

Derleme

TÜRKİYE'DE ÜCRET KARŞILIĞI ÖZÜRLÜ KADIN İŞGÜCÜ İSTİHDAMININ BELİRLEYİCİ DEĞİŞKENLERİ

Determining the Parameters of Paid Employment of Disabled Women in Turkey

İnci KAYHAN KUZGUN*

*Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve
İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü

ÖZET

Bu makalenin amacı, Türkiye'de özürlü kadının işgücü piyasasında ücret karşılığı istihdamını belirleyen değişkenlerin belirlenmesidir. Bu açıdan, çalışma Türkiye'de ücret karşılığı özürlü kadın işgücü istihdamını gözden geçirmeyi amaçlamaktadır. Türkiye'de kadının ve özürülerinin ücret karşılığı işgücüne katılımını belirleyen değişkenler, özürlü kadının ücret karşılığı istihdamını da belirlemektedir. Bu değişkenler, özürlü kadın işgücünün bireysel özellikleri, yasal düzenlemeler ve makro ekonomik ko-

şullardır. Sonuç olarak, Türkiye'de özürlü kadın işgücünün ücret karşılığı istihdamında bireysel özellikleri yanında, yasal ve makro ekonomik değişkenler etkili olmaktadır.

Anahtar Sözcükler: *Türkiye, özürlü kadın işgücü, ücret karşılığı istihdam, yasal düzenlemeler, makro ekonomik parametreler.*

ABSTRACT

The aim of this paper is to determine the parameters affecting the paid employment of disabled women in Turkey. In this respect, the study aims to overview the paid employment of the disabled female labour. The parameters that affect the participation of women and disabled people in the labour force also affect the paid employment of disabled women. These parameters are the individual qualification of disabled women labour, legal regulations and the macro economic conditions. As a result, not only the personal qualifications of disabled women, but also legal and macro economic parameters affect the paid employment of disabled womens in Turkey.

Key Words: *Turkey, disabled woman, paid employment, legal regulations, macro economic parameters.*

GİRİŞ

Sosyo-ekonomik gelişme düzeyi ne olursa olsun, özürlü kadın işgücü istihdamı bütün ülkeler için önem taşımaktadır. İşgücünün kadın ve özürlü olması, dezavantajlı gruplar arasında ilk sırada yer almasını gerektirmektedir. İşgücü piyasasında, işgücüne katılım açısından özürüler, ağır derece özürüler,

düşük ücretle çalışabilecek özürllüer ve beceri kazandırılabilirler özürllüer olarak gruplandırılmaktadır (Doeringer,1969:247). Uluslararası alanda da özürllüerinin, kısıtlılıklarının derecesinin istihdam edilmelerinde esas alınmakta (ILO, 1984a:101-110) ve işgücü piyasası koşullarında istihdam edilmeleri "open employment" kavramı ile açıklanmaktadır (ILO, 1984:74).

İstihdamın sosyal ve ekonomik yönü istihdam edilmenin, kişinin toplumla bütünleşmesinin bir yolu olarak algılanmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, özürllüerinin toplumla bütünleşmelerinde karşılanması gereken gereksinimleri arasında, istihdam olanaklarının sağlanması da sayılmaktadır (Şahin, 2005). Bu yaklaşımla, işgücü piyasasında istihdam edilebilirlikleri düşük olan özürllüer, kadınlar, gençler, yaşlılar ve emekliler istihdam politikası açısından korunması gereken hedef gruplar içinde sayılmakta (DPT,1982:26), bu grupların işgücü piyasasına katılımlarında eşitliğin sağlanmasının gerekliliği kabul edilerek (SPO, 2007:91), işgücü piyasasına girişte karşılaştıkları güçlüklerin giderilmesi görevi devlete verilmiş bulunmaktadır (DPT, 1985:400, 403). Ulusal istihdam planı ve stratejisinin oluşturulmaması ve eğitim ve istihdam politikaları arasında eşgüdüm sağlanamaması, özürllü işgücü istihdamının çözümünü de engellemektedir.

