



İşsizlikle Mücadelede Türkiye İş Kurumu'nun Aktif İstihdam Politikaları: Bitlis İli Üzerine Bir İnceleme¹

Abdullah ÇELİK

Bilim Uzmanı, Bitlis Eren Üniversitesi,
ccelik2012@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-5385-5649>

Mehmet DAĞ

Doç.Dr. Siirt Üniversitesi, İİBF, Maliye Bölümü
mehmetdag323@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2206-2184>

Makale Başvuru Tarihi : 08.10.2023

Makale Kabul Tarihi : 13.12.2023

Makale Yayın Tarihi : 31.12.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10440836

Özet

Anahtar Kelimeler:

İşsizlik,
İstihdam,
İlgücü,
Bölgesel Kalkınma,

İşsizlik sorunu, günümüz dünyası ülkeleri açısından içinden çıkılması zor bir hal almış durumdadır. Hatta işsizlik, her geçen gün giderek büyümekte, dünya nüfusunun da sürekli arttığı gerçeği göz önüne alındığında işsizliğe çözüm bulmak da doğru orantılı olarak zorlaşmaktadır. Bu çalışmada amaç ülkemizde özelden ise Bitlis ilinde İŞKUR'un hâlihazırda uyguladığı aktif istihdam politikalarının işsizlik sorununun çözümü noktasında ne denli etkili olduğunu göstermektir. Söz konusu araştırmada farklı kaynakların yanı sıra TÜİK ve İŞKUR'un yayınlamış olduğu aylık ve yıllık verileri esas alınarak en güncel haliyle kullanılmıştır. Çalışmada öncelikle, istihdam ve işsizlik kavramları neden ve sonuçlarıyla birlikte teferuatlı bir şekilde açıklanmaya çalışılmıştır. Daha sonra TÜİK ve İŞKUR'un verileri dikkate alınarak Bitlis ilinde işsizliğin genel görünümünün yanında istihdamdaki gelişmeler ve İŞKUR'un aktif istihdam politikaları ele alınarak değerlendirilmeler yapılmıştır.

Active Employment Policies of the Turkish Employment Agency in the Fight against Unemployment: A Study on Bitlis Province

Abstract

Keywords:

Unemployment,
Employment,
Labor,
Regional
Development,

The unemployment problem has become an intractable problem for the countries of today's world. In fact, unemployment is growing day by day, and considering the fact that the world population is constantly increasing, finding a solution to unemployment becomes proportionally difficult. The aim of this study is to show how effective the active employment policies currently implemented by İŞKUR in our country, and specifically in the province of Bitlis, are in solving the unemployment problem. In the said research, the most up-to-date data was used based on monthly and annual data published by TÜİK and İŞKUR, as well as from different sources. In the study, first of all, the concepts of employment and unemployment were tried to be explained in detail together with their causes and consequences. Then, considering the data of TURKSTAT and İŞKUR, evaluations were made by considering the general outlook of unemployment in Bitlis province, as well as the developments in employment and İŞKUR's active employment policies.

¹ Bu çalışma Doç.Dr. Mehmet DAĞ danışmanlığında Abdullah ÇELİK tarafından tamamlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

GİRİŞ

Küreselleşen günümüz dünyasında 21. yüzyılın bir gereği olan teknolojinin de gelişmesiyle birlikte insan gücüne duyulan ihtiyacın azalmasına dolayısıyla işgücü piyasasının olumsuz etkilerine, istihdam olanaklarının azalmasına ve işsizlik oranının artmasına neden olmuştur. Teknolojinin zirve yaptığı günümüz dünyasında insan gücüne duyulan ihtiyacın azaldığını düşündüğümüzde işsizlik olgusu, ekonomik, sosyal ve psikolojik bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İşsizliği önlemek, istihdamı korumak ve artırmak sadece yüksek büyüme oranlarının tek başına güvence altına alınmasının yeterli olmadığı aşikârdır. Dolayısıyla da işsizlik sorununu çözmek için ülkelerin İşsizlikle mücadele noktasında pasif istihdam politikalarından daha çok aktif istihdam politikalarının işlevselliğini artırmalı ve en önemlisi güven duygusunu inşa etmelidir.

İstihdam politikalarının ülkemizdeki uygulayıcısı Türkiye İş Kurumu'dur. İŞKUR, işsizliği azaltmak için pasif ve aktif istihdam politikaları kapsamında çeşitli aktif işgücü programlar düzenlemektedir. Bu programlar başlıca; Mesleki Eğitim Programları (MEK) , İşbaşı Eğitim Programları (İEP), Engelli ve Eski Hükümlü Projesi Programları, Çalışanların Mesleki Eğitimi Programları, Toplum Yararına Programlar (TYP) ve Sosyal Çalışma Programlarıdır. İŞKUR, uygulanan bu programlar sayesinde işsizlikle mücadelede önemli rol oynayarak işsizliğin azaltılması noktasında ciddi katkı sağlamaktadır.

Çalışmamda genelde Türkiye'de özelde ise Bitlis ilinde Türkiye İş Kurumu tarafından işsizlikle mücadelede uygulanan aktif istidam politikaları anlatılmıştır. Genel hatlarıyla uygulanan politikaların işlevselliği incelenmeye çalışılmış ve bu politikalarından sorunun muhatabı olan işsizlerin yararlanıp yararlanmadığı, yararlanıldıysa ne kadar yararlanıldığı TÜİK ve İŞKUR'un güncel verileri esas alınarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu anlamda İŞKUR'un uyguladığı aktif istihdam politikalarının işsizliğin azaltılmasındaki payı ölçülmüştür.

Bitlis ilinde İŞKUR tarafından açılan meslek edindirme kurslarının (MEK) yıllara ve cinsiyete göre dağılımları belirtilmiş olup kursların işsizliğin azaltılmasında etkisinin olup olmadığı, olduysa kurs sonunda kaç kişinin işe yerleştirildiği tablosu kayıt altına alınmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde, istihdam ve işsizlik kavramlarının neden ve sonuçlarıyla birlikte detaylı bir şekilde açıklanmaya çalışılmıştır. İkinci bölümünde, Türkiye İstatistik Kurumu ve Türkiye İş Kurumu'nun verileri dikkate alınarak Türkiye'de işsizliğin genel görünümünün yanında istihdamdaki gelişmeler ve İŞKUR'un aktif istihdam politikaları ele alınıp değerlendirilmiştir. Üçüncü ve son bölümde ise Bitlis ilinde işsizlikle mücadele noktasında Türkiye İş Kurumu'nun uyguladığı aktif istihdam politikaları irdelenmiş ve veriler tablo halinde paylaşılmıştır. Yapılan bu çalışmada İŞKUR'un aktif istihdam politikalarının Bitlis il temelinde işsizliğin azaltılmasında rol oynadığı lakin işsizlik sorununun çözümü noktasında tek başına yetersiz kaldığı görülmüştür.

KAVRAMSAL OLARAK İŞSİZLİK VE İSTİHDAM

İşsizlik; Belirli bir yaş sınırını aşmış ve çalışabilir durumda olan kişilerin iş arama nedeniyle belirli bir süre işsiz kalmaları durumudur. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere kavramın temelindeki unsur 'işsiz' unsurudur. Bu nedenle işsizliği tüm unsurlarıyla anlamak için işsiz kavramını doğru anlamakta fayda var (Saraç, 2017, s. 3). İstihdam; İstihdamı, diğer üretim faktörleri gibi emeğini mal ve hizmet üretmek için sürece dâhil eden ve yaratılan değerden emeğe pay veren girişimciler olarak tanımlanırsa yanlış bir tanımlama olmamış olur. İstihdam, hem dar hem de geni anlamda tanımlanabilir. "Geniş anlamıyla istihdam"; üretim sürecinde tüm üretim faktörlerinde yer alması olarak tanımlanırken; "dar anlamıyla istihdam"; Üretim sürecinde emeğin girdi anlamında kullanılması olarak ifade edilebilir. Bu tanımlamalar doğrultusunda istihdam, üründe artışı sağlamalı, üretim sürecine dâhil olanlara gelir getirmeli ve sürekliliği sağlamalıdır. Bu açıdan istihdam, günümüz dünyası ülkelerinin hem önemli bir problem hem de işsizliğin çözümü için önemli araçlardan biridir (Gökçe, 2021, s. 9).

İŞSİZLİK

İşsizlik başlığı altında “işsizlik olgusu” üzerinde durulacak. İşsizlik ve işsizlik türleri hakkında detaylı bilgi verilecektir.

Kavramsal Olarak İşsizlik

Ekonomistler tarafından en yaygın olarak kullanılan işsizlik tanımı, çalışma çağında olan ancak işsiz olup ve mevcut ücret seviyelerinde çalışmak isteyenlerdir. İşsizlik yüzde olarak ifade edildiğinde, toplam işgücünün yüzdesidir. İşsizliğin sosyal ve ekonomik maliyetleri (dezavantajları) vardır. Uzun süreli işsizlik dönemlerinde işsizlerin yaşam standardı düşmektedir. İşsizlik, başta işsizlerin psikolojisi olmak üzere aile hayatında ve toplumda birçok maddi ve manevi soruna neden olabilmektedir. Ayrıca çalışma alışkanlıklarını kaybeden işsizler yeni bir işe başladıklarında uyum sorunları ile karşılaşmaktadırlar. Bunlar işsizliğin sosyal dezavantajlarıdır. Bütün bunlara ek olarak, işsizliğin ekonomik dezavantajları (maliyetleri) vardır. Bunlar; İşsizlerin ekonomisine maliyeti, aynı anda çalışma fırsatına sahip olsaydı gerçekleştireceği çıktı miktarıdır (Sarıkaya, 2018, s. 13).

İşsizlik son çeyrek yüzyılda hem gelişmiş, gelişmiş ülkelerde en önemli sosyal ve ekonomik problemlerden biri haline gelmiştir. Bir ülkede çalışabilen ve çalışmak arzusunda olan insanların belli bir kısmının iş sahibi olmamasına 'işsiz' ve bu durumdaki kişilere de 'işsiz' denilmektedir. Bu tanımda vurgulanması gereken en önemli nokta, çalışabilecek durumda olanlardan bir kısmının, gönüllü olarak çalışmamayı seçmeleri halinde kendi istekleriyle işsiz sayıldığı ve ortaya çıkan durumun işsizlik olmadığıdır; Öte yandan, çalışabilecek durumda olanlardan bir kısmı, çalışmak istediği halde iş bulamadığından, bu kişiler gönülsüz işsiz sayılmakta ve işsizlik ortaya çıkmaktadır. İşsizlik olgusunu anlatan birçok ifade olsa da tüm uluslararası tanımları bir araya getiren bir tanımdan bahsedilebilir. Çalışma istek ve kuvvetine sahip olup da yürürlükteki ve geçerli ücretlerle kanun, örf ve adetlerle belirlenen saatler içinde iş bulamayan, irade ve iradeleri dışında hiçbir şey yapmaya tâbi tutulan kimseler işsiz sayılır (Şentürk, 2017, s. 6).

İşsizlik Türleri

Bugüne kadar işsizlik türlerine yönelik farklı yaklaşımlar ortaya konmuştur. Gruplama, eğitim, yaş, cinsiyet düzeyi etnik köken gibi çeşitli spesifik özelliklere göre yapılabileceği gibi coğrafi dağılım, meslekler, süre ve işsizliğin nedeni de olarak da düşünülebilir. İşsizlik; sürekli durgunluk işsizliği, açık işsizlik, gizli işsizlik ve doğal işsizlik olarak dört ana başlığa ayrılabilir.

Açık İşsizlik

Çalışma arzusu ve gücü olup da cari ve cari ücret oranlarında iş bulamayanların toplamıdır. Bu şartları sağlayan ve iş aramasına rağmen iş bulamayan kişiler boş ve hareketsiz kalmakta ve “açık işsiz” olarak adlandırılmaktadır. Başka bir deyişle, açık işsizlik; Mevcut ücret düzeyinde kanun ve örf ve adetlerle belirlenen saatler içinde, fiilen iş bulamamaya gönülsüzce katlanabilme istekliliği ve azmi olarak ifade edilmektedir. Açık işsizlikten bahsettiğimizde resmi istatistik kapsamına giren işsizlikten bahsedilmektedir. Açık işsizliğin birkaç türü vardır (Saraç, 2017, s. 24).

Arızı (Geçici) İşsizlik

Bir ülke işgücü arzı ve talebi arasında genel bir dengeye sahip olsa bile, yani tam istihdam, kısa vadeli işsizlik işgücü hareketliliğinden kaynaklanabilir; Bu tür işsizlik, arızı işsizlik olarak bilinir. Tesadüfi işsizlik, ilk olarak, iş arayanlar ve işçiler, işe başlamadan önce daha iyi bir ücret veya daha iyi çalışma koşulları elde etmek için dönem içinde gönüllü olarak işsiz kaldıklarında ortaya çıkar. Bir ülkede %2-3'lük rastgele bir işsizlik oranı normal kabul edilir. "Geçici işsizlik" olarak da adlandırılabilen arızı işsizlik, işsiz türleri arasında "kısa süreli işsizlik" olarak değerlendirilmektedir (Saraç, 2017, s. 6).

