

# YOU SEE!

PLATFORM FOR SOCIAL INNOVATIONS  
IN YOUTH EMPLOYMENT



Regional CSO platform advocating social innovation under employment policies that guarantees security for youth at risks, an EU-funded project. This document has been produced by financial assistance of the EU funds of Civil Society Facility Operating Grants to IPA CSO Associations.

## LEAD APPLICANT



## CO-APPLICANTS



The content of this document are the sole responsibility of YOU SEE! project partnership and can under no circumstances be regarded as reflecting the position of the EU.

# YÜKSEKÖĞRETİM KURULU İÇİN ÜNİVERSİTELİ GENÇ KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK POLİTİKA ÖNERİSİ

# YÜKSEKÖĞRETİM KURULU İÇİN ÜNİVERSİTELİ GENÇ KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK POLİTİKA ÖNERİSİ

Toplum Gönüllüleri Vakfı Yayınları  
Gençlik Araştırmaları ve Politikalar Departmanı

İstanbul, Eylül 2016

**ISBN:** 978-605-84205-2-6

## **Yazışma Adresi**

Hobyar Mh. Aşirefendi Cad. Ankara-Konya Han No: 20 K: 4  
34112 Eminönü – İstanbul

0212 522 10 30  
www.tog.org.tr

## **e-posta**

info@tog.org.tr

## **Yayına Hazırlayan**

Bilal Akar

## **Katkıda Bulunanlar**

Başak Tuğsavul  
Dila Okuş  
İlke Keleşoğlu

## **Grafik Uygulama**

Deniz Ergüner

## **Baskı**

Alkan Matbaa

# İÇİNDEKİLER

## GİRİŞ

Araştırma Hakkında .....	3
--------------------------	---

## PROJE

Araştırma Sorusu .....	5
Sosyal Politikalar Ve Şirket Politikaları .....	5
Genç Kadınların Beklentileri .....	5
Üniversitelerin Sundukları İmkânlar .....	6
Proje Kapsamında Gerçekleştirilen Çalışmalar .....	6
Staj .....	7

## SORUNLAR VE ÖNERİLER

Üniversitelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Reformlar .....	8
Zorunlu Staj Süreçleri .....	9
Üniversitelerde Kariyer Merkezlerinin Bulunmaması Veya Düşük Kapasiteyle Çalışmaları .....	10
Üniversite Kulüplerinin Bürokratik Sıkıntıları .....	11

## SONUÇ

Sonuç .....	12
-------------	----



## GİRİŞ

Türkiye’de “Üniversite Mezunu Genç Kadın İstihdamı” altbaşlığında yürütülen “*Regional CSO platform advocating social innovation underemployment policies that guarantees security for youth at risks*” çalışması bir Avrupa Birliği Projesi’dir. 7 ortak ülke (Karadağ, Kosova, Bosna-Hersek, Sırbistan, Arnavutluk, Makedonya, Türkiye) ile gerçekleştirilen projenin Türkiye ayağı, Toplum Gönüllüleri Vakfı Gençlik Araştırmaları ve Politikalar Departmanı tarafından yürütülmektedir.

**2015-2018 yılları boyunca sürececek projenin temel amacı;** toplumsal olarak dışlanma tehlikesi ile karşı karşıya olan gençlerin, toplumsal yapıya ve iş gücüne katılımını teşvik eden sosyal politika önerileri geliştirilmesi olarak özetlenebilir. Bu proje sonucunda; sivil toplum kuruluşları, bölgesel işbirliklerini, temsiliyet meşruiyetlerini ve politika geliştirme süreçlerine katılım potansiyellerini güçlendireceklerdir. Böylece istihdam politikalarının oluşturulma süreçlerinde, sosyo-ekonomik arka planları sebebiyle dışlanma riski ile karşı karşıya olan, iş bulma alanında dezavantajlı pozisyonları bulunan gençlik gruplarının ihtiyaçlarını gözeten reformların gerçekleşmesi için birer aktör haline gelebileceklerdir.

