



Gençlik ve İstihdam Odak Grup Araştırması, 2014

Yayın Tarihi: 2016

Hazırlayan: Uğur Elhan

İstanbul Bilgi Üniversitesi Gençlik Çalışmaları Birimi tarafından Esas Sosyal için hazırlanmıştır. Rapordaki görüş ve yaklaşımlar, Esas Sosyal ve İstanbul Bilgi Üniversitesi'nin kurumsal görüş ve yaklaşımını yansıtmamakta olup katılımcıların kendilerine aittir.



İstanbul
Bilgi Üniversitesi
LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES

İçindekiler

Giriş

1. Üniversite Eğitim Süreci

1.1 Eğitim Sistemi

1.2 Üniversite Bursları

2. Üniversite Sonrası ve İş Arama Süreci

2.1 Eğitimin Mecburi Sürekliliği

2.2 Mezun Destek Mekanizması

2.3 Mesleki Uzmanlaşma

2.4 Deneyim

2.5 İdeal İş ve İş

2.6 Staj

2.7 Referans/Tanıdık/Torpil

2.8 Toplumsal Cinsiyet

2.9 Sivil Toplum Alanında Çalışmak

3. Devlet Politikaları ve Hizmetleri

3.1 Zorunlu Askerlik

3.2 Sigorta

3.3 İŞKUR

4. Kişisel Konular ve Etkenler

4.1 Aile ve Sosyal Çevre

4.2 Bireysel Psikoloji

4.3 Umutsuzluk

4.4 Diğer Konular

Giriş

Üniversite eğitimi almış olan gençlerin okuldan çalışma hayatına geçiş süreci hakkında görüşlerini almak, bu konuda beklentilerini, ihtiyaçlarını ve karşılaştıkları zorlukları anlayabilmek amacıyla İstanbul Bilgi Üniversitesi Gençlik Çalışmaları Birimi tarafından Esas Sosyal için bir odak grup araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırma Esas Sosyal'in (www.esassosyal.org) program geliştirme süreçlerinde kullanılmak üzere tasarlanmıştır. 2014 yılının Ekim-Kasım ayları arasında 5 kentte 6 odak grup ile toplam 26 gencin katılımıyla gerçekleştirilen araştırma sonucunda Esas Sosyal'in çalışmaları için gereken veriler toplanmış ve yorumlanmıştır.

İstanbul Bilgi Üniversitesi Gençlik Çalışmaları Birimi tarafından yürütülen "Gençlik ve İstihdam" araştırması saha çalışmaları odak grup yöntemiyle gerçekleştirilmiştir.

Ekim-Kasım 2014 aylarında 5 şehirde 6 odak grup aracılığıyla toplam 26 kişiyle (11 kadın 15 erkek) görüşülmüştür.

Kent	Kadın	Erkek	Toplam
Adana	3	2	5
Ankara	0	3	3
Eskişehir	4	0	4
İstanbul 1	2	3	5
İstanbul 2	1	2	3
Mardin	1	5	6
TOPLAM	11	15	26

Toplam 13 saat 31 dakika süren odak grup görüşmelerinden elde edilen verilere göre iş arama süreciyle ilgili olarak öne çıkan "**Karşılaşılan Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri**" dört ana tema altında toplanmaktadır:

1. Üniversite Eğitim Süreci
2. Üniversite Sonrası ve İş Arama Süreci
3. Devlet Politikaları ve Hizmetleri
4. Kişisel Konular ve Etkenler