Mevsimsel İşsizlik

Bazı endüstriler için mevsimler önemlidir. Bu sektörlerdeki çalışanlar mevsim değişikliği sırasında işsiz kalmaktadır. Ayrıca, yasal kısıtlamalar mevsimlik işsizliğe yol açmaktadır. Örneğin, yılın belirli zamanlarında balık tutmak yasaktır. Bu nedenle, bu karantina döneminde geçimini balıkçılıktan sağlayan insanlar işsiz kalmaktadır. Diğer bir durum ise talebin belirli mevsimlerde yoğunlaşmasından kaynaklanmaktadır. Genellikle gelişmiş ülkelerde görülür (Demir, 2021, s. 12).

Konjonktürel (Devrevi) İşsizlik

Döngüsel işsizlik, yetersiz talep, yatırımların durması ve istihdamdaki azalmanın neden olduğu çıktıdaki düşüş sonucu ortaya çıkan işsizlik türüdür. "Döngüsel işsizlik" veya "talep açığı işsizliği" olarak da adlandırılan Konjonktürel (devrevi) işsizlik; kısacası ekonominin yapısındaki dalgalanmalardan kaynaklanmaktadır. Ekonominin konjonktürel dalgalanmaları arasında daralma ve genişleme aslında doğru orantılıdır. Ekonomik genişlemede dönemselsel olarak totalde sayı ve üretimdeki artıştan kaynaklı işsizlik oranı giderek azalmaktadır. Durgunluk dönemlerinde toplam talebin azalması, üretim ve satışları olumsuz etkileyeceğinden, buna paralel olarak istihdam da düşecek ve işsizlik oranı yükselecektir (Saraç, 2017, s. 8). Söz konusu işsizliğin temel nedeni talepteki yetersizliktir. Bu tür işsizlik, gelişmiş ekonomilerde daha yaygındır. Bu tür işsizlik, ekonomik aktivitenin genişlemesi ve daralmasının bir sonucudur. Bu tür işsizliğin bir örneği 2008 küresel krizidir. Öncelikle gelişmiş batı ülkelerinde patlak veren bu kriz sonucunda, işsizlik oranları büyük ölçüde bazı lokomotif sektörlerdeki talep yetersizliğinden dolayı gerçekleşmiştir. Ülkeler bu durumu aşmak için çeşitli önlemler almış ve işsizliğin istenilen düzeyde olmasa da belirli sınırlar içinde kalması sağlanmıştır (Sarıkaya, 2018, s. 16).

Teknolojik İşsizlik

Yeni üretim teknikleri, teknolojik gelişmeler, verimliliği artıran ve insan emeğinin yerini alan makineler nedeniyle insanların üretimden ayrılmasıyla ortaya çıkan işsizlik türüdür. İçinde yaşadığımız makineleşme çağının bir sonucudur. Yeni teknolojik gelişmelerin entegre olduğu sektörlerde işsizlik ve üretim artışı, aktif olmayan işçiler, diğer üretim alanlarına geçmek zorundadır. Teknolojik gelişmenin işgücü piyasası üzerindeki ilk etkisi işsizlik olurken, ikincil istihdamın ortaya çıkmasıyla birlikte uzun vadeli istihdam artırıcı bir etkiye sahiptir. Yeni iş olanakları, yeni ürünler, yeni üretim yöntemleri ve yükselen pazarlar emeğe ihtiyaç duymakta, işsizler emeğin talep gördüğü ve işsizliğin düştüğü alanlara kaymaktadır. Ekonomik büyümeyi ve verimliliği artıran teknolojik gelişmeler, emek yoğun üretimden sermaye yoğun teknolojik üretime geçişi sağlamaktadır. İşgücünün yerini alan mekanizasyon ve otomasyon, firmanın karlılığını artırırken, ikame edilen emeği işsiz bırakır ve geçiş sırasında teknolojik işsizlik ortaya çıkar. Kısa vadede teknolojik işsizliğin yaygınlaştığı bir dönemde işçinin yeni bir iş bulması ve yeni iş koluna uyum sağlaması oldukça zordur (Tatar, 2019, s. 27).

Yapısal (Bünyevi) İşsizlik

Genel olarak toplumun sosyal, kültürel ve ekonomik yapısındaki değişikliklere bağlı olarak ortaya çıkan, "iç" veya "yapısal işsizlik" olarak da adlandırılan yapısal işsizlik; İşsizlik türleri arasında en ciddi ve çözümünü en zor olan işsizlik türüdür. Ekonomide istihdam edilebilir emek miktarının mevcut kaynaklara göre kıt olması, üretim kapasitesinin nüfusa göre dar ve sınırlı olması, uzun vadeli ve yapısal değişiklikler sonucunda ortaya çıkan işsizlik türüne yapısal (bünyevi) işsizlik denir. Özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde daha fazla görülmektedir. Diğer bir deyişle, yapısal işsizlik, az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde artan işgücünü istihdam edebilecek ve nüfus artışı ile üretimi artırabilecek yapısal değişikliklerin gerçekleştirilemediği durumlarda ortaya çıkan uzun vadeli işsizliktir. Aynı zamanda işgücü piyasasında bulunan ve bir araya gelemeyen iş arayanların ve iş sıkıntısının neden olduğu işsizlik olarak da kendini gösterebilir. Bu tür işsizliğin nedenlerine bakacak olursak; açık pozisyonlar ve iş arayanlar farklı becerilere sahiptir. Açık pozisyonlar ve iş arayanlar farklı yerlerde dir. Teknolojik gelişmeler bazı meslekleri ortadan kaldırmıştır (Saraç, 2017, s. 7).

Kültürel ve sosyal hayattaki alışkanlıklar ve modalar, tüketici tercihleri, ekonominin yapısal özellikleri ve talep yapısındaki değişikliklerden kaynaklanan işsizliktir. Teknolojik gelişme, emeğin makinelerle yer değiştirmesi veya efektif talepteki değişiklikler gibi içsel faktörler; Ekonomik olmayan (dışsal) faktörler, örneğin Siyasi ve doğal faktörler nedeniyle ekonominin gerilemesi ya da işgücü arzının ani bir şekilde artması gibi faktörler bu tür işsizliğe neden olmaktadır. Yapısal işsizlik, işgücü piyasasında sonuç itibarıyla telafi edilmesi güç tahribatlar açar. Her ekonominin kendine özgü sorunlarından kaynaklanan yapısal işsizlik, farklı ülkelerde veya aynı ülkede farklı zamanlarda aynı özelliklere sahip değildir. Modernitenin getirdiği yeni zevkler ve alışkanlıklar, internet, sosyal medya platformları, medya, kültürel etkileşim ve moda trendleri tüketici tercihlerini değiştirmektedir. Tüketici tercihleri, yeni tatları değiştirerek ve şekillendirerek, geleneksel veya modası geçmiş ürünlerin terk edilmesini hızlandırmakta ve bu ürünlere katkıda bulunanları işsiz bırakmaktadır (Tatar, 2019, s. 29).

İradi (İstemli) İşsizlik

İradi (İstemli) işsizlik, ne zihinsel ne de fiziksel olarak engelli olmayan kişilerin isteksiz ve çalışmayacak durumda olmaları durumunda ortaya çıkar.

İradi (İstemli) işsizliğin nedenleri (Şentürk, 2017, s. 8):

- Tembellik nedeniyle çalışma isteğinin olmaması,
- İş arama noktasında aktif olmamak,
- Umduğu ödeme harici ödeme bedelini kabullenmek,
- Var olan işlerin kendisi için olmadığı ve hiçbir zaman kendisi için uygun bir iş bulamayacağını düşünmek,
- Ekonomik olarak gelire ihtiyaç duymamak şeklinde ifade edilebilir.

Gayri İradi (İstemsiz) İşsizlik

Engelli olmayan işçilerin piyasada mevcut ücret ve istihdam koşullarında aktif olarak iş aramalarına rağmen iş bulamaması durumudur. Bu işsizlik biçimi, özellikle güçlü bir uzmanlaşma ve işbölümü olan ülkelerde yaygındır. Bu kişilerin kendileri işsiz olmadıkları için çalışacakları yeni bir iş bulmak onların sorumluluğunda değildir. Mevcut piyasa ücretlerinde ve istihdam koşullarında çalışmaya istekli olmak, gönüllü işsizlik durumunda istihdam için yeterlidir, gönülsüz işsizlik durumunda aynı şey düşünülemez (Şentürk, 2017, s. 9)

Gizli İşsizlik

Gizli işsizlik, diğer değişkenler sabit tutularak, belirli bir üretim standardı için çok sayıda işçinin istihdam edilmesidir. Dolayısıyla belirli sayıda işçi ayrılabilir bile üretim miktarı değişmez. Yani gizli işsizlik, özellikle de tarımda gözlemlenebilir. Örneğin, aile tarafından işletilen bir pamuk tarlasında aynı iş sadece birkaç kişi ile yapılabilir. Ancak, tüm aile üyeleri çalıştığında, tüm insanlar iş sahibi gibi görünür. Ancak tüm aile üyeleri çalıştığında, tüm insanlar iş sahibi gibi görünür olması gizli işsizlik sebebi olduğu gerçeği de göz ardı edilmemelidir. Ya da siyasi vaatlerle kamuoyuna açıklanan çalışanlar da örtülü işsizlik yaratmaktadır. Gelişmiş ülkelerde açık işsizliğin kapsamına işgücü piyasası, kamu ve özel kuruluşlar, işsizlik sigortası ve çeşitli işsizlik türleri de dahildir. Henüz gelişimini tamamlamamış ülkelerde, kapsamlı işsizlik sigortasının olmaması, kayıt dışı çalışanların önünü açmaktadır. Dolayısıyla "sahte istihdam" olarak adlandırılan istihdam türünde bir artış olacak ancak bu ülke ekonomisine katkı sağlamayacaktır (Demir, 2021, s. 22).

Sürekli Durgunluk İşsizliği

Gelişmiş ekonomilerin belirli bir büyüme potansiyelinden sonra ekonomik olarak durgun bir sürece girmesiyle ortaya çıkan işsizlik, sürekli durgunluk işsizlik olarak adlandırılmaktadır. Böyle bir durgunluk durumu, ekonomilerde düşüşe ve bunun sonucunda da kronik işsizliğe yol açmaktadır (Tetik, 2012, s. 97).

Doğal İşsizlik

Sektörlerde emek faktörünün doğal olarak geliştiği bir ekonomik düzeyde işsizlik faktörünün tamamen ortadan kalkması hiçbir zaman mümkün olmaz. Genel bir tanımla, normal olarak tüm ekonomilerde meydana gelen doğal bir işsizlik düzeyi vardır. Doğal işsizlik türü, yapısal işsizlik ve friksiyonel işsizliğin birleşiminden ortaya çıkar. Bu açıdan bakıldığında, bir ekonomide uzun vadede minimum düzeyde gerçekleşen işsizlik miktarı, doğal işsizlik biçimini oluşturmuştur (Carık, 2021, s. 35).

Sonuç olarak; ulusal ekonomilerdeki doğal işsizlik oranının yüzde dört ile altı arasında değişebileceği varsayılmaktadır. Bu nedenlerle doğal işsizlik oranı tam istihdam oranı olarak tanımlanabilir. Son zamanlarda ekonomilerde doğal işsizlik oranı yerine NAIRU (İvmelenmeyen Enflasyon İşsizlik Oranı) kavramı ortaya çıkmıştır. Diğer bir deyişle, enflasyonu artırmayan (fiyatlar genel düzeyindeki artış) işsizlik oranı dikkate alınmıştır. Ayrıca enflasyonun yükseleceği düşünülmediğinde işsizlik oranını tanımlayan doğal işsizlik oranı, bazı kârlı iktisatçılar tarafından enflasyonun hızlanmasına imkân vermeyen işsizlik oranı olarak da tanımlanabilir. NAIRU, yapısal işsizlik ve friksiyonel işsizlik gibi işsizlik türlerinin toplamıdır. Dolayısıyla istihdam düzeyi yüksek ülkelerde bile doğal işsizlik oranı sıfır olamaz. Bu durumda enflasyonist baskılar, ülkelerin ekonomideki düşük işsizlik oranını absorbe etme çabaları nedeniyle bir süre sonra hızlı büyümeye neden olmaktadır. Ülkelerin düşük bir işsizlik düzeyine ulaşma çabaları enflasyon üzerinde hızlandırıcı bir etkiye sahip olabilir. Bu durumda, doğal işsizlik düzeyi, enflasyon oranının kabul edilemez bir düzeye çıkma riskini içermeyen bir ekonomideki asgari işsizlik oranını ifade eder (Carık, 2021, s. 35-36).

İşsizliğin Nedenleri

Derin ekonomik ve sosyal yansımaları olan işsizliğin birçok nedeni vardır.

Söz konusu nedenlerden bazıları;

- Hızlı nüfus artışı,
- Kırsaldan kent merkezlerine göç,
- Tarım alanlarının drenajı,
- İş piyasasının pahalı olması,
- Yetersiz kadın istihdam oranı,
- Eğitimsiz işgücü,
- Nüfus artışı ve şehirlere göçle baş edememe,
- Yetersiz iş imkânları,
- Uygulanan kusurlu ekonomik ve maliye politikaları,
- Yabancı işçilerin kayıt dışı istihdamı,
- Eğitimli insanları ihtiyaçlarına göre yetiştirmemek,
- İşgücü piyasasında yetersiz Ar-Ge çalışması gibi çeşitli nedenleri vardır.