Proje, 4 yıllık bir stratejik eylem planıyla dezavantajlı grupların istihdamının artırılmasına yönelik hazırlanmıştır. Türkiye özelinde bu grup üniversite mezunu genç kadınlar olarak belirlenmiştir. 2016 yılı hedefleri yapılan istihdam araştırması sonuçlarının paylaşılması, istihdam sorununun kamusal bir gündem haline gelmesi, paydaş kuruluşların ve yararlanıcıların önerileri çerçevesinde hem ulusal hem de Avrupa Komisyonu nezdinde devlet kurumlarına yönelik politika önerileri hazırlanmaktadır.

Bu belgenin amacı üniversite öğrencisi olan genç kadınlara yönelik staj olanaklarının artırılması, iyileştirilmesi ve buna yönelik kurumsal kararların hayata geçirilmesidir. Proje ortağı 7 ülkedeki kuruluşlar, ulusal politika önerilerini hazırladıktan sonra daha genel çapta bölgesel olarak politika önerisi hazırlayacaklar ve Avrupa Komisyonu’na sunacaklardır.

## Üniversite Mezunu Genç Kadın İstihdamı Araştırma Projesi

**Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)** istatistiklerine göre, 2015 yılı boyunca Türkiye’de “15-24” yaş arası genç nüfusun toplam nüfusa (78.741.053 kişi) oranı %16,4 iken, bu oranın %51,2’sini genç erkekler, %48,8’ini ise genç kadınlar oluşturuyor. Genç nüfusun %18,5’i işsiz ve erkek işsizliği oranı %16,5’ken kadın işsizliği oranı %22,2 olarak açıklanmıştır. TÜİK’in verilerine göre genç işsizliği oranı bir önceki yıla göre erkeklerde 0,1 puan düşerken kadınlarda 1,8 puan artış göstermiştir.

Her geçen yıl artan işsizlik oranları sadece Türkiye’yi değil, başka pek çok ülkeyi etkileyen yapısal bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Mart 2015 verilerine göre, Avrupa Birliği ülkelerinde 25 yaş altı genç işsizliği oranı %21,4’tür.

İstihdam, hem kişilerin kendi hayatlarını kurmaları ve idame ettirmeleri açısından hem de ülkelerin ekonomik yapılarının güçlenmesi ve toplumun refah seviyesinin artması için önemli bir role sahiptir. Özellikle genç nüfusun istihdam edilmesi toplumsal içerme için olmazsa olmaz bir kriter olarak değerlendirilebilir. Ne var ki istihdam imkanına sahip olmak için gerekli olan araçlar ve aşamalar toplumdaki her kesim için eşit derecede erişilebilir değildir. Bazı gruplar aileleri, ekonomik arka planları, toplumsal cinsiyetleri ya da yaşadıkları çevre itibarıyla daha avantajlı pozisyondayken bazı gruplar bu avantaja sahip değildirler. Bu nedenle istihdamı artırmak üzerine politika önerilerini tartışırken bu tür farklılıkları göz önünde bulundurmadan kapsayıcı öneriler geliştirmemiz mümkün olmayacaktır.

Araştırma boyunca, istihdam ve işsizlik oranlarının olguları arkasındaki sebepleri ve bu olguları etkileyen faktörleri anlamaya ve asıl olarak üniversite mezunu genç kadınların istihdam süreçlerinde karşılaştıkları sorunlara dikkat çekmeye çalıştık.

## Araştırma Sorusu

Genç kadınların istihdam süreçlerini farklı açılardan etkileyen pek çok değişken söz konusudur. Kadınlar üniversiteden mezun olduklarında iş bulma konusunda ciddi zorluk çekmekte, iş bulsalar bile bu işte kalıcı olmakta problem yaşamaktadırlar. Buradan hareketle sürdürülebilir bir istihdamdan bahsetmek mümkün değildir. Mevcut istihdam rakamlarının arkasında yatan faktörleri belirlemek ve analiz etmek, sürdürülebilir istihdam politikaları geliştirilmesi için önemli bir yerde durmaktadır. Bu nedenle araştırma boyunca mevcut durumu ve rakamları analiz etmenin yanı sıra genç kadınların talep ve beklentilerine dikkat çekmeye çalıştık.