1. Üniversite Eğitim Süreci

1.1 Eğitim Sistemi

Katılımcıların tamamına yakını üniversitede görmüş oldukları eğitimi verimsiz, çalışma hayatının gerçekliklerinden kopuk ve kendilerini/becerilerini tanıma anlamında yeterli donanımı sağlayamayan bir eğitim olarak değerlendirmektedirler. Özellikle okumuş oldukları bölüm hakkında üniversite hayatından önce yeterli bilgilerinin olmaması, üniversite eğitimi sırasında kendilerini zorlamakta ve bunun aşılabilmesi için de **“okunulan bölümün değiştirilebilirlik olanaklarının artırılmasını”** talep etmektedirler. Ayrıca üniversite eğitimi sırasında çalışma hayatıyla daha yakın ilişki kurabilmek adına, kariyer günleri haricinde, okudukları bölüm tarafından **“ileride çalışılacak sektörlerle ilişkilerin geliştirilmesini”** önermektedirler. Katılımcıların üniversite eğitimiyle ilgili sorun olarak gördükleri bir diğer nokta da, **mezuniyetten sonra üniversitenin veya okumuş oldukları bölümün kendilerinden haberdar olmamasıdır**. Sadece bölümdeki öğretim üyeleriyle kişisel ilişkisi olan öğrencilerin iş bulma açısından şansları olabildiğini (bazı işverenlerin işe alım için direkt bölüme danıştıkları ve öğretim üyelerinin de tanıdıkları öğrencileri yönlendirdiklerini) belirten katılımcılar, okumuş oldukları bölümün mezun olanların çalışıp çalışmadıklarını ve çalışıyorlarsa nerede/hangi pozisyonda çalıştıklarını takip edeceği bir **“mezun takip sistemi”** geliştirmesini ve iş arayan mezunları bu şekilde desteklemesini önermektedirler.

Üniversite eğitimiyle ilgili olarak değinilen bir başka konu ise, bölüm farkı gözetilmeksizin, üniversitedeki eğitimin daha çok teorik olduğu ve bundan dolayı da **“uygulamalı eğitimin artırılması”** gerektiğidir. Katılımcılar ayrıca üniversite eğitimi sonrası istihdam edilme olanağının artırılması için, **“hangi meslekleri icra edebileceklerine yönelik olarak seçmeli dersler”** konulmasını talep etmektedirler. Üniversite eğitimiyle ilgili tüm katılımcıların bahsettiği bir diğer konu ise yabancı dil eğitimi. Katılımcılar **üniversite sunulan yabancı dil eğitiminin çok yetersiz olduğunu** dile getiriyor ve **“yabancı dil eğitiminin geliştirilmesi”** gerektiğini belirtiyorlar.

1.2 Üniversite Bursları

Katılımcılar üniversite eğitimi sırasında sağlanan bursların yetersiz olduğunu ve bundan dolayı da eğitimleri sırasında çalışmak zorunda kaldıklarını belirtmektedirler (tüm katılımcılar eğitimi sırasında aynı zamanda yarı zamanlı işlerde çalışmış kişiler). Bu durumun kendilerini eğitimlerinden bir nebze de olsa uzaklaştırdığını ve eğitimlerine istedikleri kadar zaman ayıramadıkları düşünülmektedir. Çözüm olarak **“bursların ihtiyaçları gerçekten karşılayacak şekilde yeniden düzenlenmesini”** önermektedirler.

2. Üniversite Sonrası ve İş Arama Süreci

2.1 Eğitimin Mecburi Sürekliliği

Katılımcılar üniversite eğitiminin bir iş bulmada yeterli olmadığını belirtmekte ve bu durumu eleştirmektedirler. Diğer taraftan da, iş bulabilmek veya istedikleri bir işi bulabilmek adına üniversiteden sonra da eğitimlerini devam ettirmektedirler. Her ne kadar öğretmenlik mesleğinin içinde bulunduğu durumu eleştirseler de, bunu da iş bulmada bir seçenek haline getirebilmek için formasyon almaktalar; belli bir süre iş bulamayan kişiler **“daha fazla zaman kaybetmemek için”** yüksek lisans eğitimine yönelmekte; üniversite eğitimi ile iş bulmada talep edilen kriterler arasında fark olduğunu düşünenler farklı alanlarla ilişkili kurslara devam etmekte (özellikle tüm katılımcıların belirttiği, üniversitede eğitimi olmasına rağmen etkili olmadığını düşündükleri **İngilizce ve Bilgisayar kullanımı için kurslar**). Katılımcılar üniversite eğitiminden sonra iş bulmak için yine farklı alanlarda eğitime devam etmelerini bir çelişki olarak görmekte, fakat yine de bu durumun zorunlu olduğunu düşünülmektedirler.