Türkiye genelindeki işsizliği üç neden olarak sıralayabiliriz. Bunun nedenlerinden biri de kırdan kente göç ve geri kalmışlık gibi sorunlardır. İkinci neden, yüksek işçilik maliyetidir. İstihdam ve işçilik maliyetleri üzerindeki vergiler düşürülürse, bunun istihdam üzerinde olumlu bir etkisi olabilir. İşçilik maliyetlerini azaltmak için işçi ücretleri düşürülmemelidir. Aksi takdirde, işgücü piyasasında arz ve talep arasında bir dengesizlik olacaktır. Son neden ise “istihdam yaratmadan büyüme” (Demir, 2021, s. 43).

İstihdamı olumsuz etkileyen işsizliğin artmasına yol açan birçok neden vardır. Örneğin; Demografik açıdan bakıldığında, hızlı nüfus artışı işsizliğin nedenlerinden biri olarak görülmektedir. Çünkü her yıl artan işgücüne istihdam yaratan yeni yatırımlar yapmak hayalî bir durum. Bu nedenle, insanların her yıl biraz daha işsiz kalması mümkündür. Tarımda makine kullanımının artması üretime olumlu yansıdı. Ancak istihdamı olumsuz etkiledi. Özelleştirmeler, devlet garantili istihdam fırsatlarının sayısını azaltır. Devlet, istihdam olanağı sağlayamayan kişilere hazineden destek sağlamak zorunda kalarak ek maliyetler yaratmaktadır. Göçmenlerin düşük ücretle çalışmaya istekli olması vatandaşlarımızı işsiz bırakmaktadır. Aynı zamanda bu durum kayıt dışı çalışmanın artmasına neden olmaktadır. Ekonomideki istikrarsızlık insanları yatırım yapmaktan alıkoymaktadır. Tasarrufların yatırımlardan daha önemli olması ekonomide durgunluğa yol açarak istihdamı engellemektedir. Personel işe alma maliyeti, işverenlerin istihdam söz konusu olduğunda geri adım atmasına neden olmaktadır (Demir, 2021, s. 44).

İşsizliğin Sonuçları

İşsizlik, ülke ekonomisinin durumunu gösteren en önemli göstergelerden biridir. İşsizlik, birlikte milli gelir kaybına da neden olmaktadır. Bunun başlıca nedenleri arasında bireylerin gelir kaybı, bağımlılık oranlarının artması ve tüketici nüfus üzerindeki baskısı sayılabilir. Bu durum hükümeti transfer harcamalarına daha fazla pay ayırmaya sevk etmektedir (Akyıldız, 2019, s. 99-100).

Ekonomik anlamda temel üretim faktörüne değer verememeyi ifade eden işsizlik, toplumsal anlamda toplumsal bir yarayı, vaka bazında ise bir kayıp ve travma zincirini ifade etmektedir. İşsizlik, bireysel ve toplumsal maliyetlerin yanı sıra potansiyel üretim kaybı, vergi gelirlerinin düşmesi, işsizliğin artması ve devlet sağlık harcamalarının artış göstermesinden kaynaklı nedenlerle ekonomik maliyetleri olduğu aşikârdır. Dolayısıyla işsizliğin yarattığı bireysel ve toplumsal maliyetler, gelecek dönemlerde telafi edilmesi zor ekonomik tahribatlar kaynağı olacağı düşünülmektedir (Durak, 2011, s. 11).

Bir toplumun zenginliğinin en büyük kaynağı, işgücünün etkin ve verimli kullanılmasından geçer. Bu kaynak iyi kullanılmazsa büyük memnuniyetsizliğe yol açacağı unutulmamalıdır. Asgari ücret düzeyinde bile olsa, çalışma gücü ve yeteneğiyle çalışmaya istekli olmasına rağmen iş bulamamak, birey için de toplum için de hissedilir derecede ekonomik ve sosyal sorunlara neden olmaktadır. İşsizliğin birey için ekonomik ve sosyal sonuçları gelir kaybı, refah artışına katılım eksikliği, umutsuzluk, gelecek korkusu ve kötü koşullarda yaşama şeklinde kendini gösterirken, tüm bu etkenler toplumsal sorunları da beraberinde getirmektedir. İş imkânlarının olmaması ya da yeterince artırılmaması ülke ekonomisini olumsuz etkilediği gibi işsizlik, yoksulluk ve sosyal dışlanmayı da beraberinde getirdiği açıktır (Durak, 2011, s. 11).

Ekonomik Sonuçlar

İşsizliğin doğası gereği, üretim sürecinin temel değeri olan emek gücünün dışlanmasını, yani aylıklığı ifade eder. Tasarruf edilemeyen veya emek üretim sürecine dâhil edilmeyen herhangi bir dönem, değer kaybına neden olur. Öte yandan, işsizliğin artmasıyla beraber üretici-tüketici dengesi bozulur, kişisel gelirin azalmasına ve gelir dağılımının bozulmasına yol açmaktadır. İşsizliğin bir "zorluk" kaynağı olması, neden olduğu "maliyet" ile ilgilidir. Bu bağlamda işsizliğin hem birey ve ailesi hem de toplum için önemli maliyetler doğurduğu bilinmektedir. İşsizliğin insanlara yüklediği temel maliyetlerden biri, çalışmama nedeniyle gelir eksikliğidir. Toplumdaki birçok insanın tek gelir kaynağının çalışmak olduğu düşünüldüğünde, uzun süreli işsizliğin bireylere ve ailelerine getireceği mali yük önemli olacaktır. Eğer tek aile işçisi işsizse ya da ülkemizde olduğu gibi işsizler için adil bir ücret sistemi yoksa işsizliğin mali yükü artmaktadır. Bu özelliğinden dolayı işsizlik, ekonomik dezavantajın temel göstergelerinden biri haline gelmektedir (Durak, 2011, s. 11-12).

Bu bağlamda işsizlik sigortası, işsizlerin gelir kaybını gidererek önemli bir katkıda bulunabilir. Bu tür uygulamalar ülkeler arasında farklılık gösterse de işsizlik sigortası uygulamaları işsizlik sorununu tam olarak çözememektedir. Hem talep etme maliyeti nedeniyle hem de bireylerde tembelliğe yol açmamak için, çoğu ülkede talepte bulunma süre ve yardım koşulları bakımından sınırlıdır ve işsizlik ödeneği, işçinin son işteki ücretinin %50'sinden fazla değildir. Ekonomik açıdan işsizlik, mevcut işgücünün tam olarak kullanılmaması anlamına geldiği için üretim kayıplarına neden olmaktadır. Devlet gelirleri potansiyelin altındadır. Bu da önemli

refah kayıplarına yol açmaktadır. İşsizlik gelir eşitsizliğini ve yoksulluğu da beraberinde getirmektedir. İşsizler insan sermayelerini kaybetmeye başlarlar. Niteliklerin kaybı ve entelektüel yeteneklerin zarar görmesi kaçınılmaz olur. Bu olumsuzluk, tarihsel olarak eğitime yapılan kamu ve özel yatırımların boşa gitmesi anlamına gelmektedir (Durak, 2011, s. 12).

İşsizlik nedeniyle gelir eksikliği yoksulluğa yol açar. Bu durum, yoksulluk ve işsizlik sorunu arasında çok güçlü bir bağlantı olduğunu, işgücü piyasasına kalıcı olarak bağlı olmama eğiliminde olduklarını ve işsizlik veya eksik istihdam gibi sorunlarla karşı karşıya kalabilir. Dolayısıyla işsizliğin hâkim olduğu bir tapulumda yoksulluğun varlığı kaçınılmaz bir sonuçtur. Aslında bunun tersi de doğrudur. Başka bir deyişle, yoksulluğun işsizliği körüklediği bir gerçektir. Yoksulluğun olduğu yerde üretim ve tüketim dengesi bozulur. Böyle bir durumda yatırım imkânsızlaşır, işsizlik ise artış gösterir. Ayrıca artan yoksulluk, yoksul kitleleri eğitim olanaklarından mahrum bırakacak ve “istihdam edilebilirliklerini” de olumsuz etkiler. Başka bir deyişle, işsizlik neticesinde yoksulluk, sonuç itibarıyla yoksulluk da işsizliği tetikler. Böylece yoksulluk ve işsizlik arasındaki ilişki kısır bir döngüye dönüşmektedir. İşsizlik sadece ekonomik bir sorun değil, aynı zamanda sosyal ve kişisel sorunları da içeren çok yönlü bir olgudur. İşsizlik, gelir denencesini bozmakta, günlük faaliyetlerin akışını olumsuz yönde etkilemekte, aileyi ve toplumu etkilemekte, iktisadi ve sosyal yaşamı negatif yönlü etkilemektedir (Durak, 2011, s. 12-13).

Sosyal Sonuçlar

İlk başta bireysel bir sorun olarak algılsa da, işsizlik toplumsal düzeyde gerçek bir sorun haline gelmiştir. Birey açısından engelliliği ifade eden işsizlik, yaşamın devamlılığı ve istikrarı için gerekli bir sosyal aktivite olan ve insan hayatının merkezi alanlarından biri olan çalışma eksikliğini ortaya koymaktadır. Yaygın ve kalıcı işsizlik, topluma ve sisteme karşı derin nefret duygularına ve tepkisel davranışlara neden olur. Bu, sosyal bölünmenin ve sosyal çatışmanın yolunu açar. İşsizlik, doğada takdir eksikliği sürecini ifade eder. Bu aşamada değerlendirme sürecinden dışlanma, insanlarda tepkisel davranış oluşturmaya olanak sağlar. Sonuç olarak, bireye veya çevreye yönelik zararlı davranışların sıklığı, işsizliğin toplumsal sonuçlarının bir tezahürüdür (Durak, 2011, s. 13).

İşsizliğin bir diğer maliyeti de sosyal dışlanmadır. Sosyal dışlanmayı ele alan çoğu çalışmada, sosyal dışlanmanın temel nedeninin işgücü piyasasından dışlanma olduğu kabul edilmektedir. İşsizlik ve sosyal dışlanma arasındaki ilişki farklı boyutlarda incelenebilir. Uzun süre işsizlikle uğraşan bir kişi ümidini, güvenini ve sevgilerini kaybedebilir. Böyle bir durum sonucunda kişi ileride tamamen işgücü piyasasından dışlanmış olacaktır. Kişiler işsizlik nedeniyle özgürlüklerini kaybedebilirler. Bireyin yaşadığı uzun vadeli işsizlik nedeniyle ekonomik sosyal yardımlara (sigorta, emeklilik, sağlık hizmetleri gibi) ve sosyal faaliyetlere erişimini kaybetmesi; İşsizlik, bireylerde psikolojik depresyona ve memnuniyetsizliğe neden olur. Bu da kişiyi yalnızlığa yatkın hale getirir. İşsizlik, strese bağlı hastalıklara ve hatta bireyin intiharına neden olur. İşsizlik, aile yaşamının bozulmasına ve bireylerin sosyal münasebetlerinin dezenformasyonuna neden olabilmektedir. Böyle bir durumda işsizler toplumda birlikte yaşadıkları insanlara olan güvenlerini kaybederler. Ayrıca, suç işleme olasılığı önemli ölçüde artmaktadır (Durak, 2011, s. 13-14).

İŞKUR’UN UYGULADIĞI AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI

Türkiye’de işsizlikle mücadele için çok sayıda aktif ve pasif istihdam politikası uygulanmaktadır. Bu doğrultuda sadece düzeltici önlem ve politikalar uygulanmamış, aynı zamanda sorunun ortadan kaldırılmasına yönelik aktif bir istihdam politikası da hayata geçirilmiştir. Ülkemizde işgücü piyasasının düzenlenmesi ile ilgili faaliyetleri yürütmek üzere 1946 yılında İş ve İşçi Kurumu kurulmuştur. Uzun yıllar bu kurum, işgücü piyasasının düzenlenmesinden sorumlu tek kurumdu. Ancak değişen işgücü piyasası koşulları nedeniyle 2003 yılında çıkarılan yeni bir kanunla Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur. Yeni yasa ile kuruma aktif bir işgücü piyasası ve tekel politikası uygulayacak bir yapı verilmiş, kurumun yetkisi kaldırılmış ve özel istihdam bürolarının faaliyet göstermesine izin verilmiştir.