Araştırma konumuzu “üniversite mezunu genç kadın istihdamını etkileyen faktörler” olarak belirledik. Bu sorunun peşinden giderken istihdam sürecinin farklı aşamalarını ayrı ayrı ele aldık. Konunun öznesi olan genç kadınların beklentileri ile meselenin geçtiği arka planı oluşturan mevcut durum ve politikaları incelemeye çalıştık.

Genç kadınların istihdam süreçlerini etkileyen üç önemli unsuru şöyle sıraladık;

### 1 Sosyal politikalar ve şirket politikaları:

Bu kısmın temel olarak hükümetin sosyal politikalarını ve şirketlerin işe alım politikalarını kapsadığını söyleyebiliriz. İş başvurusu yapmaya karar veren bir kadının ne gibi durumlarla karşılaştığına ve bu kadınlardan beklentilerin ne olduğuna bakmaya çalıştık. Genç kadınlar ile istihdam süreçleri arasında bir köprü görevi gören kurumlara odaklandık.

### 2 Genç kadınların beklentileri:

Her genç kendi geleceğine dair bir takım hayaller ve beklentilerle büyüyor ancak bu beklentilerin genellikle mevcut piyasa koşullarıyla ciddi biçimde çatıştığına tanık oluyoruz. Bu çatışmanın sebebini anlamak için genç kadınların beklentilerini şekillendiren eğitim hayatları, aileleri ile ilişkileri ve kültürel arka planları gibi etmenleri analiz etmek önemli bir yerde durmaktadır.

### 3 Üniversitelerin sundukları imkânlar:

İstihdam kaygısı gençlerin gündemine genellikle üniversite yıllarında gelen bir mesele olmaktadır. Gençler, özelde de genç kadınlar bu kaygıyı duymaya başladıkları andan itibaren kendilerini geliştirebilecekleri olanaklar aramaya başlamaktadırlar. Üniversitelerin bu süreçte gençlere sundukları imkânlarla bakmak da istihdam süreçlerini anlamak için oldukça faydalı olacaktır.

#### Proje Kapsamında Gerçekleştirilen Çalışmalar

2015 yılında başlayan proje kapsamında “Üniversite Mezunu Genç Kadın İstihdamı” araştırma raporu yayınlandı. Konu kapsamında STK’larla, kadın örgütleriyle, siyasi partilerin kadın kollarıyla, üniversite kariyer merkezleriyle, üniversite kariyer kulüpleriyle, farklı sektörlerde çalışan kadınlarla ve devlet kurumlarıyla görüşmeler gerçekleştirildi.

Yeditepe Üniversitesi’nde gerçekleştirilen panel dışında 2015 ve 2016 yıllarında konuyla ilgili paydaş toplantıları, atölyeler gerçekleştirildi. Süreç içerisinde araştırma deneyimlerini paylaşmak ve sosyal yenilikçilik projeleri gerçekleştirmek amacıyla proje ortaklarıyla uluslararası toplantılar ve atölyeler organize edildi.

2016 yılında üniversitelerde staj süreçleri ve devlet desteği konusunda yapılan araştırma ve görüşmeler sonucunda ulusal bir politika önerisi hazırlandı.



## Staj

Üniversite yıllarında yapılan stajların iş alanlarını tanımak için önemli adımlardan biri olduğu söylenebilir. Pek çok öğrenci yaptıkları stajlar sonucunda belli seçimler yaptıklarını ya da seçimlerinden vazgeçtiklerini ifade etmektedirler. Ancak staj meselesinin bu gerekçe ile işverenler tarafından emek sömürüsüne dönüştürülmemesine dikkat etmek gerekmektedir.

İş arama sürecinde mezun olduktan sonra da staja devam eden görüşmecilerimizden biri, bir seneye yakın stajyer olarak çalıştığını ancak tam zamanlı bir çalışanın iş yüküne ve sorumluluklarına sahip olduğunu ifade etmiştir. Böyle bir süreçte hak edilen maaş ödenmemekte, sigorta primi asgari ücret üzerinden yatırılmakta, yıllık izinler uygulanmamakta ve diğer sosyal güvencelerden yararlanılamamaktadır. Gençlerin sektörleri tanımak ve kendilerine bir yol çizmek için buldukları bu girişim, kendileri için son derece dezavantajlı bir noktada sonlanabilmektedir.