2.2 Mezun Destek Mekanizması

Diğer taraftan birçok katılımcının belirttiği bir diğer konu da **“kendilerini iş arama sürecinde destekleyecek, donanımlarını artırması için olanaklar sunacak ve diğer iş arayan akranlarıyla deneyimlerini/fikirlerini/sorularını paylaşabilmek için bir araya getirecek” bir yapının eksikliğidir.** Bu yapıyı sürekli iletişim halinde olabilecekleri, kapasite geliştirme eğitimleri sunan, **kendileri ile iş/işveren arasında “güvenebilecekleri”** bir köprü olarak görmektedirler. Her ne kadar katılımcıların mevcut kurumlara karşı güvenleri olmasa da, henüz mevcut olmayan -ya da mevcut fakat kendilerinin bilmedikleri- böyle bir yapıya dair yüksek beklentileri, içinde buldukları umutsuzluğa dair **en somut tarif edebildikleri çözüm önerisi olarak ortaya çıkmaktadır.**

2.3 Mesleki Uzmanlaşma

Katılımcıların sıklıkla dile getirdiği konuların başında **mesleklerini icra edememe ve mesleki olarak uzmanlaşmama kaygısı** gelmektedir. Bu kaygıya sebep olarak gösterdikleri iki durum, iş bulabilme adına **kendi alanları dışında başvurularında bulunmaya başlamaları** ve -bu durumla ilişkili olarak- işverenin işe alımda işin gerektirdiği özellikleri yok sayarak **“herhangi bir lisans mezunu” kişiyi kolayca işe almasıdır.** Katılımcılar, mezuniyet sonrası işsizlik süresinin uzaması ve bununla ilişkili olarak ekonomik açıdan zorluk çekmeleri nedeniyle mezun olduğu alanlar dışında da iş başvurularında bulunmak zorunda kaldıklarını belirtmektedirler. Ayrıca bu zorunluluğun bir diğer önemli sebebinin de **aile ve sosyal çevreden gelen örtük bir baskı** olduğunu söylemektedirler. Fakat bu konuda öncelikli olarak belirttikleri durum, işverenin işe alacağı adayla ilgili spesifik kriterler belirlemeyerek herhangi bir lisans mezununu kabul edebildiği için -dolaylı olarak- bölümler arasındaki farkın ortadan kalkmasına neden olduğudur. Katılımcılar bu durumu **“herkesin her işi yapması”** olarak tanımlıyor ve özellikle mezun sayısının fazla ve istihdam alanının dar olmasından dolayı da mezunların buna mecbur bırakıldığını düşünüyorlar.

Ayrıca kendilerinin de mezun oldukları alanlar dışında iş aramalarını aile ve sosyal çevre baskısı, ekonomik açıdan kendine yetememe ve **“işsizlik psikolojisi”** gibi nedenlerden önce işverenin yaratmış olduğu bu duruma bağlıyorlar. Ortaya çıkan bu tabloyu da **“mezun olunan bölümün sektörde karşılığı yok”** diyerek ifade ediyorlar ve yaratılan bu haksız rekabet içinde **“hem kendilerinin birilerinin haklarını yediğini hem de kendi haklarının başkaları tarafından yendiğini”** düşünüyorlar. Buradaki en büyük eleştiriyi yine işverene yönelten katılımcılar, **işverenin ucuz işgücü çalıştırarak –ve buna talep olacağını da bilerek-** bu durumu kasten yarattığını iddia ediyorlar.

Katılımcılar, herkesin mezun olduğu/uzmanlaşmaya yöneldiği alanda çalışabilmesi için devletin **“sektörlere yönelik ücret alt-limiti belirlemesi”, “mezuniyet sonrası uzmanlaşmaya yönelik kurslar sunması”** ve ayrıca **“işverene çalışanlarını belli bir süre yetiştirme zorunluluğu getirmesi”** gerektiğini düşünüyorlar. Ayrıca **“işverenin işe alım için yüksek beklentileri ile sunduğu düşük koşullar arasındaki dengesizliğin kontrol altına almasını”** talep etmektedirler.