Türkiye'de özürllüerinin işgücüne katılımı konusundaki tek kapsamlı araştırma Başbakanlık Özürllüer İdaresi Başkanlığı (ÖZİDA) ve Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) tarafından 2002 yılında gerçekleştirilen Türkiye Özürllüer Araştırması'dır. Bu araştırmanın sonucuna göre, toplam nüfus içinde özürllü nüfusun payı %12,29' iken; kadın özürllüerinin payının

(%13,45), erkek özürllüerinin payına göre yüksekliği (%11,00) (ÖZİDA, 2006), Türkiye'de olası özürllü kadın işgücü arzı hakkında fikir vermektedir. Araştırmaya göre 15 yaş üzerindeki nüfus esas alındığında, özürllüerinin %78'i işgücüne katılmamaktadır (ÖZİDA, 2006). Nitekim, Türkiye'de özürllüerinin işgücü piyasasının dışında kaldığı gözlenmekte ve işgücüne katılımlarının çok düşük düzeyde gerçekleştiği ifade edilmektedir (Altan, 1998:34). DİE'nin 2002 Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçlarına göre ise, 15 ve üstü yaş grubunda Türkiye'de kendi isteği ile işgücüne katılmayan nüfus içinde özürllüerinin oranı 2001 yılında %9,5 iken, bu oran 2002 yılında %10,1'e çıkmıştır (DİE, 2003). Bu değişim, işgücü piyasası dışında kalan özürllüerinin sayısındaki artışı ortaya koymaktadır. Özürllülük, yaşlılık ve hastalık nedeniyle işgücüne dahil olmayan 15 ve üstü yaş grubundaki nüfus, TÜİK' in 2004 Hane Halkı İşgücü İstatistiklerine göre toplam nüfusun %11,57'sini oluşturmaktadır (TÜİK, 2006:280). Söz konusu araştırmanın sonuçlarından 12 ve üstü yaş grubunda işgücüne katılım oranının özürllü erkek işgücü için %32,22 ve özürllü kadın işgücü için % 6,71 olduğu, özürllü kadın işgücünün % 93'ünün ekonomik faaliyetlere katılmadığı, % 5'inin istihdam edildiği ve ancak %1'nin ücret karşılığı iş aradığı belirtilmektedir (DİE, 2002:45). Bu oranlar, özürllü kadın nüfusun bağımlılık oranının yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Diğer taraftan, Türkiye'de özürllü kadın işgücünün işgücüne katılım oranı, kırsal ve kentsel kesim ve bölgeler itibariyle de farklıdır. Özürllü kadın işgücünün işgücüne katılım oranı kentsel kesimde % 8,8 iken, kırsal kesimde % 54,51'dir (DİE, 2002:45) ve Türkiye'de kadının

kentsel ve kırsal kesim itibariyle işgücüne katılımıyla paralellik göstermektedir. TÜİK' in Hane Halkı İşgücü İstatistiklerine göre 2006 yılı itibariyle Türkiye'de işgücüne katılım oranı kadınlar için % 24,9 iken, bu oran kentsel kesimde % 19,9 ve kırsal kesimde ise % 33,0'dır (TÜİK, 2006:13).

Türkiye'de Ücret Karşılığı Özürlü Kadın İşgücü İstihdamını Belirleyen Değişkenler

Özürlü kadın işgücünün ücret karşılığı istihdamında birden çok değişken etkilidir. Bir yaklaşıma göre, özürlü kişilerin ücret karşılığı istihdamını belirleyen değişkenler arasında özürlü kişinin mesleki bilgi ve tecrübe eksikliği, finansal teşviklerin yetersizliği, işe girişte mülakat ve başvuruda yaşanan sorunlar, işverenlerin bazı işlerin özürlülere uygun olmadığına ilişkin kanıları ve işveren ayrımcılığı sayılmaktadır (Burchardt, 2001:4). Bu çalışmada, özürlü kadın işgücünün ücret karşılığı işgücüne katılımını belirleyen değişkenler bireysel demografik ve sosyo-ekonomik özellikler, yasal düzenlemeler ve makro-ekonomik koşullar olarak belirlenmiştir.

1- Bireysel demografik ve sosyo-ekonomik özellikler

İşgücünün bireysel özellikleri, demografik ve sosyo-ekonomik özelliklerinden oluşmaktadır. İşgücü piyasasında, bireyin işsizlikle karşılaşma ihtimalinin bireysel özellikleri ile bağlantılı olduğu belirtilmektedir (Elliot, 1997:478). Bu bağlamda, özürlü kadının yaşı, eğitim düzeyi, coğrafi dağılımı ve sosyal güvenlik kapsamında olup, olmama özürlü kadın işgücünün bireysel demografik ve sosyo-ekonomik özellikleri arasında sayılmaktadır.