Kariyer ofisleri genellikle öğrencilerin staj yapma konusunda istekli olduklarını, ancak işverenlerin daha çok 2. sınıf ve üstü öğrencileri tercih ettiklerini, son sınıf öğrencileri ise iş beklentileri olabileceği için pek tercih etmediklerini ifade ettiler. Öğrenciler açısından da stajların 1. sınıfta daha düşük olduğu (%10'larda) ifade ediliyor.

Bir yandan stajlara olan ilginin bölümden bölüme değiştiği, işletme okuyanlarla sosyal bilimler öğrencilerinin aynı şekilde değerlendirilmesinin mümkün olmadığı belirtilmektedir.

## SORUNLAR VE ÖNERİLER

Üniversiteden yeni mezun olan genç kadınlar işgücü piyasasında pek çok sorunla mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Sadece emek piyasasının olumsuz koşulları değil aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliği de genç kadın istihdamının artmasını engelleyen faktörlerdendir.

### ► Üniversitelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Reformlar

*Yüksek öğrenim süresince genç kadın istihdamının artması için hem bölüm müfredatlarına yerleştirilecek derslerle hem de üniversitelerin ilgili birimlerince yapılacak çalışmalarla toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin yaygınlaştırılması ve genç kadınların bu alanda yaşadıkları sorunlara karşı güçlendirilmeleri sağlanmalıdır.*

### Öneriler

Bütün bölümlerin müfredatlarına toplumsal cinsiyet eşitliği dersi eklenmelidir.

Staj yapacak olan genç kadınlara yönelik hazırlık eğitimleri verilmelidir. Bu eğitimler, iş yerinde karşılaşılabilecek sorunlara (güvencesiz çalışma, fazla mesaiye zorlanma, mobbing, taciz gibi) yönelik neler yapabilecekleri, nasıl bir idari ve hukuki süreç başlatabilecekleri başlıklarını içererek genç kadınların güçlenmesine katkı sağlamalıdır.

Üniversitelere konuşmacı olarak davet edilen özel sektörden iş insanları daha çok mühendislik ve işletme fakültelerinde okuyan öğrencilere hitap etmektedir. Bu davetlerde sosyal bilimler (sosyoloji, psikoloji, felsefe, hukuk, tarih gibi) öğrencilerine hitap edebilecek kamu kuruluşu temsilcisi veya akademisyen kadınlara yer verilmesi gerekmektedir. Konuşma programları sadece iş hayatına yönelik değil genç kadınlara, karşılaştıkları zorluklar konusunda mentorluk yapabilecek kadın konuşmacıların yer alacağı şekilde düzenlenmelidir.

## ► Zorunlu Staj Süreçleri

Üniversite öğrencilerinin eğitimlerine devam ettikleri bölümlerin işleyişine bağlı olarak zorunlu staj faaliyetlerini gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Bunun yanı sıra öğrenciler, isteğe bağlı olarak farklı kurum ve kuruluşlarda stajlarını yapabilmektedirler.

Staj süreci sayesinde öğrenciler, kendi mesleki alanlarını daha yakında gözlemlene ve deneyimleme şansına erişmektedirler. Bu sayede mezuniyet sonrası hayatlarında çalışma alanlarını belirleme, ilgi alanlarına yönelik işlere yönelme bağlamında daha avantajlı olmaktadır.

Zorunlu staj süresince, yasal düzenlemeler gereği öğrencilerin sigorta katkıları bağlı buldukları yükseköğretim kurumu tarafından karşılanmaktadır. Bu özel şirketlerin de ücretsiz iş gücü edinmesi anlamına gelmektedir. Burada önemli olan nokta, bu stajlar boyunca genç kadın öğrencilerine emeklerinin karşılığı olan ücretin çoğunlukla ödenmemesidir. Mezuniyet için tamamlanması gereken bir gereklilik olarak görülen zorunlu stajlar emek sömürüsüne yol açabilmektedir.