2.4 Deneyim

Katılımcıların iş başvurularında karşılaştıkları engellerin başında işverenin talep ettiği **“deneyim”** gelmektedir. Özellikle üniversiteden yeni mezun olmuş kişilerin henüz çalışma hayatında deneyim elde edememiş olmaları, iş başvurusunda bulunamamalarına neden olmakta veya başvuruda bulunulsa dahi işe alım önünde engel oluşturmaktadır. Bu noktada katılımcıların çözüm önerisi olarak sunduklarından ilki, işverenin, üniversiteden yeni mezun olmuş kişileri de istihdam etmesine yönelik olarak **“yeni mezun kontenjanıdır”**. Buna göre işveren işe alım sırasında belli bir oranda bu kontenjanı uygulamakla yükümlü olacak ve aynı zamanda da kontenjanın uygulanıp uygulanmadığı da denetlenecektir. Bu engelin aşılmasındaki bir diğer öneri de **“deneyim olarak staj”** uygulamasıdır. Bu öneri, üniversite öğrenimi sırasında gerçekleştirilen stajın işveren tarafından işe alımda **“deneyim olarak”** tanınmasını

içermektedir. Deneyim kazanmaya yönelik bir diğer öneri de, mezuniyet sonrası devlet tarafından sağlanacak **“yetkinlik geliştirmeye yönelik ücretsiz kurslardır”**, katılımcılar bunu ayrıca bir **“kapasite geliştirme eğitimi”** olarak da dile getirmektedirler.

2.5 İdeal İş ve İş

Tüm katılımcıların genel olarak deneyimledikleri, bir çelişki veya bir **“gel-git”** olarak görülebilecek durum ise, **istedikleri/hayalini kurdukları iş ile daha fazla işsiz kalmamak adına herhangi bir iş arasında yaşadıkları gerilimdir.** Toplantılar sırasında genel olarak iş arama sürecinde karşılaştıkları sorunları somut olarak ortaya koyabilen katılımcılar, bu sorunların mevcut olmadığı bir durumda nasıl bir **“ideal işe”** sahip olmak istediklerinin tarifini yaparken zorlanmakta ve içinde buldukları umutsuzluğun da etkisiyle örtük olarak böylesi bir durumun gerçekleşmeyeceğine inanmaktadırlar. Bu çelişki (veya **“gel-git”**) özellikle ideal iş için gerekli olan koşullar **(günlük ortalama 8 saat çalışılan, hafta sonu iki gün tatili olan, sigortalı, işyerinde baskının ve hiyerarşinin olmadığı, işverenin kendilerinden kolayca vazgeçmediği, her ne kadar katılımcılar arasında değişiklik gösterse de ortalama 2.000 TL civarında bir maaşın olduğu, iş güvenliğinin sağlandığı, almış oldukları eğitimle ilişkili ve işin içeriğinin kendilerine uygun olduğu, sendikal haklarının tanındığı)** konuşulduktan hemen sonra dile getirilen **“sevdiğim iş olsun da”** ya da **“iş olsun da”** diye başlayan açıklamalarla daha net ortaya çıkmaktadır.

Bahsettikleri bu koşulların **“normal”** veya **“zaten olması gereken”** koşullar olduğunu belirten katılımcılar, bu açıklamalarının ardından, eğer sevdikleri bir iş olursa (bazı katılımcılar için sadece bir iş olması da yeterli) uzun saatler mesaiye kalabileceklerini, işyerinin nerede olduğunun önemli olmadığını, başlangıç için az bir ücretle çalışabileceklerini, aldıkları maaşın temel ihtiyaçlarını karşılayacak cüzi bir miktar da olabileceğini, işyerindeki ilişkileri çok sorun etmeyebileceklerini, yapacakları işin okudukları bölümle ilişkili olmamasının büyük bir sorun teşkil etmeyeceğini dile getirmektedirler. Yine katılımcıların açıklamalarına göre böylesi bir çelişkinin temelindeki etkenler ise, içinde buldukları işsizlik psikolojisinden ve beraberinde getirdiği kısıtlamalardan kurtulmak ile kendi **“bağımsızlıklarını”** veya **“özerkliklerini”** elde etmektir (bu durum özellikle mezuniyet sonrası aile ile olan ilişkilerin değişmesinden kaynaklı gerilimden/baskıdan kurtulmak adına dile getirilmektedir).