1.1- Kadın ve özürlü olmak

Türkiye'de kadın işgücü ve erkek işgücü istihdamı arasındaki farklılıklar, özürlü kadın işgücü istihdamına da yansımaktadır. Kadının ücret gelirin bağımlılığı ve işgücüne katılımı açısından ikincil işgücü olma özelliği, Türkiye'de daha belirgin olarak ortaya çıkmaktadır. Bu özellik, özürlü kadın işgücünün istihdamını olumsuz yönde etkilemekte ve özürlü kadın işgücünün ekonomik faaliyetlere katılımını kısıtlamaktadır. Özürlü ve kadın işgücü istihdamını arttırmaya dönük politikalar belirlenip uygulanmakla birlikte, özürlü kadın işgücü istihdamına dönük belirlenmiş bir politika bulunmamaktadır.

1.2-Yaş

Söz konusu araştırmanın sonuçlarına göre, Türkiye'de özürlü nüfusun yarısı 34 yaşın altındadır (ÖZİDA, 2006). Bu oran, Türkiye'nin genç bir nüfusa sahip olmasının sonucudur. Cinsiyet itibariyle özürlülerin yaş gruplarına göre dağılımına ilişkin veri bulunmamakla birlikte, özürlülerin 15-39 geniş yaş grubunda yığılma gösterdiği anlaşılmaktadır (<http://www.ozida.gov.tr/araştırma/öztemelgosterge.htm>). Sonuç olarak bu bulgular, hangi biçimde olursa olsun genç işgücü işsizliği sorunuyla bağlantılı olarak özürlü kadın işgücü istihdamının ne kadar önem taşıdığını ortaya koymaktadır.

1.3- Eğitim düzeyi

İşgücünün işgücüne katılımını belirleyen bireysel özellikleri arasında eğitim düzeyi de yer almaktadır. Türkiye'de 15 ve üstü yaş grubu içinde 2004 yılı itibari işgücünün % 69,5'i, istihdamın % 70,9'u ve işsizlerin % 58'i okuryazar olmayan-

lar ile lise altı eğitim düzeyine sahip işgücünden oluşmaktadır (DPT,2007:61). Bu, işgücünün tarım dışı sektörlere kaymasını da zorlaştırmakta ve yapısal işsizliğe neden olmaktadır. Yapısal işsizliğin nedenleri arasında işgücünün piyasada talep edilen mesleki bilgi ve becerilere sahip olmaması sayılmaktadır (Flanagan vd,1994:585). Türkiye’de genel olarak kadın nüfusun eğitim düzeyi düşük olmakla birlikte, özürlü kadınların eğitim düzeyinin daha düşüktür. Türkiye’de kadın nüfus içinde okuma yazma bilmeyenlerin oranı % 20,43 (TÜİK, 2006:39) iken, bu oran özürlü kadınlar arasında % 41,5’dir (ÖZİDA, 2006). Kırsal ve kentsel kesim itibariyle eğitim düzeyinde farklılıklar vardır. Eğitimde, cinsiyet ve özürlü olup/olmama göre fırsat eşitliğinin sağlanamaması, özürlü kadın işgücünün piyasada ücret karşılığı iş bulmasını olumsuz yönde etkilemektedir.

Özürülüler arasında okur-yazarlık oranı % 12,94 iken, okuma yazma bilmeyen özürlü erkeklerin oranı % 6,80 ve özürlü kadınların oranı ise % 18,83’dür ve üç geniş yaş grubunda okur-yazar olmayan özürlü kadınların oranı, daha fazladır (Başbakanlık, 2004:8, 9). Mesleki bilgi-beceri eksikliği, özürlü kadın işgücünün verimliliğini düşürmekte ve işgücü talebini azaltmaktadır. İşgücünün genel eğitim düzeyi yanında, talep edilen mesleki bilgi ve beceriye sahip olması da, istihdam edilebilirliğini belirlemektedir (Elliot,1997:478). Bu noktada Türkiye’ de özürülülerin işgücüne katılımlarını artırmak amacıyla Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR) tarafından, 1987 yılında çıkarılan “Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük” gereği açılan mesleki iyileştirme kurslarına katılımının yetersizliğine

dikkat çekilmektedir (Kuzgun ve Aydın, 2005:226). Özürülülere dönük olarak yapılan bir araştırmada ise, araştırmaya katılan özürlü deneklerin %71,1’inin iş ve meslek edindirme kurslarından yararlanmada güçlükle karşılaştıklarını ifade ettikleri belirtilmektedir (Burcu, 2007:189).