Türkiye'de işsizlikle mücadele için birçok aktif ve pasif istihdam politikası uygulanmıştır. Ancak işsizlik, ekonomik büyüme ile çözülebilecek bir sorun olarak algılandığından sorun bir türlü çözülememiştir. Son gelişmeler bu konuda bir fikir değişikliğine yol açmıştır. Bu doğrultuda, sadece düzeltici önlem ve politikalar değil, sorunu ortadan kaldırmaya yönelik aktif istihdam politikaları uygulanmıştır. Ülkemizde işgücü piyasasının düzenlenmesi ile ilgili faaliyetleri yürütmek üzere 1946 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulmuştur. Kurum, uzun yıllardır işgücü piyasasının düzenlenmesinden sorumlu tek kurum olmuştur. Ancak işgücü piyasasındaki değişen koşullar nedeniyle 2003 yılında çıkarılan yeni kanunla Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur. Yeni yasa ile kuruma aktif işgücü piyasası politikaları ve tekel uygulayacak bir yapı verilmiş, kurumun yetkisi kaldırılarak özel istihdam bürolarının faaliyet göstermesine izin verilmiştir (Erdil Şahin & Sevimli , 2013, s. 4).

Aktif istihdam politikası uygulamaları; Kamu ve özel istihdam hizmetleri, mesleki eğitim programları, sübvansiyonlu istihdam programları, girişimciliğin desteklenmesi ve genç dostu programlar, işsizlik sorununa çözüm bulunmasına katkıda bulunmuştur. Bu programlar arasında mesleki eğitim özellikle önemlidir. İşsizlikle mücadelede, eğitim yoluyla işsizlerin ve işsizlik riski taşıyanların nitelik düzeyi artırılarak istihdam artırılmak istenmiştir. Eğitim yalnızca insanların becerilerini geliştirmekle kalmaz, aynı zamanda insanları pazarlar arasında daha hareketli hale getirerek yapısal işsizliğin azaltılmasına da yardımcı olur. Aktif bir istihdam politikası, uzun süreli işsizler ve eski mahkûmlar, vasıfsız işçiler ve sürekli işsiz olan ve yalnızca kısa süreli istihdam olanakları bulan gençler gibi grupların istihdamını artırarak sosyal eşitliği teşvik eder. Ekonomide var olmayı ve durgunluk zamanlarında istihdamı stabilize etmeyi gaye edinip genişleme zamanlarında işgücü piyasalarındaki darboğazları gidermeyi amaçlanmaktadır (Erdil Şahin & Sevimli , 2013, s. 4-5).

İşgücü Yetiştirme Programları

İŞKUR; mesleki eğitim kursları, işyeri eğitim programları, toplum yararına programlar ve aktif işgücü hizmetleri kapsamındaki diğer kurslar, programlar, projeler ve hizmetler geliştirerek istihdamın korunmasına ve becerilerin geliştirilmesine yardımcı olur. Tüm bu programların amacı işsizliği azaltmak ve istihdamı artırmaktır. Türkiye genelindeki 81 il istihdam ve istihdam kurumunun birimleri tarafından yürütülen işgücü piyasası ihtiyaç analizi sonucunda, ilde en çok talep gören meslekler belirlenmekte ve bu mesleklere yönelik yıllık eğitime göre kurslar/programlar düzenlenmektedir.

Çalışanların Mesleki Eğitimi

İŞKUR, koruma, geliştirme, istihdamı artırma ve işsizliği azaltma hedefleri doğrultusunda, çalışanların mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeye ve yeni teknolojilere uyum sağlamaya yönelik mesleki eğitim kursları düzenler. "İşçilerin Mesleki Eğitimi" adı altında düzenlenen mesleki eğitim faaliyetleri, hâlihazırda işgücü piyasasında bulunan ve iş sahibi olan kişilerin becerilerini geliştirmek veya sertifika almak amacıyla İŞKUR tarafından finanse edilmektedir. Mesleklerde de mesleki niteliklerin kanıtlanması yükümlülüğü çerçevesinde düzenlenen çalışanların mesleki eğitimleri, istihdam sağlamak amacıyla çalışanların eğitim sonrasında sertifika almalarını sağlar. Kurs sonunda yapılan sınavı başarıyla geçenler, yetiştirildikleri meslekte sertifika sahibi olurlar. Çalışanların mesleki eğitimleri, çalışanların mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmekte, işveren ve çalışanlara herhangi bir masraf ödemedi sertifika almalarını sağlamaktadır (İşkur, 2022b).

İşbaşı (Staj) Eğitim Programları

İş tecrübesi olmayanlara iş tecrübesi ve iş tecrübesi kazandırılarak istihdam edilebilirliklerinin artırılması için işbaşı eğitim programları düzenlenmektedir. Ayrıca işverenler, programı kendi işyerlerinde işe aldıkları çalışanları eğitmek için de kullanmaktadır.

İş Başında Eğitim Programlarına Erişim Koşulları (İşkur, 2022b);

- İŞKUR'da işsiz olarak kayıtlı olmak,
- 15 yaşını geçmek,

- İşverenin, 1. veya 2. derece akrabası olmamak,
- Programın başlamasından önceki son bir ay içinde uzun vadeli sigorta primi ödememiş olmak,
- Programa başlamadan önceki üç ay içinde programa başvuran işverenin çalışmanı olmamak,
- Profesyonel ve kariyer tavsiyesi tekliflerinden yararlanmak,
- Emekli olmamak,
- Programa katılmak yönünden kısıtlı olmamak.

Tüm ortaöğretim, yükseköğretim ve açık öğretim öğrencileri de programa katılmaya hak kazanır. Ayrıca, işsizlik ödeneği alanlar programa katılabilirler. En az 2 sigortalı çalışmanı olan, kuruma kayıtlı, diğer yasal şartları taşıyan ve belirtilen sektörlerde faaliyet gösteren işverenler, sigortalı sayısının %30'una kadar katılımcı talep edebilirler. İşverenler, şirket eğitim programının bir parçası olarak en az %50'lik bir istihdam yükümlülüğüne sahiptir. Bu kapsamda işverenler, program katılımcılarının en az %50'sini program süresinin en az iki katı, ancak en az 60 gün süreyle istihdam etmekle yükümlüdür (İşkur, 2022b).

Engelli ve Eski Hükümlülere Yönelik Programlar

4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesine göre, işverenlerin elli ve daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektörde çalışmak üzere %3 engelli, kamu işlerinde %4 ve eski hükümlülerin %2'sini istihdam etmek üzere işe almaları gerekmektedir. Fiziksel ve ruhsal durumlarına uygun olarak toplum hizmeti Özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekili, çalıştırmadığı her özürsüz ve eski hükümlü için kullanmadığı her ay için 4857 sayılı kanunun 101 inci maddesi kapsamında idarî para cezasına çarptırılır (İşkur, 2022b).

İşe İlk Adım Projesi

İşe ilk adım projesi kapsamında İŞKUR'un amacı, gençlerin mesleki becerilerin kazanılması yoluyla uzun vadeli istihdam sağlanmasıdır. İŞKUR, genç istihdamını artırmayı ve işsiz genç sayısını artırmayı hedeflemektedir. Bunun için sürekli yeni projeler üretmektedir. Böyle bir proje kapsamında Cumhurbaşkanlığı 100 Günlük Eylem Programının bir parçası olan "İşe İlk Adım" projesidir. Projenin amacı; Daha genç katılımcıların iş başında eğitim programlarına katılmaları ve programın bitiminden çok sonra istihdam edilerek istihdamda kalmaları daha olasıdır. Projenin ilk aşamasında; Üniversite veya teknik kolej derecesi 18-29 yaş arası gençler; işyerinde işte iş deneyimi vb. deneyimler kazandırılır. İkinci aşamada; programı tamamlayan genç katılımcılar; işteki mevcut eğitim programı olduğu sürece işte istihdam edilmesi sağlanır. Zorunlu işe alım süreci olarak adlandırıldığı bu süreçten sonra, üçüncü aşamada; Programın uygulandığı genç katılımcıların işyerlerinde 12 (on iki) ay Geçici bir yarı zamanlı iş üstlenilir. İlk aşama; İşbaşı eğitim programı sırasında genç katılımcı; devam eden herhangi bir işlem katılımcının günlük zaruri giderlerinin 61.65.-TL'si her ay düzenli olarak kişinin banka hesabına yatırılır. Ayrıca genel sağlık sigortası programı süresince iş kazası/meslek hastalığı primleri İŞKUR aracılığıyla SGK'ya ödenmektedir. İkinci aşamada; Asgari ücretin %50'sine tekabül eden tutarda, zorla çalıştırma sürecinde iş yerinde ödenen net ücretler; İŞKUR'a zorunlu çalışma sonunda işyerinde ödeme yapılır. Üçüncü aşamada; zorunlu işe alım sürecinden sonra işyerinde 12 (on iki) ay bu kişileri belirli bir süre çalıştırmaya devam etme ve devlet yönetimi ile birlikte çalışma taahhüdü. Bu kişilerin yeni bir sözleşme akdedilmesi üzerine 12 (on iki) ay istihdamı dönem içinde İŞKUR'un net asgari ücretinin %25'i her ay işyerine ödenecektir.

Girişimcilik Eğitim Programları

Geleneksel Girişimcilik Eğitimi, girişimcilerin iş kurma ve yürütme konusunda bilgi edinmeleri, süreçteki rol ve sorumluluklarını anlamaları ve iş fikirlerine iş modeli hazırlayabilecek bilgi ve deneyim kazanmaları için tasarlanmıştır. Bu eğitim hem geleneksel endüstrilerde iş kurmak isteyen girişimciler hem de girişimciler için tazeleme kursu almak isteyen girişimciler için tasarlanmıştır (Kosgeb, 2022).

İleri Girişimcilik Eğitimi, yenilikçi, orta-yüksek/yüksek teknoloji ve imalat sektörlerinde çalışacak girişimcilerin ihtiyaç duyduğu bilgileri sağlamayı amaçlamaktadır. “Gelişmiş Girişimcilik Programı, ülkemizin küresel pazarlarda rekabet edebilmesini sağlayan, ihracat kabiliyetine sahip, istihdam potansiyeli yüksek, marka değeri yaratan, yenilikçi ve teknolojik altyapıya sahip sektörlerdeki firma sayısını Türkiye’de açılan firmalarla artırmayı amaçlamaktadır. İleri Girişimcilik Programı faaliyet konuları tablosunda yer alan sektörler, programa başvurmak isteyen girişimciler için hazırlanmıştır (Kosgeb, 2022).

İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

İş ve kariyer tavsiyesi; işgücü piyasasının ana aktörleri olan iş arayanlar, işverenler ve öğrenciler için istihdam odaklı bütünsel danışmanlık hizmetleri sunmaya yönelik faaliyetlerdir. Bu hizmetlerin bir parçası olarak; Orta ve yükseköğrenim öğrencilerinin kariyer planlaması, kişisel özellikleri dikkate alınarak en uygun mesleğin seçilmesi; İŞKUR’a kayıt yaptırmış işsizlerin iş bulmaları, mesleki uyum sorunlarını çözmeleri, mesleki yeteneklerini geliştirmeleri, mesleklerini/işlerini değiştirmeleri desteklenmekte ve İŞKUR tarafından uygulanan aktif ve pasif işgücü programlarına yönlendirilmektedir. İşverenler de kendileri için geçerli olan yasalar çerçevesinde bilgilendirilmekte, şirketlerin verimliliklerini ve istihdamlarını artırmaları konusunda desteklenmekle birlikte talepleri doğrultusunda ihtiyaç duyulan kalifiye işçi karşılanmaktadır (İşkur, İşkur, 2022c).

İş ve kariyer danışmanlarının İŞKUR’a kayıt yaptırmış tüm işsizlere, işverenlere ve öğrencilere etkin ve verimli hizmet verebilmesi için her danışmana iş arayan, işveren ve okuldan oluşan bir portföy atanır ve danışmanlar bu hizmeti portföy yönetimi aracılığıyla sağlar. Her işsiz, işveren ve okul için bir danışman sağlamıştır. İş ve kariyer rehberliği, iş ve işler için gerekli olan kişilik özelliklerini, nitelikleri ve koşulları karşılaştırır ve iş ve iş seçimi ile ilgili sorunların, bireyin en uygun olanın arzuları ve durumu ile ilgili sorunların çözülmesine, ilgili eğitim fırsatlarından yararlanılmasına sistematik olarak yardımcı olur. Seçilen mesleğe göre iş bulmak ve işe uyumunu sağlamak amaçlanmaktadır (İşkur, İşkur, 2022c).

BİTLİS İLİNDE İŞKUR TARAFINDAN UYGULANAN AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARININ İŞSİZLİKLE MÜCADELEDEKİ ROLÜ

İstihdam ve işsizlik çağımızın en büyük ekonomik ve sosyal sorunlarıdır. İşsizlik, günümüzde hem bireysel hem de toplumsal sorunlara neden olan bir olgudur. Bu kaynak en iyi şekilde kullanılmalıdır. Aksi takdirde böyle bir durum toplumda büyük bir hoşnutsuzluk ve huzursuzluk yaratacaktır.