Stajlar, üniversitelerin anlaşmalı oldukları firmalarda yapılabildiği gibi öğrencilerin kendi inisiyatifleriyle buldukları firmalarda da gerçekleşebilmektedir.

## Öneriler

Bütün zorunlu stajlarda, öğrencilere asgari yasada belirtilen olmak üzere belirli bir ücret ödenmelidir. Zorunlu stajın ücretsiz staja dönüşmesini önlemek için yasal düzenleme yapılmalıdır.

Çocuk sahibi olan kadın öğrencilere, zorunlu staj yaptıkları firmalarda kreşleri kullanma, emzirme iznine çıkma imkanları sağlanmalıdır.

Genç kadınların karşılaşacağı problemlerde (çalışma güvenliği, mobbing, taciz gibi) üniversite yönetimleri idari süreçlere dahil olmalı ve gerekli durumlarda

hukuki destek sağlamalıdır.

Üniversitelerle iş birliği kuran firmalara, stajyer öğrenciler için kadın kotası getirilmelidir.

### ► **Üniversitelerde kariyer merkezlerinin bulunmaması veya düşük kapasiteyle çalışmaları**

*Araştırma raporunda ve gerçekleştirilen toplantı sonuçlarında da yer aldığı üzere mezuniyet sonrası işsizlik genç kadınlara yönelik ekonomik ve ailevi baskıya yol açmaktadır. Ekonomik bağımsızlıklarını kazanmak, genç kadınlar için önemli bir yerde durmaktadır. Özellikle vakıf üniversiteleri ve büyük şehirlerdeki devlet üniversiteleri dışında kalan üniversitelerde staj süreçlerinin organizasyonu, takibi ve staj olanaklarının geliştirilmesi gibi başlıklar bu alan üzerinde uzmanlaşmamış üniversite birimleri tarafından yürütülmektedir. Bu durumda staj imkanları, genç kadın öğrencilerin iş olanaklarına erişimi kısıtlı bir şekilde gerçekleşmektedir. Üstelik ülke çapında kariyer merkezlerinin ya da ilgili birimlerin farklı işleyişlerinin olması etki analizi araştırmaları, gelişim projelerinin hazırlanması ve üniversitelerin deneyim paylaşımında bulunmalarını engellemektedir.*

### **Öneriler**

Bütün üniversitelerde kariyer merkezleri kurulmalı ve bu merkezlerin genel hatlarını belirleyen bir işleyiş tüzüğü hazırlanmalıdır.

Hazırlanan tüzük her üniversite özelinde geliştirilmeye, değiştirilmeye ve yeniden yapılandırılmaya açık bir esneklikte olmalıdır.

Kariyer merkezlerinden gelen istatistikler istihdam artırıcı çalışmalarda kullanılmak üzere YÖK tarafından toplanıp yıllık olarak yayınlanmalıdır.

Kariyer merkezlerinde genç kadınlara danışmanlık sağlayacak birimler oluşturulmalı ve bu birimler, toplumsal cinsiyet eşitliği başlığında etkinlikler düzenlemelidir.

## ► Üniversite Kulüplerinin Bürokratik Sıkıntıları

*Proje katılımcıları ve diyalog ortağı kadın kuruluşları tarafından dile getirilen bir diğer önemli sorun da üniversitelerde faaliyet gösteren öğrenci kulüplerinin faaliyetlerini gerçekleştirirken karşılaştıkları bürokratik direnç ve yavaşlık olmuştur.*

*Üniversite topluluklarının çalışma yürütmek istedikleri alanlarda sadece kendi üniversiteleriyle sınırlı kalmayarak daha geniş ağlar kurabilmeleri sağlanmalıdır. Bu durumun önündeki en büyük engel kulüplerin bütçelerinin sadece üniversitelerden ya da üniversite bağlantılı sponsorlardan karşılamak zorunda kalmaları, farklı proje fonlarına başvuramamalarıdır.*

### Öneriler

Öğrenci topluluklarının tüzel kişilik kazanmalarıyla kulüp faaliyetlerinin uzun dönemli olarak planlanması ve üniversite dışı fonlara başvurabilmelerinin önü açılmalıdır.