1.4-Coğrafi dağılımı

Türkiye’de bölgelerin, sosyo-ekonomik gelişme düzeyi farklılıkları, özürlü kadın işgücünün ücret karşılığı istihdamında belirleyicidir. Özürlü nüfusun bölgeler itibariyle dağılımında, özürlü nüfusun yoğun olduğu bölge Marmara Bölgesidir. Bu, bölgeyi sırasıyla Ege ve İç Anadolu Bölgesi takip etmektedir. Yüksek sosyo-ekonomik gelişme düzeyine sahip bölgelerde, kadın işgücünün ücret karşılığı işgücüne katılım oranının yüksekliğine bağlı olarak, bu bölgelerde özürlü kadın işgücünün ücret karşılığı istihdam edilme olasılığının yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Özürülüler araştırmasına göre, özürlü kadın işgücünün ücret karşılığı iş bulma şansı ile Türkiye’de bölgesel gelişme düzeyi arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Özürlü kadın işgücü arasında en yüksek işsizliğin %36,71’lik oranla Doğu Anadolu Bölgesinde yaşandığı ve en düşük işsizlik oranının ise Marmara Bölgesine ait olduğu belirtilmektedir (DİE, 2002:47).

1.5-Sosyal güvenlik kapsamında olma

Türkiye’de sosyal güvenlik kapsamında olmak özürülüler için ayrı bir önem taşımaktadır. Söz konusu araştırmaya göre özürülülerin %65’i sosyal güvenlik kapsamında iken: bu oran erkek özürülüler için %67,96 ve kadın özürülüler

için ise %17,4'dür ve özürlü erkeklerin %82,96'sının aktif sigortalı iken; özür- lü kadınlar için bu oranın %2,96'dir (<http://www.ozida.gov.tr/araştırma/öz- temelgösterge.htm>). Bu oranlar, özürlü kadınların sağlık yardımlarından pasif sigortalı olarak yararlanmaları yanında özürlü kadın işgücünün, işgücüne katı- lım oranının düşüklüğü de göstermek- tedir.

2- Yasal düzenlemeler

İşgücü piyasasına ilişkin yasal düzenle- meler de, Türkiye'de özürlü kadın işgü- cünün ücret karşılığı istihdamını doğru- dan veya dolaylı olarak etkilemektedir. Bu kapsamda, Türkiye'de özürlülere ve kadın işgücüne dönük pozitif ayırimcılı- ğın prim teşviki ile desteklenmesi, es- nek istihdam biçimlerinin düzenlenmesi ve İŞKUR' un özürlülere dönük eşleme hizmetinin sağlanmasında tekel oluş- turması alt belirleyici değişkenler ola- rak kabul edilmiştir.

2.1- Prim teşvikli kota sistemi

Özürlü işgücü istihdamının sosyo-eko- nomik bir sorun olarak algılanması, I.Dünya Savaşı sonrasında ortaya çıkmıştır. Savaş sonrası Almanya başta olmak üzere Avrupa ülkelerinde pozitif ayırimcılığa dayalı kota uygulamasına geçilmiştir (Kettle,1985:8). Türkiye'de ise özürlülerin ücret karşılığı istihda- mında kota uygulaması, ilk defa 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda yer almış- tır. Daha sonra, 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunu, Terörle Mücadele Kanunu ve Özelleştirme Kanunu'nda da aynı yaklaşım benimsenmiştir. Türkiye'de işverene özürlülerin istihdamında yü- kümlülük getirilmesi, iş hukukundaki iş sözleşmesi yapma özgürlüğünün sosyal düşüncelerle sınırlandırılması

ilkesine dayandırılmakta ve işverenin sözleşme yapma zorunluluğu içinde düzenlenmektedir (Çelik, 2003: 104). Bununla birlikte, kota uygulamasından istenilen sonucun alındığını söylemek mümkün değildir.