Gelişen ve hızla değişen dünyada şirketlerin işgücü piyasasında karşılaştıkları en mühim sorunlardan biri kalifiye eleman eksikliğidir. Eğitim, bilgi ve sonuç olarak nitelikli işgücü, ekonomik kalkınma ve büyümenin en önemli unsurlarıdır. Gelişmekte olan ülkelerin en büyük zenginliği şüphesiz eğitilmiş ve vasıflı insan kaynaklarıdır. İşsizlik sorununu çözmek ve yeni işler yaratmak için şehrimizin demografik, kültürel, sosyal ve ekonomik yapısının bilinmesinde fayda vardır. İşsizlikle mücadelede işsizliğin nedenlerini bilmek ve uygun çözümler bulmak gerekir. Ancak bu yapılırsa işsizlikle mücadele kolay olacaktır. İşsizliğin gündemden düşmemesi için üretimi artırmak ve sürekli yatırım yapmak gerekmektedir. Kalkınmanın ve büyümenin en önemli unsuru istihdamdır. İşsizlikle mücadelede işsizliğin nedenlerini bilmek ve uygun çözümler bulmak gerekir. Ancak bu yapılırsa işsizlikle mücadele kolay olacaktır. İşsizliğin gündemden düşmesi için üretimi artırmak ve sürekli yatırım yapmak gerekmektedir. Nüfus artış hızının istenilen düzeye ulaşmaması ve buna bağlı olarak genç nüfusun yüksek olması, kamu ve özel yatırımların artırılmaması, yabancı sermaye eksikliği ve mesleki eğitimden kaynaklanan hızlı teknolojik ilerleme, eğitim ve öğretimin birbiriyle olan uyumsuzluğu doğurur. İç göç ve plansız kentleşmenin neden olduğu işgücü, eğitim sorunları ve bölgesel eşitsizlikler işsizliği tetikleyen diğer unsurlardır. Bu tür eğilimler, ülkemizde işsizliğin artmasına neden olmakta ve dolayısıyla da Bitlis ilini olumsuz etkilemektedir (İşkur, İşkur, 2022c).

BİTLİS İLİNİN SOSYO-EKONOMİK YAPISI

Bitlis ilinin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyinin Türkiye ortalamasının altında olması birçok sosyal ve ekonomik soruna neden olmaktadır. Bitlis'in sosyo-ekonomik yapısını ve gelişmişlik düzeyini incelemek, mevcut durumda ve gelecekte karşılaşılabilecek tehdit ve zaafları en aza indirecek öneriler sunmak, güçlü yönleri ve fırsatları belirlemek, Bitlis ilinin bölgesel kalkınma noktasında olumlu etkileyeceğinden şüphe yoktur. Özellikle bölgesel dengesizlik, bölgesel kalkınma ve bölge planlama gibi konularda yapılan etkin ve verimli bir çalışma ile bölgedeki kaynakların yerinde kullanılması ekonomik anlamda kalkınmasını hızlandırılabilir. Bitlis ili tarım ve hayvancılık gibi konularda gayet verimli ve elverişli bir bölgedir.

Bitlis İlinin Nüfus Yapısı

Tablo 3.1 Bitlis İlinin Nüfus Yapısı

İl ve ilçeler	Toplam nüfus			0-14 yaş grubu			15-64 yaş grubu			65+ yaş grubu			Nüfus artış hızı (%)
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	
İl Toplamı	170.482	181.813	352.295	53.972	57.190	111.162	104.937	115.993	220.930	11.573	8.630	20.203	3,65
1 Adilcevaz	14.779	15.362	30.141	4.839	5.281	10.120	8.902	9.193	18.095	1.038	888	1.926	-13,42
2 Ahlat	20.158	21.973	42.131	6.774	7.224	13.998	12.015	13.607	25.622	1.369	1.142	2.511	11,89
3 Güroymak	23.489	25.047	48.536	8.453	8.872	17.325	13.792	15.323	29.115	1.244	852	2.096	-2,43
4 Hizan	15.968	16.618	32.586	4.706	5.042	9.748	9.638	10.385	20.023	1.624	1.191	2.815	-23,03
5 Merkez	34.386	36.691	71.077	9.667	10.186	19.853	22.452	24.915	47.367	2.267	1.590	3.857	10,37
6 Mutki	14.800	16.140	30.940	4.910	5.302	10.212	8.805	10.106	18.911	1.085	732	1.817	-27,13
7 Tatvan	46.902	49.982	96.884	14.623	15.283	29.606	29.333	32.464	61.797	2946	2235	5.181	22,83

Kaynak: (İşkur, İşkur, 2022c).

Bitlis ilinin toplamdaki nüfusu 352.295 kişiden oluşmaktadır. Nüfusun yaş grupları açısından değerlendirildiğinde 0-14 yaş grubunda 111.162 kişi, aktif nüfus olarak tanımlanan 15-65 yaş grubunda 220.930 kişi ve 65+ yaş grubunda 20.203 kişi yer almaktadır. Genç nüfus olarak tanımlanan 15-65 yaş arasındaki nüfusun diğer yaş gruplarına göre daha fazla olduğu görülmektedir. İl ve ilçe nüfusuna baktığımızda tüm ilçelerde erkek nüfusun kadın nüfustan fazla olduğunu, yaş dağılımında ise 65+ yaş grubundaki kadın nüfusun erkek nüfustan fazla olduğu ifade edilebilir. Gruplar, diğer tüm yaş gruplarında Bitlis ilinin nüfus artış hızı bin kişide 3,65'tir (İşkur, İşkur, 2022c).

Nüfus Kır-Kent Dağılımı

Tablo 3.2 Bitlis İli Nüfusunun Kır-Kent Dağılımı

İlin Adı	Kır Nüfusu			Kent Nüfusu			Toplam Nüfus		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
BITLİS	65.882	70.993	136.875	104.604	110.816	215.420	170.486	181.809	352.295

Kaynak: (İşkur, İşkur, 2022c).

Bitlis İŞKUR 2021 Faaliyet Raporuna göre nüfusun %61'i şehirde, %39'u kırsalda yaşamaktadır. Toplam nüfusun 215.420'si kentsel alanlarda, 136.875'i kırsal alanlarda yaşamaktadır.

Göç Durumu

Tablo 3.3 Bitlis İlinin Göç Durumu

İlin Aldığı Göç	İlin Verdiği Göç	Net Göç	Net Göç Hızı
12.050	14.223	-2,173	-6,17

Kaynak: (İşkur, İşkur, 2022c)

Bitlis İŞKUR 2021 Faaliyet Raporuna göre Bitlis ilinin 2020 yılında aldığı göç 12.050, verdiği göç 14.223, net göç -2.173, net göç hızı -6.17 olduğu görülmüştür. Görüldüğü üzere göç nedeniyle nüfusun giderek azalmıştır.

BITLİS İLİNİN İŞGÜCÜ YAPISI

Bitlis'in işgücü yapısı ile ilgili olarak işsizlerin; yaş ve cinsiyete göre dağılımı, işsizlerin eğitim ve cinsiyete göre dağılımı, kayıtlı işsizlerin mesleğe göre dağılımı, işsizlerin bekleme süresine göre dağılımı, kamu ve özel sektördeki açık pozisyonların yanı sıra işe ilişkin bilgiler, yerleştirme durumu, yerleştirilen kişilerin yaş ve cinsiyete göre dağılımı ve yerleştirilen kişilerin eğitim durumları ele alınacaktır.

Tablo 3.4 Bitlis İlinin İşgücü Yapısı

İlin Adı	İşgücüne Katılım Oranı	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı
Bitlis	46,5	10,6	41,5

Kaynak: (İşkur, İşkur, 2022c).

Bitlis Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2021 Faaliyet Raporuna göre. Bitlis ilinde 2013 yılındaki verilere göre işgücüne katılmadaki oran %46,5 işsizlik oranı 10,6, istihdam oranı da 41,5 olarak saptanmıştır (İşkur, İşkur, 2022c).

İşsizlerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Tablo 3.5 Bitlis İlinde İşsizlerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Toplam			15–19 Yaş Grubu			20–24 Yaş Grubu			25–29 Yaş Grubu			30–34 Yaş Grubu			35–39 Yaş Grubu			40–44 Yaş Grubu			45–64 Yaş Grubu			65+		
Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam			
7.911	12.002	19.913	375	542	917	1.894	3.235	5.129	1.457	2.433	3.890	1.186	1.613	2.799	922	1.277	2.199	903	1.150	2.053	1.121	1.710	2.831	53	42	95

Kaynak: (İşkur, İşkur, 2022c).

Türkiye İş Kurumu İstihdam Raporlarından alınan bilgilere göre; 2021 yılı sonunda Bitlis Bölge müdürlüğüne 12.002'si erkek, 7.911'i kadından oluşmak üzere toplam 19.913 işsiz kayıt olmuştur. Yaş grupları itibariyle bu sayının büyük bir kısmını 20-24 yaş grubundaki işsiz vatandaşların oluşturduğu görülmektedir. Hem erkekler hem de kadınlar için işsizliğin en yüksek olduğu yaş grubu 20-24 yaş grubudur (İşkur, İşkur, 2022c).

İşsizlerin Eğitim ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Tablo 3.6 Bitlis İlindeki İşsizlerin Eğitim ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Toplam			Okur Yazar Olmayan			Okur Yazar			İlköğretim			Ortaöğretim (Lise Dengi)			Ön lisans			Lisans			Yüksek lisans			Doktora		
Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam			
7.911	12.002	19.913	293	147	440	1.740	1.105	2.845	3.121	5.018	8.139	1.620	3.967	5.587	624	945	1.569	504	801	1.305	9	19	28	-	-	-

Kaynak: (İşkur, İşkur, 2022c).

Yukarıdaki tabloda 2021 yılı sonunda Bitlis ilindeki işsizlerin eğitim ve cinsiyete göre dağılımına bakıldığında, kayıtlı iş arayanların büyük çoğunluğunun ilköğretim mezunu işsizlerin oluşturduğu anlaşılabacaktır. İlköğretimden mezun olmuş ve işsiz olarak kayıtlı 5.018 erkek ve 3.121 kadın var (İşkur, İşkur, 2022c).

Kayıtlı İşsizlerin Mesleki Dağılımı

Tablo 3.7 Bitlis İlindeki İşsizlerin Eğitim ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Meslekler	Kayıtlı İşsizler		
	Kadın	Erkek	Toplam
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	264	325	589
Hizmet ve Satış Elemanları	477	1.070	1.547
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	5.763	7.962	13.725
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	133	184	317
Profesyonel Meslek Mensupları	301	353	654
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	474	958	1.432
Silahlı Kuvvetlerle İlgili Meslekler	-	3	3
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	185	430	615
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	287	684	971
Yöneticiler	27	33	60
Toplam	7.911	12.002	19.913

Kaynak: (İşkur, İşkur, 2022c).

2021 yılı sonu itibariyle Bitlis il müdürlüğünde kayıtlı işsizlerin mesleki dağılımına baktığımızda, 13.725 kişinin niteliksiz işlerde; 1547 kişinin de profesyonel hizmet ve satış departmanında çalıştığını görebiliriz. Niteliksiz meslek grubunun tüm meslek grupları içindeki oranı % 69' dur (İşkur, İşkur, 2022c).

İşsizlerin Bekleme Sürelerine Göre Dağılımı

Tablo 3.8 Bitlis İlindeki İşsizlerin Bekleme Sürelerine Göre Dağılımı

	0-6 Ay			6-12 Ay			12 ay ve daha üstü		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Toplam	5.585	5.687	11.272	1.268	3.474	4.742	1.058	2.841	3.899

Kaynak: (İşkur, İşkur, 2022c).

İşsizlerin bekleme sürelerini gösteren tablo incelendiğinde, ağırlığın 11.272 kişi ile 0-6 aylık bekleme süresinde olduğu görülmektedir. Bu sayıyı 4.742 kişiyle 6-12 ay takip etmektedir. Erkekler ve kadınlar arasındaki bekleme sürelerine bakıldığında, erkeklerin 5.687'si ve kadınların 5.585'i 0-6 ay bekleme grubuna girmektedir (İşkur, İşkur, 2022c).

Kamu ve Özel Sektörden Alınan Açık İşler ve İşe Yerleştirme

Tablo 3.9 Bitlis İli Kamu ve Özel Sektörden Açık İşler ve İşe Yerleştirme

Meslekler	Açık İşler		İşe Yerleştirme			
	Kamu	Özel	Kamu		Özel	
			Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	0	5	0	0	201	370
Hizmet ve Satış Elemanları	0	29	0	0	45	158
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	0	778	0	4	14	476
Nitelikli Tarım, Ormanlık ve Su Ürünleri Çalışanları	0	0	0	0	0	0
Profesyonel Meslek Mensupları	0	5	0	0	14	32
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	0	600	0	0	381	581
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	0	179	0	0	8	173
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcıları	0	999	0	2	345	424
Yöneticiler	0	0	0	0	0	0
Toplam	0	2.595	0	6	1.008	2.214

Kaynak: (İşkur, İşkur, 2022c).

2021 yılı sonu itibariyle tablodaki açık pozisyonların mesleğe göre dağılımına bakıldığında, özel sektörde 999 kişiyle “Tesis ve Makine Operatörleri ve Tesisatçıları” ihtiyacının ilk sırada olduğu görülecektir. Diğer yandan 2021 yılında Bitlis il müdürlüğünde 6 kişinin kamu kurumlarına, 3.222 kişinin ise özel sektör işyerlerine yerleştirildiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında cinsiyete göre en fazla işe yerleştirilen meslek grubunun 962 kişi ile meslek grubunda esnaf ve ilgili mesleklerde çalışanların temsil edildiği anlaşılabacaktır (İşkur, 2022c).