Katılımcıların bu süreçte yaşadığı bir diğer gerilim de, **“bir üniversite mezunu”** olarak **“küçük işleri”** (veya lise mezununun da yapabileceği işleri) yapmak istememeleri ile bu duruma mecbur kalmalarıdır. Özellikle online iş arama platformları (kariyer.net gibi) aracılığıyla birçok şirketin kendilerine ulaştığını ve aslında **kendileri için uygun olmayan bu işlerin sırf üniversite mezunu oldukları için (ancak hangi bölümden mezun olduklarının ayrımı veya önemi yok)** kendilerine teklif edildiğini belirten katılımcılar, her ne kadar bu işleri yapmak istemeseler de, ihtiyaçlarını karşılamak/aileye katkıda bulunmak/içinde buldukları hareketsiz durumdan çıkmak ve beraberinde **“iyi hissetmek”** için **“geçici olarak”** bu işlerde çalışmayı düşünüyorlar (ve bazıları da çalışıyor). Fakat bu işler genel olarak, ideal-iş olarak tanımladıkları işin çok uzağında olan, **sigortasız, günlük, içeriğinin herhangi bir önemi olmayan, prim usulünün de söz konusu olabildiği “hizmet sektörü işleri”** olarak karşılarına çıkmaktadır (**satış danışmanlığı, cafe-bar elemanlığı, promosyon işleri vb.**). Bu durumu – az da olsa- maddi gelir sağlaması açısından biraz olumlu bulan katılımcılar, istedikleri işi bulabilmek adına kendilerini geliştirebilecekleri zamanı kısıtladığı için de bir engel olarak görmektedirler. Katılımcıların yaşadıkları bu çelişki, genel olarak istedikleri işi tanımlayamamalarına ve içinde buldukları olumsuz psikolojiden kurtulmak adına önceliklerinden feragat etmelerine sebep olmaktadır

2.6 Staj

Katılımcıların staj konusundaki görüş ve deneyimleri özellikle stajın yapıldığı işyerine göre farklılık göstermektedir. Buna göre katılımcıların bir kısmı yapmış oldukları stajı gereksiz/verimsiz bulurken diğer kısmı ise üniversitede almış oldukları teorik eğitimi **“anlamalı kılan”** bir tamamlayıcı olarak

görmektedir. Stajla ilgili bir diğer önemli nokta da, üniversitede okunan bölüm gereği, meslek odasına kayıt olması gereken mezunların ödemek zorunda olduğu “staj dosya ve başvuru bedelidir”. Bu durumda olan katılımcılar, üniversiteden yeni mezun ve işsiz olan biri için bu bedelin çok yüksek olduğunu belirtmekte ve çözüm önerisi olarak da bu “**staj bedelinin düşürülmesi ve taksitlendirilmesini**” talep etmektedirler. Katılımcıların staj konusu hakkında dile getirdikleri bir diğer sorun ise staj alanının darlığıdır. Özellikle, staj sırasında ne tür bir iş yapmak istediklerini daha iyi anladıklarını belirten katılımcılar, “**staj olanağının genişletilmesi ve çeşitlendirilmesinin**” iş bulma açısından verimli olacağını düşünmektedirler. Ayrıca katılımcıların staj sırasında edindiği deneyime istinaden mutabık oldukları önemli bir nokta da üniversite eğitimi ile çalışma hayatı arasında büyük bir boşluk olduğudur.

2.7 Referans/Tanıdık/Torpil

Katılımcıların işe alım için referansın önemli ve gerekli bir araç olduğunu düşünmektedirler. Katılımcıların “tanıdık aracılığı” olarak tanımladıkları durum ise, referans ve torpilden farklı olarak, iş arama sürecinde, içinde buldukları çevreden kendilerini bilgilendirebileceklerini düşündükleri kişileri haberdar etmeleridir. Referansla ilgili değinilen bir başka sorun ise, herkesin referans bulabildiği ve bundan dolayı da referans olan kişinin statüsünün işe başvuran kişinin yeteneklerinin önüne geçtiği ve işe alımda ayrımcılık yarattığıdır. Katılımcılar bir nevi referansın kötüye kullanılarak torpile dönüştüğünün ve bunun da haksız rekabete neden olduğunun altını çizerek “**referansla ilgili yasal düzenleme**” getirilmesini önermektedirler.