Son düzenleme ile özürlülerin işgücü- ne katılımını sağlamada, finansal teş- viklere yer verilmiş ve özürlü sigortalı çalıştıran işverenlerin prim teşvikinden yararlandırılmaları yaklaşımı benimsen- miştir. Bu amaçla, 5763 sayılı Kanunun 2. Maddesi ile işverene özürlü istihdam etme yükümlüğü getiren 4857 sayılı İş Kanununun 30. maddesi değiştirilmiştir. Buna göre, elli ve daha fazla işçi istih- dam eden ve toplam işçi sayısının %3'ü kadar özürlü işçi istihdam etmekle yü- kümlü tutulan özel sektör firmalarının prim teşvikinden yararlandırılmaktadır. Prim teşvikinden yararlanma iki şekilde gerçekleşmektedir.

İlk olarak, yükümlülük kapsamında özürlü işgücü istihdam eden işverenle- rin prime esas kazanç alt sınırı üzerin- den hesaplanan işveren prim payının tamamının Hazine tarafından karşı- lanması öngörülmüştür. İkinci olarak, işveren tarafından kanunda öngörülen %3'lük kontenjanın aşılması halinde ve yükümlülük kapsamında olmamakla bir- likte özürlü işgücü istihdamında işveren priminin %50'sinin Hazine tarafından karşılanmaktadır. Özürlü işgücünün pri- me esas kazanç alt sınırı üzerinde bir ücret alması halinde, ortaya çıkan prim farkının işveren tarafından ödenmesi öngörülmüştür. Düzenlemenin amacı, işverenin prim yükünü, dolayısıyla işve- rene maliyetini azaltarak özürlü işgücü istihdamını teşvik etmektir. Özürlü işgü- cünün işveren primlerinin, hazineden karşılanmasının bütçeye mali yük ge- tireceği kabul edilmekle birlikte, özürlü

işgücünün ücret karşılığı istihdamın yaratacağı sosyal ve psikolojik tatmin de mali yükün ağırlığını azaltacaktır.

İşverene getirilen istihdam yükümlülüklerinin kayıt dışı istihdamı besleyen mali nedenler arasında sayıldığı (SGK, 2006) dikkate alındığında, bu düzenlemenin kayıt dışı istihdamın kontrol altına alınmasında da olumlu etki yapması beklenmektedir. Bununla birlikte düzenleme içinde, cinsiyete dayalı bir ayrımcılığa yer verilmemiştir. Bu noktanın ihmal edilmesi, düzenlemenin ekisik yönünü oluşturmaktadır.

Mevcut istihdamda ek olarak kadın işgücü istihdamında beş yıllık süre içinde işveren payının kademeli olarak Hazine tarafından karşılanmasının kabulü, Türkiye'de işgücü piyasasında kadın işgücüne dönük pozitif ayrımcılık anlamına gelmekte ve dolaylı olarak özürsüz kadın işgücü istihdamını teşvik etmesi beklenmektedir.

2.2- Esnek istihdam biçimlerinin düzenlenmesi

Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu ile işgücü piyasasının esnekleştirilmesi, ücret karşılığı özürsüz kadın işgücünün işgücü piyasası koşullarında ücret karşılığı doğrudan istihdamı üzerinde iki yönlü etki yaratacaktır.

İlk etki, sayısal esnekliğin kabulü ile ilgilidir. Sayısal esnekliğin kabulü işletme büyüklüğünün değişken olmasına yol açacaktır. İşveren tarafından çekirdek ve çevresel işgücü istihdamı ayırımının benimsenmesi, küreselleşme yanında; ulusal ve uluslararası düzeyde firmanın rekabet gücünün önem kazanmasının istihdam üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır (Felstead,1999:9). Çekirdek işgücü sayısını esas alan sayısal es-

nekliğe dayalı istihdam stratejisi, (Kuzgun, 2007:3) işveren tarafından çekirdek işgücü sayısının yeniden gözden geçirilmesine neden olacaktır. Kota kapsamına giren firma sayısındaki azalmaya bağlı olarak finansal teşvikle desteklenen kota uygulamasının, özürsüz istihdamı üzerindeki olumlu etkisini sınırlandıracaktır.