İşe Yerleştirilenlerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Tablo 3.10 Bitlis İli İşe Yerleştirilenlerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Toplam	15–19 Yaş Grubu			20–24 Yaş Grubu			25–29 Yaş Grubu			30–34 Yaş Grubu			35–39 Yaş Grubu			40–44 Yaş Grubu			45–64 Yaş Grubu			65+		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
1.008																								
2.220																								
3.228																								
245																								
223																								
468																								
477																								
513																								
990																								
136																								
395																								
531																								
64																								
347																								
411																								
37																								
255																								
292																								
29																								
227																								
256																								
18																								
258																								
276																								
2																								
2																								
4																								

Kaynak: (İşkur, İşkur, 2022c).

Bitlis İŞKUR 2021 Faaliyet Raporuna göre Bitlis il müdürlüğünde işe yerleştirmelerin yaş ve cinsiyet gruplarına göre dağılımına baktığımızda, 9901 kişi ile en fazla işe yerleştirme 20-24 yaş grubu arasında yer almaktadır. Yine tablodaki verilere göre, erkek-kadın sayı dağılımına bakıldığında, kadınlarda en yüksek rakamın 477, erkeklerde ise 513 kişiyle 20-24 yaş grubunda olduğu gözlenmektedir. Tablonun tamamı değerlendirildiğinde kadınların yaşı ilerledikçe işe yerleştirilmelerinde azalma olduğu görülmüştür (İşkur, İşkur, 2022c).

İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Tablo 3.11 İl Bazlı İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Toplam	Okur Yazar Olmayan			Okur Yazar			İlköğretim			Ortaöğretim (Lise Dengi)			Ön lisans			Lisans			Yüksek lisans			Doktora		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
1.008																								
2.220																								
3.228																								
19																								
35																								
54																								
194																								
245																								
439																								
323																								
947																								
1.270																								
281																								
666																								
947																								
118																								
201																								
319																								
71																								
122																								
193																								
2																								
4																								
6																								
0																								
0																								
0																								

Kaynak: (İşkur, İşkur, 2022c).

Bitli il müdürlüğü tarafından 2021 yılında yerleştirilenlerin eğitim düzeylerine göre dağılımına bakıldığında 54'ü okuma yazma bilmeyen, 439'u okuryazar, 1.270 ilköğretim mezunu, 947 ortaöğretim mezunu, 319 ön

lisans, 193 lisans ve 6 kişinin de yüksek lisans mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Bu rakamlar bir bütün olarak ele alındığında Bitlis ilinde İŞKUR aracılığıyla iş bulanların büyük çoğunluğunun ilk ve orta öğretim mezunu olduğu söylenebilir (İşkur, İşkur, 2022c).

İşe Yerleştirilenlerin Sektörel Dağılımı

Tablo 3.12 Bitlis İlinde İşe Yerleştirilenlerin Sektörel Dağılımı

Sektörler	Kadın	Erkek	Toplam
Bilgi ve iletişim	5	2	7
Diğer hizmet faaliyetleri	4	18	22
Eğitim	23	58	81
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	1	157	158
Finans ve sigorta faaliyetleri	1	1	2
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	21	95	116
İmalat	714	1.112	1.836
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	78	48	126
İnşaat	24	448	472
Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik	0	1	1
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	0	24	24
Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor	0	4	4
Madencilik ve taş ocakçılığı	1	16	17
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	104	65	169
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	1	0	1
Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve Motosikletlerin onarımı	28	117	145
Ulaştırma ve depolama	3	44	47
Toplam	1.008	2.220	3.228

Kaynak: (İşkur, İşkur, 2022c).

Sektörlere göre işe yerleştirme erkeklerde 1.112 ve kadınlarda 714 kişi ile en fazla İmalat sektöründe gerçekleştirilmiştir. İmalat sektörünü sırasıyla inşaat, Mesleki, teknik ve bilimsel faaliyetler ile Elektrik, buhar iklimlendirme ve gaz üretimi ve dağıtımı izlemektedir. Tablodaki veriler dikkate alındığında erkeklerin işe yerleştirmelerde kadınlardan daha fazla olduğu görülmektedir (İşkur, İşkur, 2022c).

Özel Sektör Bazında Açılan-Kapanan İşyerlerinin Sayısı

Tablo 3.13 Bitlis İlinde Özel Sektör Bazında Açılan-Kapanan İşyeri Sayısı

	10+	50+	Toplam
Açılan İşyeri Sayısı	4	5	9
Kapanan İşyeri Sayısı	3	3	6
Toplam	7	8	15

Kaynak: (İşkur, İşkur, 2022c).

Tablo 13 Bitlis ilinde Özel sektör bazında açılan-kapanan işyeri sayısını göstermektedir. Kurumun tabloya yansıyan kayıtlarına bakıldığında Tablo 13'te yer alan verilere göre 2021 yılında on ve üzeri kişi çalıştıran 4 işyeri açılmış iken 3 işyeri de kapanmıştır. Aynı zamanda elli ve üzeri kişi çalıştıran 5 işyerinin açılmasının yanında 3 işyeri de kapanmıştır. Toplamda il bazında 9 işyeri açılmışken 6 işyeri de kapanmıştır (İşkur, İşkur, 2022c).

Kurumca Kamu ve Özel Sektör İşe Yerleştirilen Sayısı

Tablo 3.14 İŞKUR Tarafından Kamu ve Özel İşe Yerleştirilen Sayısı

	2021 YILI		
	Kadın	Erkek	Toplam
BAŞVURU	10.235	18.061	28.296
İşsiz	7.911	12.002	19.913
Diğer			
AÇIK İŞ			
Kamu			-
Özel			2.595
İŞE YERLEŞTİRME			
Kamu	-	6	6
Özel	1.008	2.214	3.222
Normal			
Kamu	-	6	6
Özel	1.008	2.205	3.222
Engelli	-	9	9
Eski Hükümlü	-	-	-
KAYITLI İŞGÜCÜ	22.145	11.288	33.433
KAYITLI İŞSİZ	12.002	7.911	19.913
YURTDIŞI BAŞVURU	-	-	-
YURTDIŞI GÖNDERME	-	-	-

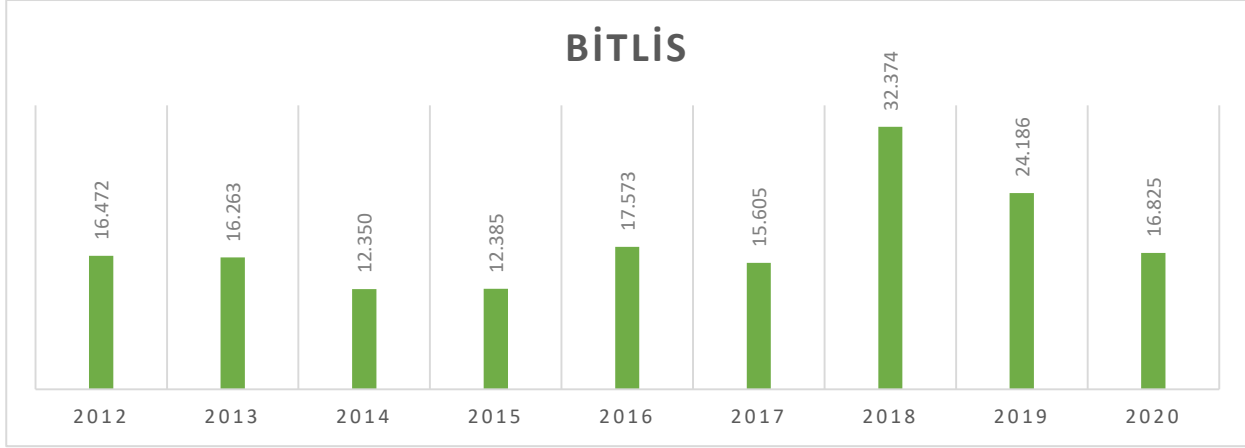
Kaynak: (İşkur, İşkur, 2022c).

Bitlis ili İŞKUR hizmetlerinden yararlanmak üzere 2021 yılında toplamda 28.296 kişi başvuruda bulunmuş ancak 2.595 adet açık iş alınmış ve söz konusu bu açık işlere de 3.228 kişi yerleşebilmiştir. 2021 yılı içerisinde 1008'i kadın işsiz olmak üzere toplamda 3.222 kişi işe yerleştirilmiştir. Başvuruda bulunan işsizler ağırlıklı olarak özel sektörde işe yerleşebilmiştir. Tüm yerleştirilenlerin içinde 2021 yılı içerisinde 9 engelli vatandaşımız da yeni işe alınmıştır. Kayıtlı işgücü; 2020 yılında 28.326 kişi iken 2021 yılında 33.433 kişi olmuştur, kayıtlı işsiz sayısı; 2020 yılında 16.825 kişi iken 2021 yılında 19.913 kişi olarak gerçekleşmiştir (İşkur, İşkur, 2022c).

Kayıtlı İşsiz Sayısı ve İstihdam Oranları

Kayıtlı İşsizler; Hâlihazırda herhangi bir gelir getirici işte çalışmayan ve iş aramak amacıyla kuruma başvuruda bulunan kişilerdir. Kurum, ilgili mevzuat gereği kayıtlı işsizlere en az bir yıl süreyle hizmet verme noktasında görevli olup, işsizler, iş aramaya devam ettikleri süre boyunca İŞKUR hizmetlerinden bir süre sınırı olmaksızın yararlanabilmektedir. Ayrıca iş arayanlar istedikleri zaman kayıtlarını devre dışı bırakarak İŞKUR hizmetlerinden yararlanma taleplerini sonlandırabilirler.

Şekil 3.1 Grafik. Bitlis İlinin Yıl Bazında Kayıtlı İşsiz Sayıları

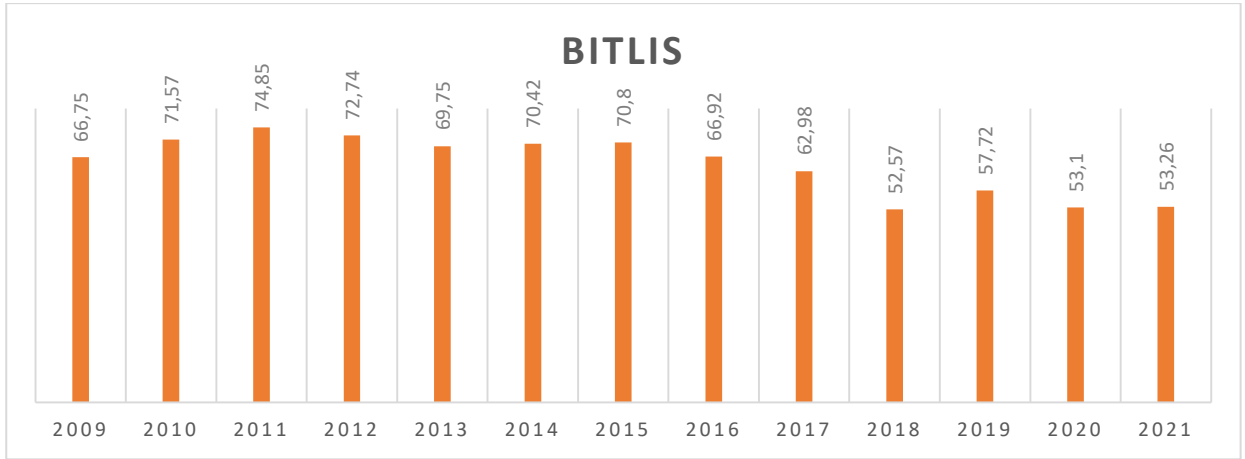


Kaynak: (İşkur, 2022b)

Bitlis'te 2020 yılı sonu itibariyle kayıtlı işsiz sayısı 16.825 kişidir. Kadınlarda bu oran yüzde 38,2; 18-24 yaş arasındaki gençlerin oranı yüzde 35,8'den ibarettir. Bitlis ilinde kayıtlı işsizlerin meslek bazında sayıları incelendiğinde, temizlik personeli mesleğinin en sık kayıtlı işsiz meslek olduğu ve Bitlis'te bu meslekte kuruma kayıtlı 6.636 işsiz olduğu görülmektedir. Bu meslek, ilimizde kayıtlı tüm işsizlerin yüzde 39,4'ünü oluşturmaktadır.. Tabloda da anlaşılacağı üzere en fazla genel ve temizlik beden işçisi işsiz kalmıştır.

İstihdam Oranları

Şekil 3.2 Grafik. Bitlis İlinin Yıl Bazında İstihdam Oranları



Kaynak: (Sgk, 2022).

2021 yılı SGK verilerine b yıllar itibariyle Van, Bitlis, Muş ve Hakkâri'de istihdam oranlarında geneline bakıldığında bir azalma eğilimi görülecektir. İstihdam oranının en yüksek olduğu yıl 74,85 ile 2011 yılı olurken, istihdam oranının en az olduğu yıl ise 52,57 ile 2019 yılı olmuştur.

