygulama Genelgesi olarak sadeleştirmek ve dil birliği sağlayarak halka açık olacak şekilde yayınlamak
5	Kurum hizmetlerine ilişkin veri çekme ve oluşturma sistemini tüm ilgillerin erişimine açık hale getirmek	İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı	Tüm Birimler	Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), MEB,	2 Yıl S	Kurum verilerine erişimin ve ihtiyaca uygun raporların oluşturulmasının sağlanması
6	Veri sözlüğü oluşturmak ve ilgillerin kullanımına sunmak	İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı	Tüm Birimler	-	6 Ay	Kurumun istatistik verilerinde standart ve ortak bir dilin oluşturulması yoluyla kullanıcıların sağlıklı veri almalarının sağlanması
7	Kurum istatistik yazılımlarının Veri Sözlüğüne uygun yapılmasının ve tutulmasının sağlanması	İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı			1 yıl S	Kurum istatistiklerinin sağlıklı hale getirilmesi

8	Temel Kurum istatistiklerinin dinamik sorguya imkân verecek şekilde iç ve dış kullanıcılara açılması	İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı	Stratejik Dairesi Başkanlığı	1 yıl S	Kurum hizmetlerinin etkin şekilde sunulması sağlığı veri üretimi
9	İlgili birimlerin talebi üzerine kurum veri tabanının modüller arası fonksiyonel etkileşiminin sağlanması	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı	Tüm Birimler	1 yıl S	Kurum hizmetlerinin etkin şekilde sunulması sağlığı veri üretimi
10	Girişimcilik Eğitimlerinin izlenmesine ilişkin sistemin kurulması	Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı	2 Yıl S	Girişimcilik Eğitimi alan katılımcıların işveren, işçi, işsiz olup olmadığının ve KOSGEB Desteklerinden yararlanıp yararlanmadığının takibi
11	Staj eşleştirme sisteminin kurulması	Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı	İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	1 Yıl S	Kurulacak sistemle Kurum'u staj havuzu haline getirmek ve stajyer adaylarıyla staj yapmak isteyenlerin bilgi sahibi olduğu ve eşleştiği bir yapıya kavuşturmak
12	İş ve Meslek Danışmanının danışanla ilgili bilgilerinin girişi, işlemlerin sonuçlarının takibi ve raporlanmasının yapılabildiği danışan bilgi ekranı ve sistemlerin oluşturulması	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı	İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı	1 Yıl S	İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti sunulanlar ile ilgili bilgilerin girildiği ve yapılan yönlendirme ve taleplerin sonuçlarının izlenmesinin sağlanması
13	İş ve Meslek Danışmanı performanslarını izleme sistemi kurulması	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı	İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı	1 Yıl S	İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti sunulanlar ile ilgili bilgilerin girildiği ve yapılan yönlendirme ve taleplerin sonuçlarının izlenmesinin sağlanması
14	İş Arama Becerileri Eğitimleri için e-öğrenme modülü oluşturmak	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı	İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	1 Yıl S	İş arama becerileri seminerlerine erişimin kolaylaştırılması
15	İşçi şikâyetleri ve işçilerin bireysel alacaklarına ilişkin başvurularının online yapılmasını sağlayacak sistemi 2013 yılı sonuna kadar kurarak uygulamaya koymak	İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı	1 Yıl S	İl Müdürlüklerince ve İş Teftiş Kurulunca sonuçlandırılacak-bireysel alacaklarına ilişkin olarak- işçi şikâyetlerinin sistem üzerinden yapılarak daha hızlı sonuçlandırılması
16	Zorunlu kontenjan takibinin SGK üzerinden yapılmasına yönelik hukuki ve teknik düzenleme yapmak.	İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	Hukuk Müşavirliği, Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı	1 Yıl	ÇŞGB, SGK.
17	İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının performanslarının izlenmesine yönelik göstergelerin elektronik ortamda izlenmesini ve raporlaştırılmasını sağlamak.	İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı	-	-

** "Tamamlanma Tarihi" sütununda geçen "S" ibareleri, eylemin süreklilik niteliğinin olduğunu göstermektedir.