2.8 Toplumsal Cinsiyet

Özellikle Eskişehir’de gerçekleştirilen odak grup görüşmesindeki ikisi Metalürji ve Malzeme Mühendisliği ve biri Elektrik-Elektronik Mühendisliği mezunu olan üç kadının iş arama deneyimleri, **toplumsal cinsiyet odaklı yaşanan ayrımcılığın** istihdam alanında da aktif bir şekilde var olduğunu göstermektedir. Katılımcıların deneyimlerinden yola çıkarak bahsettiği durumlar, **işverenin kadınları “güçsüz”, “esnek çalışma saatine uyamayacak olan” ve “doğumdan dolayı iş için riskli” olarak gördüğünü göstermektedir**. Ayrıca bir katılımcının deneyimlediği bir iş başvurusu süreci de (İŞKUR’un yönlendirmesiyle iş görüşmesi için gittiği işyerinde kendisiyle birlikte diğer kadın adayların da, işyerinin güvenlik personeline “kadın çalışan aramıyoruz” denilerek geri gönderilmesi) iş arama sürecinin kadın başvuranlar açısından daha zorlu geçtiğini göstermektedir.

Aileyle olan ilişkilerde de bu süreçte kadınların erkeklere göre daha dezavantajlı olduğu yine katılımcılar tarafından dile getirilmektedir. Özellikle ne tür bir işte ve işyerinde çalışılacağı konusunda **kadınlar açısından ailenin daha baskın olduğu belirtilmektedir**. Katılımcıların altını çizdiği bir diğer konu da, kadınların işveren tarafından “ucuz işgücü” olarak görülmesidir. Katılımcılar, “**iş arama sürecinde toplumsal cinsiyet sorununun aşılması için kadın başvuranlar için belli bir kota uygulanmasını**” önermektedirler.

2.9 Sivil Toplum Alanında Çalışmak

Bazı katılımcılar **profesyonel olarak sivil toplum alanında çalışmak istediklerini** belirtmişlerdir. Bu katılımcılar, daha çok **üniversite eğitimi sırasında sivil toplum örgütlerinde gönüllü olarak yer almış kişilerdir** ve **üniversite eğitimi sonrasında da sivil toplumla ilişkileri devam etmektedir**. Mezuniyet sonrasında sivil toplum örgütlerine bakışlarını gönüllülüğten profesyonel çalışmaya doğru değiştiren katılımcılar, bu sürecin akademik bilgiden ziyade bu alanda sahip oldukları deneyime dayandığını belirtmektedirler. Ayrıca sivil toplum alanında çalışmayı kendileri için hem **bir çelişki (okudukları bölümle direkt ilişkili bir mesleği tercih etmedikleri için)** hem de **bir fırsat (elde ettikleri deneyimi bir çalışma alanına dönüştürme olanağını gördükleri için)** olarak değerlendirmektedirler. Sivil toplum alanında çalışmak istediğini belirten katılımcılar diğer katılımcılardan farklı olarak, **iş arama sürecinde**

karşılaşılan sorunlara “hak” bağlamında yaklaşmakta ve bu sorunların çözümü için “savunuculuk” ve “politika geliştirme” gibi sürekli ve kapsayıcı özellikte öneriler sunmaktadır. Ayrıca bu katılımcıların bir diğer özelliği de, sivil toplum alanında iş bulabilmek için **daha fazla beklemeyi göze almaları ve bu süre içerisinde de hem kendilerini geliştirmeye devam etmek için hem de bu alanla ilişkilerini korumak için** belli sivil toplum örgütlerinde aktif olarak yer almaya çalışmalarıdır. Bu katılımcıları, eğitimleri sırasında elde ettikleri deneyimden hariç, sivil toplum alanında çalışmaya yönlendiren faktörler ise, bu alanda çalışmanın “kendilerini rahatça ifade edebilmelerine olanak sağlayacağı”, “kimsenin onları fiziksel görünüşlerinden dolayı yargılamayacağı/kısıtlamayacağı”, “yapacakları işin hayat görüşleriyle uyumlu olacağı” ve “işyerindeki ilişkilerin hiyerarşik olmayacağı” düşünceleridir.