İL İSTİHDAM VE MESLEKİ EĞİTİM KURULU ÇALIŞMALARI

İl istihdam ve mesleki eğitim kurulu çalışmaları konusu başlığı altında 2021 yılı verileri dikkate alınarak Bitlis ilinde açılan kurslarla ilgili ayrıntılı bilgi vermek olacak. Söz konusu konu ile ilgili detaylı bilgi paylaşımından sonra Bitlis'te açılan kurslar hakkında daha net öğreneceğiz.

Kurslara İlişkin Veriler

Kurslara ilişkin verilerin derlendiği tabloda meslekler bazında Bitlis il genelinde açılan kurs sayıları ile kursa kayıt yaptıran kadın ve erkek toplam sayıları hakkında tablo halinde bilgi aktarımı yapılacaktır.

Tablo 3.15 Bitlis İli Kurslara İlişkin Veriler

İşgücü Yetiştirme Kursları-Genel							
Meslekler	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer			İşe Yerleştirilen Kursiyer Sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Dokuma Konfeksiyon Makineci	18	273	305	578	76	108	184
Erkek Üst Giysileri Dikim Elemanı	2	13	56	69	2	13	15
Konfeksiyon İşçisi	1	9	41	50	52	77	129
Sanayi Nakışçısı	1	25	-	25	-	-	-
El Nakışçısı	1	18	-	18	-	-	-
Halı Onarıcı (Elle veya Basit Makinelerde)	1	15	-	15	-	-	-
Ceviz Yetiştiricisi	1	9	5	14	-	-	-
İğne Oyacı	1	17	-	17	-	-	-
Mantar Yetiştiricisi	1	15	-	15	-	-	-
Koyun Yetiştiricisi	1	-	18	18	-	-	-
Meyve Ağaçlarında Aşılamacı	1	16	9	25	-	-	-
Makrome Örgücü	1	20	-	20	-	-	-
İlaçlamacı (Bitki Zararları ile Mücadele)	1	25	-	25	-	-	-
Ev Tekstili Ürünleri Hazırlama Elemanı	1	25	-	25	-	-	-
Arıcı	1	12	11	23	-	-	-
Ahşap Hediyelik Eşya Yapımcısı	1	26	-	26	-	-	-
Çoban/Sürü Yönetim Elemanı(Büyükbaş H.)	1	-	13	13	-	-	-
Antep Fıstığı Yetiştiricisi	1	-	19	19	-	-	-

Çoban/Sürü Yönetim Elemanı(Küçükbaş H.)	1	-	15	15	-	-	-
---	---	---	----	----	---	---	---

Kaynak: (İşkur, İşkur, 2022c).

Yukarıda İşgücü Yetiştirme Kursları Programı kapsamında açılan kurslara ilişkin verilerin derlendiği Tablo 19'a göre; 19 farklı meslekte toplam 37 İşgücü Yetiştirme Kursu açılmıştır. Açılan bu programlara 492'si erkek, 518'i kadın olmak üzere toplam 1.010 kişi katılım sağlamıştır. Açılan kurslarda kursiyer olarak katılım sağlayanlardan 130' u kadın ve 198'i erkek olmak üzere toplamada 328 kişi işe yerleştirilmiştir. Ayrıca açılan kurslar içinde en çok rağbet gören kurs 578 kişi ile Dokuma Konfeksiyon Makineci kursu olmuştur.

Kurslara İlişkin Veriler Toplamı

Kurslara ilişkin veriler hakkında meslek bazında Bitlis il bazında açılan kurs sayıları ile kursa kayıt yaptıran kadın ve erkek toplam sayıları hakkında tablo halinde bilgi verilecek.

Tablo 3.16 Bitlis İli İstihdam Garantili Kurslar

İstihdam Garantili Kurslar							
Meslekler	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı			İşe Yerleştirilen Kursiyer Sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Dokuma Konfeksiyon Makineci	18	273	305	578	76	108	184
Erkek Üst Giysileri Dikim Elmanı	2	13	56	69	2	13	15
Konfeksiyon İşçisi	1	9	41	50	52	77	129
Toplam	21	295	402	697	130	198	328

Kaynak: (İşkur, İşkur, 2022c).

İstihdam Garantili Kurslarla ilgili tablo 20'de belirtildiği üzere, 2021 yılında kurumca açılan 1 meslekte 18 adet dokuma konfeksiyon makineci/İstihdam garantili kursuna toplam 578 kişi, 1 meslekte 2 adet erkek üst giysileri dikim elemanı/istihdam garantili kursuna 69 kişi, 1 meslekte 1 adet konfeksiyon işçisi/istihdam garantili kursuna 50 kişi katılmıştır.

Tablo 3.17 Bitlis İli Toplum Yararına Programlar (TYP)

Toplum Yararına Programlar			
Meslekler	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı	İşe Yerleşen Kursiyer Sayısı
Beden İşçisi	16	710	-
Toplam	16	710	-

Kaynak: (İşkur, İşkur, 2022c).

Tablo 21'de görüleceği üzere 2021 yılı içerisinde 16 adet Toplum Yararına Program (TYP) düzenlenmiş olup, 710 kişi kursa katılmıştır.

Tablo 3.18 Bitlis İli Girişimcilik/Staj Kursları

Girişimcilik /Staj							
Meslekler	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı			İşe Yerleştirilen Kursiyer Sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
İşletmeci	-	-	-	-	-	-	-
İşbaşı Eğitim Programı	142	710	946	1.656	267	319	586
Toplam	142	710	946	1.656	267	319	586

Kaynak: (İşkur, İşkur, 2022c).

Bitli İli Girişimcilik Kurslarının ele alındığı tablo 22'deki veriler incelendiğinde iki farklı meslekte toplam 142 kurs açılmış, açılan bu kurslara 710 erkek ve 946 kadın olmak üzere 1.656 kişi katılım sağlamıştır. Açılan kurslara katılım sağlayan 586 kişi ise işe yerleştirilmiştir.

BİTLİS İLİNDE İŞKUR'UN AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARI

Bitlis ilinde Türkiye İş Kurumu'nun aktif işgücü programları kapsamında; mesleki eğitim programları (MEK), işbaşı eğitim programları (İEP), girişimcilik eğitim programları (GEP), toplum yararına programlar (TYP) ve iş ve meslek hizmetleri danışmanlığı gibi programlar ele alınıp değerlendirilecek.

Mesleki Eğitim Programları

Mesleki eğitim kursları; mesleği olmayan kişilere meslek kazandırmak ve mesleki yeteneklerini geliştirmek isteyenlerin istihdam edilebilirliğine olumlu etki sunmaktadır.

Mesleki Eğitim Kurslarından Faydalanma Şartları (İşkur, 2022b);

- Kuruma işsiz olarak kayıtlı olmak,
- 15 yaşından büyük olmak,
- Mesleğin gerektirdiği özel şartlara sahip olmak,
- Kurumun düzenlediği kursu/programı aynı meslekte tamamlamamış olmak,
- İş ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinden yararlanmak,
- Henüz emekli olmamış olmak,
- Yüklenicinin 1. veya 2.derece kan hısımlığı veya eşi olmamak,
- Kurslara katılmamanın cezalandırılmaması gerekmektedir.

Ayrıca, bir kişi mesleki eğitim kursu veya işbaşı eğitim programından en fazla iki defa faydalanabilir. Mesleki eğitim kursları; haftada altı günü geçmeyecek şekilde günde en az 5 en fazla 8 saat ve haftada en az 30 en fazla 45 saat olarak düzenlenir. Mesleki eğitim kurslarının toplam süresi 160 fiili günü geçmemelidir (İşkur, 2022b).

Tablo 3.19 Bitlis İli Mesleki Eğitim Programları

Mesleki Eğitim Kursları/ İstihdam Garantili			
Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı		
	Erkek	Kadın	Toplam
21	402	295	697

Kaynak: (İşkur, İşkur, 2022c).

Yukarıda Mesleki Eğitim Programları kapsamında açılan kurslara ilişkin verilerin derlendiği Tablo 23'e göre; toplam 21 adet Mesleki Eğitim Kursları/ İstihdam Garantili kurs açılmıştır. Açılan bu kurslara 402'si erkek 295'i kadın olmak üzere toplam 697 kişi kursa katılmıştır.

Tablo 3.20 Bitlis İli Mesleki Eğitim Programları

Mesleki Eğitim Kursları/ İstihdam Garantisiz			
Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı		
	Erkek	Kadın	Toplam
7	-	146	146

Kaynak: (İşkur, İşkur, 2022c).

Yukarıda Mesleki Eğitim Programları kapsamında açılan kurslara ilişkin verilerin derlendiği Tablo 24'e göre; toplam 7 adet Mesleki Eğitim Kursları/ İstihdam Garantisiz kurs açılmıştır. Açılan bu kurslara erkeklerden hiç katılım olmazken 146 kadın kursa kayıt yaptırmıştır.

İşbaşı Eğitim Programları

İşbaşı eğitim programları kapsamında Bitlis il genelinde kursa kayıt yaptıran kadın ve erkek toplam sayıları ile açılan kurs sayıları hakkında tablo halinde bilgi verilecek

Tablo 3.21 Bitlis İli İşbaşı Eğitim Programları (İEP)

İşbaşı Eğitim Programı(İEP)			
Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı		
	Erkek	Kadın	Toplam
142	946	710	1.656

Kaynak: (İşkur, İşkur, 2022c).

Bitlis İli İşbaşı Eğitim Programlarının derlendiği yukarıdaki tablo 25'te anlaşılacağı üzere, İşbaşı Eğitim Programları kapsamında açılan kurslara yoğun bir katılımın olduğu görülmektedir. İşbaşı Eğitim Programları kapsamında açılan 142 adet kursa 946 erkek, 710 kadın olmak üzere toplamda 1.656 kişi kurslara kayıt yapmıştır.

Girişimcilik Eğitim Programları

Girişimcilik eğitim programları kapsamında Bitlis il bazında açılan kurs sayıları ile kursa kayıt yaptıran kadın ve erkek toplam sayıları hakkında tablo halinde bilgi verilecek.

Tablo 3.22 Bitlis İli Girişimcilik Eğitim Programları

Girişimcilik Eğitim Programı			
Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı		
	Erkek	Kadın	Toplam
-	-	-	-

Kaynak: (İşkur, İşkur, 2022c).

Bitlis ili Girişimcilik Eğitim Programlarının derlendiği yukarıdaki tablo 26'daki veriler incelendiğinde Girişimcilik Eğitim Programları kapsamında açılan kurs olmamıştır. Dolayısıyla katılım da olmamıştır.

Toplum Yararına Programlar

Toplum yararına programları kapsamında Bitlis il bazında açılan kurs sayıları ile kursa kayıt yaptıran kadın ve erkek toplam sayıları hakkında tablo halinde bilgi verilecek.

Tablo 3.23 Bitlis İli Girişimcilik Eğitim Programları

Toplum Yararına Programlar			
Meslekler	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı	İşe Yerleşen Kursiyer Sayısı
Beden İşçisi	16	710	-
Toplam	16	710	-

Kaynak: (İşkur, İşkur, 2022c)

Bitlis ili Toplum Yararına Programlarının derlendiği yukarıdaki tablo 27'deki veriler incelendiğinde Toplum Yararına Programları kapsamında 2021 yılı içerisinde 16 adet Toplum Yararına Program (TYP) düzenlenmiş olup, 710 kişi kursa katılmıştır.

İş Ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

İş ve kariyer tavsiyesi; işgücü piyasasının ana aktörleri olan iş arayanlar, işverenler ve öğrenciler için istihdam odaklı bütünsel danışmanlık hizmetleri sunmaya yönelik faaliyetlerdir. Bu hizmetlerin bir parçası olarak: Orta ve yükseköğrenim öğrencilerinin kariyer planlaması, kişisel özellikleri dikkate alınarak en uygun mesleğin seçilmesi; İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin iş bulmaları, mesleki uyum sorunlarını çözmeleri, mesleki becerilerini geliştirmeleri, mesleklerini değiştirmeleri desteklenmekte ve İŞKUR tarafından uygulanan aktif ve pasif işgücü programlarına yönlendirilmekte; İşverenler de kendileri için geçerli olan yasalar çerçevesinde bilgilendirilmekte, şirketlerin verimliliklerini ve istihdamlarını artırmaları konusunda desteklenmekte ve talepleri kalifiye işçi gibi karşılanmaktadır.

İş ve kariyer danışmanlarının tüm işsizlere, işverenlere ve İŞKUR'a kayıtlı öğrencilere etkin ve verimli hizmet verebilmesi için her bir işsiz, işveren ve okul portföyü her danışmana atanır ve danışmanlar bu hizmeti portföy yönetimi aracılığıyla sağlarlar. Her İşsiz, işveren ve okuldan bir danışman olarak temin etmiştir. İş ve kariyer rehberliği, iş ve işler için gerekli olan kişilik özelliklerini, nitelikleri ve koşulları karşılaştırır ve iş ve iş seçimi ile ilgili sorunların, bireyin en uygun olanın arzuları ve durumu ile ilgili sorunların çözülmesine, ilgili eğitim fırsatlarından yararlanılmasına sistematik olarak yardımcı olur. Seçilen mesleğe göre iş bulmak ve işe uyumunu sağlamaktır.