Üniversitelerin tüzükleri gereği kulüp bütçesinden karşılanamayacak kalemler için kulüp bütçeleri esnek kurgulanmalıdır.

Üniversite yönetimleriyle öğrenci kulüpleri arasındaki hiyerarşi yataylaştırılması ve eşit söz hakkı tanıyan bir ilişki kurulmalıdır.

Etkinlik bazlı izinler ve bütçeleme yerine yıllık faaliyetlerin tamamını kapsayan izin ve bütçelendirme gerçekleştirilmeli ve özel etkinliklerde üniversite, yıllık bütçeye ek katkı sağlamalıdır.

Üniversitelerde kadın araştırmaları kulüplerinin kurulması kolaylaştırılmalıdır.

Kadın araştırmaları ve benzeri kulüplerinin de katılımıyla her üniversitede “Cinsel Tacizi Önleme Komisyonu” kurulmalı ve bu komisyonun kararları üniversite yönetimi tarafından hayata geçirilmelidir.

## SONUÇ

Üniversiteden yeni mezun olan genç kadınlar iş gücü piyasasında gençlik alanının genel sorunlarıyla karşılaşırken, bir yandan da toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan başka sıkıntılarla da mücadele etmektedir. Bu raporun giriş bölümünde ele alındığı üzere genç kadın işsizliği oranlarının istatistiksel olarak genç işsizliğinden daha yüksek olması ve kadın işsizliğinin erkek işsizliğine göre daha fazla artış göstermesi bu alanda iyileştirme çalışmaları yapılması gerektiğine işaret etmektedir.

Üniversitelerde kariyer merkezlerinin bulunmaması veya düşük kapasitede çalışmaları, zorunlu staj süreçlerinde yeterli desteğin sunulmaması, üniversitelerde ve diğer kurumlarda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik reformlara ihtiyaç duyulması, üniversite bünyesindeki öğrenci kulüplerinin bürokratik engellere takılmaları; bu öneri belgesinde ele alınan belli başlı ihtiyaç alanlarıdır. Proje kapsamında yapılan görüşme ve toplantılar göstermektedir ki genç kadın istihdamı alanında toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması ve kadınların istihdam süreçlerindeki sıkıntılara yönelik iyileştirici politikalar geliştirilmesi gerekmektedir. Yani kadınların işe giriş süreçlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmamasının yanı sıra, istihdama katıldıktan sonra da güvenceli bir iş, adil bir ücret ve uygun çalışma koşullarının sağlanması istihdamın sürekliliği için gerekli olmaktadır.

Devlet tarafından yapılacak reformların yalnızca ilgili bakanlık birim ve komisyonları tarafından ele alınmasının eksik kalacağı düşünülmektedir. Kamusal ve özel tüm kuruluşların genç kadın istihdamıyla ilgili iyileştirmelerde bulunması ya da bu iyileştirmeleri yapmaları için resmi kurumlar tarafından teşvik edilmeleri gerekmektedir. Özellikle Yükseköğrenim Kurumu'nun kendi görev alanı içerisinde genç kadın istihdamını artırıcı tedbirler alması, iş hayatından bir önceki durak olan üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının yerleşmesine önemli katkılarda bulunacaktır.

Toplum Gönülleri Vakfı olarak "Üniversite Mezunu Genç Kadın İstihdamı" projesi çerçevesinde hazırladığımız bu politika öneri belgesi ile genç kadınların güçlendirilmesi çalışmalarına katkı sağlamayı umuyoruz.





Hobyar Mah. Aşirefendi Cad. Ankara-Konya Han

No: 20 K: 4 34112 Eminönü - İstanbul - TR

[www.tog.org.tr](http://www.tog.org.tr) | [info@tog.org.tr](mailto:info@tog.org.tr)

+90 212 522 10 30

+90 212 522 10 32

Toplum.Gonulluleri.Vakfi

TOGvakfi

TOGvakfi



*Bir gencin hayatını değiştirmek için  
küçük bir destek yeter!*