3. Devlet Politikaları ve Hizmetleri

3.1 Zorunlu Askerlik

Zorunlu askerlik hizmetiyle yükümlü katılımcılar askerliğin iş bulma önündeki en büyük engellerden biri olduğunu belirtmektedirler. İşverenin talep ettiği “askerlik görevini tamamlamış olmak” veya “askerlik görevinin en az 2 yıl tecil edilmiş olması” kriterlerinin her ikisinin de kendileri açısından dezavantaj yarattığını dile getiren katılımcılar, **lisans mezuniyet tarihi itibarıyla askerlik görevini 2 yıl tecil etme haklarının olduğunu**, bunun da mezun olur olmaz bir iş bulmak anlamına geldiğini belirterek, **bu iki durum arasındaki çelişkiye dikkat çekmektedirler.**

3.2 Sigorta

Katılımcıların, tanık oldukları veya iş başvurusu sırasında deneyimledikleri olumsuz iş koşullarından biri de sigortadır. **İşverenin sigortasız çalıştırma veya sigorta primini asgari ücretten yatırma teklifi** her ne kadar katılımcılar açısından kabul edilemez bulunsa da, bu durumun “yasal olmayan mevcut bir uygulama” olduğunun farkındalar. Ayrıca sigortayla ilgili bu koşulu kendileri kabul etmese de, mutlaka kabul edecek birilerinin olduğunu belirtmekte ve bunun da kendileri için **iş arama sürecinde engelleyici ve beklentilerini düşürücü bir faktör** olduğunu dile getirmektedirler.

3.3 İŞKUR

Katılımcıların tamamına yakını **İŞKUR hakkında detaylı bilgileri olmadığını** belirtmişlerdir, sadece iki kişi İŞKUR’a kayıtlı olduğunu ve belli aralıklarla iş baktığını ifade etmiştir. Bu kişiler de İŞKUR’da **kendi alanlarına yönelik iş ilanlarının yayınlanmadığını**, farklı sektörlerle ilgili yaptıkları iş başvurularında da İŞKUR’da yayınlanan ilan ile **işverenin talep ve sunduklarının farklı bilgiler olduğunu** belirtmişlerdir. Tüm katılımcıların İŞKUR’la ilgili **beklentisi “İŞKUR’un daha görünür ve tüm çalışma alanlarını kapsayacak yaygınlıkta olmasıdır”.**

4. Kişisel Konular ve Etkenler

4.1 Aile ve Sosyal Çevre

Katılımcılar, iş arama sürecinde hem destek aynı zamanda **hem de baskı unsuru olarak ailelerini göstermektedirler.** Aileden alınan ekonomik desteğin, özellikle üniversite hayatı sırasındaki aileden bağımsızlıktan sonra, mezuniyetle birlikte kendilerini yine “bağımlı bir ilişkiye sürüklediğini” dile getiren katılımcılar, bu desteği minimum düzeyde tutmaya çalıştıklarını belirtmekte ve bunun nedenini de ailelerinin kendi tercihleri üzerinde söz sahibi olmalarını engellemek olarak açıklamaktadırlar. Ailenin desteğini hem aynı (barınma ve yemek) hem de maddi (harçlık) olarak ayıran katılımcılar, bu desteği almaya mecbur olduklarını fakat bundan hiç hoşnut olmadıklarını belirtmektedirler. Ayrıca sosyal çevrenin (akraba ve komşular) aile üzerindeki etkisinin de kendilerine olumsuz yansıdığını belirten katılımcılar (ailelerinin panik yaratması ve iş bulmuş tanıdıklarla kendilerini karşılaştırıp katılımcılar

adına iş aramaya başlaması), **aile ile olan ilişkilerin bu süreçte gerildiğini** ve çoğunlukla ev dışında veya evdeyken de farklı alanlarda zaman geçirmeyi tercih ettiklerini dile getirmektedirler. Bu durumu “olası çatışmadan kaçınmak” olarak tanımlamaktadırlar. Katılımcılar **“ailelerinden kendilerine güvenmelerini, sabırlı olmalarını ve kendilerini motive etmelerini”** beklemektedirler. Bu süreçte “kendilerini ailelerine yük olarak gören katılımcılar”, her ne kadar yük olmak istemeseler de minimum bir desteği ailelerinden beklemektedirler. Katılımcılar ayrıca sosyal çevrelerinden (akraba, komşu, tanıdık vb.) sürekli olarak “iş buldun mu?” veya “hala bir şey bulamadın mı?” gibi soruların yöneltmesini de **motivasyonlarını düşürücü bir etken** olarak görmektedirler.