SONUÇ

Ülkelerin, gelişmişlik düzeyleri fark etmeksizin; ekonomik, sosyal ve psikolojik anlamdaki en büyük sorunların başında “işsizlik” olduğunu söylemek mümkün. Söz konusu sorun insanlık tarihi boyunca devam edegelmiştir. İşsizlik, dünya ülkeleri için bazen hafiflemiş bazen de ekonomik, sosyal ve psikolojik tahribatlara neden olacak sonuçlar doğurmuştur. Başka bir perspektiften bakıldığında; gelişmiş dünya ülkeleri işsizlikten az etkilenirken diğer taraftan az gelişmiş, gelişmekte olan tüm dünya ülkeleri, işsizlik sorunuyla başa çıkamamış ve ciddi anlamda ekonomik olarak yıpranmıştır. Ülkelerin işsizlikle mücadeledeki çabaları bazı zaman başarılı olurken bazı zaman da başarısız olmuştur.

Ülkemiz olarak Türkiye de İşsizlik sancısını çeken ülkelerden olmuştur. Türkiye, işsizlikle mücadele kapsamında farklı politikalar yürütmüş ancak işsizliği bir türlü istenilen seviyeye çekememiştir. Bir yandan pasif istihdam politikaları, bir yandan aktif istihdam politikaları sayesinde işsizliği az da olsa kontrol altında tutmuşsa da işsizlik, sürekli ülkemizin gündemini meşgul etmiştir. Tüm bu sıkıntılar ülkemizin gündeminde yerini korurken, dünya genelinde özellikle de Ortadoğu’da yaşanan savaşlar, Afganistan’daki olayların da etkisiyle ülkemize çok sayıda göçmen gelmiştir. Ülkemize gelen yabancı uyruklu insanların da gelmesiyle birlikte ekonomik anlamda ciddi zorluklar yaşanmıştır. Belki de ülkemizde barınmak zorunda kalan bu insanlar için harcanan para, kendi ülkemizdeki işsizlik sorunu için harcansa, işsiz kalan insan sayısı azalacak ve işsizlik biraz daha azalacaktı. Öngörülemeyen bu gibi savaşlar ve felaketler karşısında ülkemiz olarak Türkiye, elbette şanına yakışır bir şekilde misafirlerdik elini uzatmış, üstüne düşen görevi layıkıyla ifa etmiştir.

Dünya ülkeleri bir yana ülkemiz de çok farklı bir durumda değildir. Hatta denilebilir ki yaşanan olaylardan en çok Türkiye etkilenmiştir. İŞKUR, işsizlikle mücadelede farklı istihdam politikalarıyla, ülkemizin adeta kangren olmuş bir yara olan işsizliğe az da olsa katkı sağlamaktadır. Elbette İŞKUR’un işsizlikle mücadeledeki bu çalışmaları kıymetlidir lakin işsizlik sorununun çözülmesinde yeterli olmadığı da bir gerçektir.

Ülkemizde yıllardır eğitim kurumlarında kurslar, aktif istihdam politikası kapsamında yürütülürken, yıllar içerisinde eğitim kurumlarında düzenlenen eğitim ve staj oranları anlamında artış gözlemlenmiştir. Bu programlar sayesinde teorik eğitim almış ancak uygulamalı eğitim ve deneyim eksikliği nedeniyle işgücü piyasasında iş bulamayanlara işbaşı eğitim programları sayesinde öğrenme fırsatı sunulmuştur. İşyeri eğitim programlarının eğitim ve işgücü piyasası arasındaki bağın güçlendirilmesi, işsizlik sorununa olumlu etkileri olduğu görülmüştür.

Ülkemizde ve Bitlis'te şirketlerin ağırlıklı olarak küçük ve orta ölçekli işletmelerden (KOBİ) oluşması ve çalışanların çoğunluğunun bu şirketlerde çalışmış olması KOBİ'lere özel bir önem verilmesini gerekli kılmaktadır. KOBİ'lerin istihdamda önemli katkılar sağladığı göz önünde bulundurularak, istihdam politikası belirlenirken, KOBİ'lerin ihtiyaç, talep ve önerileri doğrultusunda diğer istihdam politikalarının yanı sıra uygun hizmetler de tasarlanmalıdır. Her yıl ve her ilde yapılan İşgücü Piyasası Anketleri (IPA) il ve ülke analizleri sunmaya çalışsa da, bu çalışmaların kısa vadeli tahminler sunabileceği ve daha geniş daha kapsamlı olduğundan bilimsel çalışmalara ihtiyaç duymaktadır.

Firmaların personel ve üretim verimliliğini artırmak için makine ve teçhizatın yenilenmesi, bir yandan firmanın yeni üretim modellerine uyum sağlamasına olanak tanırken, diğer yandan firma işgücünde de yapısal bir değişikliğe ihtiyaç duymaktadır. Uygulanacak politikalar göz önüne alındığında, bir yandan bu teknolojiye

uyum sağlayabilecek işgücünün yetiştirilmesine çalışılması, diğer yandan oluşacak teknolojik işsizliğin önlenmesi için farklı politikaların düzenlenmesi işsizliğin azaltılmasında doğru adım olacaktır. En önemli aktif istihdam politikalarından biri girişimcilik eğitim programlarıdır. Bu ve benzeri programlar ile girişimcilerin sayısının artırılması sağlıklı bir pazarın oluşması için önemlidir. Girişimciliğin artmasıyla birlikte işsizlerin yeni işler yaratmaları ve kendi işlerine değer katmaları, diğer işsizler için yeni iş fırsatlarına olanak tanıyacağından önem arz etmektedir. Girişimcilik programlarının etkinliğinin artırılmasının bu programların sadece eğitim düzeyinde yer almasını değil, uygulama sonuçlarının daha da geliştirilmesini etkin ve verimli hale getirilmesini sağlayacağı öngörülmektedir.

Aktif istihdam politikalarından biri olan ücret ve istihdam sübvansiyonları, istihdamın artırılmasında ve işsizliğin azaltılmasında önemli rol oynamaktadır. Bu kapsamda istihdam teşviki ile işsizlerin SGK primlerinin tamamının işsizlik fonundan ödenmesi, mevcut istihdamı artırmakla kalmayıp, işyerinde kişi başına düşen iş yükü miktarını azaltarak mevcut çalışma düzenini olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Ücretlerin ve istihdam sübvansiyonlarının işgücü piyasası koşullarına göre revize edilip kalıcı hale getirilerek işsizliğin azaltılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Aktif istihdam politikaları ve diğer teşvikler, işgücü piyasasında arz ve talebi dengeleyerek ekonomiyi canlandırıcı bir etkiye sahip olsa da, tek başına işsizliği çözmeye yeterli olmadığı görülmektedir. İşsizlik sorununun en aza indirilmesinin üretim sektöründe büyümenin sağlanması, dünya ile rekabet edebilecek nitelikli ürünler üretilmesi ve bu ürünlerin etkin olduğu kadar verimli üretilebilmesi için nitelikli işgücü yetiştirecek istihdam politikalarının uygulanması ile mümkün olacaktır.

Bitlis tarihi kentlerimizden biridir. Adeta açık bir hava müzesidir. İstanbul'dan sonra en fazla tarihi esere sahip ikinci ilimizdir. Sahip olduğu tarihi ve doğal güzellikleri bakımından eşsizdir. Volkanik Nemrut dağı, Nemrut Krater gölü, Van Gölü ve Ahlat'ta bulunan Türk-İslam mezarlığı bu eşsiz değerlerin başında gelmektedir. Bu açıdan turizm için gelecek vadetmektedir. Ancak turizm sektörünün gelişmesi için zaruri olan altyapı yatırımları ve sektörde hizmet verecek nitelikli işgücü son derece yetersizdir.

Ekonomik bakımdan Bitlis, gelişmekte olan ve dışarıya yoğun göç veren illerin başında yer almaktadır. İşsizlik oranları yüksektir. Ekonomik yapı daha çok tarım ve hayvancılığa dayanmaktadır. Yapılan tarımsal faaliyetler geleneksel ve ilkel yapıdadır. Bu nedenle işgücü piyasası gelişmemiştir. Sahip olduğu aktif işgücü büyük oranda niteliksizdir. Çalışan nüfusun önemli bir kısmı geleneksel ve bedensel işlerde çalışmaktadır. Eğitim seviyesi düşüktür. Okuyan gençlerin büyük kısmı İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa gibi büyük kentlere yerleşmekte ve yaşamlarına oralarda devam etmektedir. Yapılan bu çalışmada İŞKUR'un aktif istihdam politikalarının Bitlis il temelinde işsizliğin azaltılmasında rol oynadığı lakin işsizlik sorununun çözümü noktasında tek başına yetersiz kaldığı görülmüştür.

Bitlis sahip olduğu arazi yapısı ve endemik bitki türleri nedeniyle özellikle arıcılık için ideal bir bölgedir. Bol yağış alan yaylalar küçükbaş hayvancılık için ideal olmakla birlikte, hayvancılık faaliyeti istenen boyutlarda değildir. Özellikle terör yüzünden ve son yıllarda uygulanan yanlış politikalar neticesinde bölgenin önemli gelir kaynaklarının başında yer alan küçükbaş hayvancılık faaliyeti bitme aşamasına gelmiştir. Öte yandan arazi yapısı sebze ve meyve üretimi için son derece müsaittir. Son yıllarda sebze üretiminde önemli mesafeler alınmıştır.

Sanayisi gelişmemiştir. Sanayi üretimi yok denecek kadar azdır. Var olan sanayi tesisleri sadece basit birkaç tekstil atölyesi ve üç-beş adet bims (briket) üretim tesisinden ibarettir. Bitlis, Türkiye'nin pomza rezervinin yüzde 45 ila 50'sini barındırmasına ve Türkiye'nin pomza ve perlit havzası durumunda olmasına rağmen, şu ana kadar bu imkândan tam olarak faydalanabilmiş değildir. Bitlis'te mevcut iş dalları, daha çok geleneksel ve bedensel yapıya sahiptir. Ayrıca rekabetçi bir üretim yapısı söz konusu değildir. Sektörden sektöre değişimle birlikte, Bitlis'te beyin gücünden çok kol ve beden gücüne dayalı bir üretim yapısı söz konusudur. Bu bağlamda Bitlis'te nitelikli işgücüne çok fazla ihtiyaç olduğu söylenemez. Ancak bu nitelikli işgücüne ihtiyaç olmayacağı anlamına da gelmez. Zira sanayisi geliştikçe, rekabet arttıkça, üretim arttıkça ve üretimde teknoloji kullanım oranı yükseldikçe nitelikli işgücüne ihtiyaç da artacaktır. Bitlis'te hali hazırda var olan mesleki eğitim faaliyetleri ve meslek edindirme kursları daha çok kadınlara yönelik olup, üst düzey bilgi ve beceriler kazandırma potansiyeli taşımamaktadır. Bu meslek eğitim faaliyetlerinin ve kursların meslek edindirmekten

çok, rekabet gücünü artırıcı, gelir artıcı, fark yaratıcı özelliklere yönelik bilgi ve beceri kazandırma faaliyetlerine dönüştürülmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akyıldız, Y. (2019). İşsizlik ve İŞKUR'un Aktif İstihdam Politikaları. *Akademik Bakış Dergisi*(71), 99-100.
- Carık, T. (2021). *Türkiye'de İşsizlik ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Bandırma: Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demir, N. (2021). *Türkiye'de İstihdam- İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Siirt İli Örneği (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Siirt: Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Durak, Ş. (2011). *İşsizlik, İstihdam Politikaları ve İşsizlikle Mücadelede Başarı Örnekleri (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdil Şahin, B., & Sevimli , Y. (2013). Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları ve İşkur'un Önemi. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi* (1), 4.
- Gökçe, P. Ö. (2021). *Aktif İstihdam Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Aydın ili Örneği (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Aydın: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İşkur. (2022, 04 29). *İstatistikler*. 2022d tarihinde İşkur.gov.tr: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> adresinden alındı
- İşkur. (2022b, 04 28). 2022b tarihinde <https://www.iskur.gov.tr>: <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-igucu-programlari/mesleki-egitim-kurslari/> adresinden alındı
- İşkur. (2022c, 04 29). *İşkur*. 2022 tarihinde <https://www.iskur.gov.tr/>: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> adresinden alındı
- Kosgeb. (2022, 04 19). *Kosgeb e-Akademi*. 2022 tarihinde <https://lms.kosgeb.gov.tr/>: <https://lms.kosgeb.gov.tr/course/index.php?categoryid=1> adresinden alındı
- Saraç, H. (2017). *Türkiye'de İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikalarının rolü: Sivas İli Örneği (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sarıkaya, M. S. (2018). *Türkiye'de İşsizlik Sorunsalı ve Üniversiteli Gençlerin İşsizliğe Bakışı-Beklentileri (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

SGK. (2022, 4 26). *Sgk.gov.tr*. 2022 tarihinde *Sgk.gov.tr*:
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani adresinden alındı

Şentürk, E. (2017). *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları: Türkiye Örneği (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tatar, F. (2019). *Türkiye'de Genç İşsizlik: Genç İşsizler Üzerine Saha Çalışması (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Zongoldak: Zongoldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tetik, A. (2012). *Dünyada ve Türkiye'de İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Politikalar (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.