4.2 Bireysel Psikoloji

Katılımcılar iş arama sürecinden olumsuz yönde etkilendiklerini ve çevreden gelen baskılarla birlikte **“kendileriyle kavga etmeye başladıklarını”** dile getirmektedirler. Ayrıca katılımcılar, hem aileleriyle olan ilişkilerindeki hem de sosyal hayattaki ihtiyaç ve talepleriyle ilgili beklentilerinin zorunlu olarak düşmek zorunda kaldığını ve şu anda işsiz oldukları için de “şikâyet dahi edemediklerini” belirtmektedirler (özellikle maddiyata bağlı kişisel ihtiyaçların –kıyafet, arkadaşlarla dışarı çıkıldığında bir şeyler içebilmek, sigara veya bir etkinliğe katılabilmek vb.- ertelenmesi, istemeseler de değiştirmek zorunda kalınması veya iptal edilmesi). Bu süreçte kendilerine destek olan kişilerin ise yine kendileri gibi iş arayan arkadaşları olduğunu, ayrıca kendilerinin de arkadaşlarına destek olduklarını belirtmektedir. Katılımcılar bu süreçten olumsuz etkilenmemek adına **“işsizler için psikolojik destek”** verecek bir yapı talep etmektedirler.

4.3 Umutsuzluk

Katılımcılar, üniversitede hayatından sonra henüz bir iş bulmuş olamamanın ve bu süreçte karşılaşmış oldukları olumsuz deneyimlerin etkisiyle, genel olarak bir **umutsuzluk içindeler**. Tanık oldukları haksızlıklar (özellikle torpil sayesinde kendilerinden daha az deneyimli/yetenekli kişilerin işe girmiş olmaları), üniversite eğitiminin yetersiz olduğunu iş arama sürecinde fark etmeleri ve genel olarak “bu ülkede bir şeylerin düzeltilemeyeceğine” dair inançları onları bu umutsuzluğa iten başlıca sebepler. Bazı katılımcılar bu umutsuzluğu ayrıca “pişmanlık” olarak da açıklamaktadırlar; **üniversite eğitimi almak yerine lise eğitiminden sonra bir işte çalışmaya/deneyim kazanmaya başlamanın kendileri açısından belki de “daha iyi” bir sonuç doğurabileceği** geriye dönük olarak düşünmektedirler. Katılımcıların içinde buldukları bu umutsuzluğun diğer bir boyutunu da “mevcut kurumlara olan güvensizlik” oluşturmaktadır. Katılımcıların toplantılar sırasında çözüm önerilerinden bahsederken altını çizdiği önemli konulardan birisi “devletin/sistemin değişmek zorunda olduğu” fikridir. **İşsizliğin sadece üniversite eğitimi ve sonrasında ilişkili bir sorun olmadığını, bu sorunu çözebilmek için eğitimin erken yıllarında çeşitli politikalar geliştirilmesi gerektiğini, çünkü üniversiteye girişin de tamamen bilinçsizce gerçekleştiğini belirtmektedirler**. Bu süreçte de en önemli aktör olarak devleti görmekteler, fakat devlete ve devlet içinde bir şeylerin değişebileceğine dair bir fikre de inanmayışları onları bu konuda umutsuzluğa sürüklemektedir.

4.4 Diğer Konular

Katılımcıların odak gruplar sırasında detaylandırmadan dile getirdiği ya da detaylandırmakta zorlandığı diğer önerileri üç başlık altında toplanmıştır.

Özel Sektör:

- Yatırımcılara kolaylık sağlanması
- Daha fazla çalışma alanının olması

Devlet Politikaları:

- Devletin yeni mezunlara belli bir süre ekonomik olarak destek olması
- Emeklilik yaşının düşürülerek gençlere istihdam alanının açılması
- Şehirlerin ekonomik durumlarına göre maaş düzenlemesi yapılması
- Göçmen işçilerin çalışma koşullarıyla ilgili önlemlerin alınması (Suriyeli doktor ve inşaat işçilerinin kaçak veya düşük ücretle çalıştırılarak haksız rekabet yaratılmaması)
- İşsizlik maaşı (burada bahsedilen mevcut işsizlik maaşından ziyade, yeni mezunlara iş arama sürecinde sağlanacak bir maaş)

Hizmetler:

- İş arayan gençleri bir araya getirecek bir platform
- Yeni mezunlar için sürekli eğitim merkezi ve kapasite geliştirme eğitimleri
- Bu alanda (işsizlik ve/veya istihdam) çalışan sivil toplum örgütlerinin sayısının artması
- Ücretsiz yabancı dil eğitimi