İkinci olarak esnek istihdam biçimleri, genelde kadın işgücü tarafından benimsenmektedir. Bu, istihdam biçimlerinin yeni İş Kanunu ile düzenlenmesi ve evde ücret karşılığı çalışmanın yaygınlaşması işgücünün mesleki bilgi ve becerisi yanında bireysel kısıtlılığı elverdiği ölçüde evinde ücret karşılığı istihdam edilmesine olanak sağlamaktadır. Bireysel kısıtlılıkları açısından evde çalışma, ağır özürsüz işgücü için önerilmektedir (Aydın,1991:41). Esnek istihdam biçimlerinin ve ücret karşılığı evde çalışmanın yaygınlaşması ile işsizlik sorunu arasında ilişki kurmak mümkündür. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde yaşanan kronik ve yapısal işsizliğin, işgücü piyasalarında işsizliğe çözüm olarak evde ücret karşılığı çalışmanın benimsenmesine neden olduğu ifade edildiği (KSSGM, 1999:20) dikkate alındığında, bu istihdam biçiminin özürsüz kadın işgücü için çözüm olabileceği düşünülmektedir.

2.3- İŞKUR'a eşlemede tanınan mutlak tekel

Son yıllarda işsizlik sorununun çözümünde aktif istihdam politikası tedbiri olarak istihdam hizmetlerinin sunulmasında, özel istihdam bürolarına da yer verilmektedir. Türkiye'de de AB'ye uyum süreci kapsamında kamu istihdam bürosu olarak İŞKUR' un yanında özel istihdam büroları 2004 yılı Haziran

ayından itibaren faaliyete geçmiştir. Yeni İş Kanunu'nun 90. maddesinde boş işler ile iş arayanlar arasında aracılık etme görevi, Türkiye İş Kurumu ve özel istihdam bürolarınca yerine getirilir denilmektedir (Çelik, 2003:92). Madde gerekçesinde, emek piyasasının yönetiminde esnekliğin ve istihdam düzeyinin yükseltilmesinin amaçlandığı ifade edilmekle birlikte (TİSK, 2003:168), işletmelerin özürlü işgücü taleplerinin İŞKUR aracılığı ile karşılamasına ilişkin hüküm halen geçerliliğini korumaktadır.

Bu durum, bürokratik işlemler nedeniyle özürlü kadın işgücü için eşleştirilme sürecinin uzamasına neden olacaktır. Bu, Türkiye'nin Lisbon Stratejisinin temel amaçlarından birisi olan sosyal bütünleşmenin güçlendirilmesi (Eurociett, 2006) hedefinden uzaklaşması anlamına gelecektir. İŞKUR'a tanınan tekelin işgücü piyasasında özürlü işgücünün daha fazla korunması gerektiği anlayışından kaynaklandığı kabul edilmekle birlikte, bu koruyucu yaklaşımın istihdamı engelleyecek düzeyde olmaması gerekmektedir.

3- Makro ekonomik koşullar

Türkiye'nin içinde bulunduğu makro ekonomik koşullarda, özürlü kadının ücret karşılığı işgücüne katılımı üzerinde etkilidir. İşsizlik, ekonomik krizlerin sıkça yaşanması, kayıt dışı istihdam belirleyici olmaktadır.

3.1- İşsizlik

Türkiye'de yaşanan işsizlik sorununun boyutu, özürlü kadın işgücünün ücret karşılığı iş bulma şansını azaltmaktadır. Nitekim, Türkiye'de özürlü işgücü istihdamının işsizlik sorunundan ayrı

olarak ele alınmasının mümkün olmadığı devlet tarafından da vurgulanmaktadır (ÖZİDA, 2005). TÜİK tarafından yapılan 2004 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre, Türkiye'de 12 ve üstü yaş grubu için işsizlik oranı %10,3 iken; 2002'de gerçekleştirilen araştırmaya göre özürlü işgücü arasında işsizlik oranı %15,5 ve işgücüne katılım oranı ise, %21,7'dir (ÖZİDA, 2006a). İşsizlik olgusu cinsiyete göre ayrıştırıldığında, özürlü kadın işgücü için işsizlik oranı kadınlarda %21,54 iken, erkeklerde %14,57'olduğu görülmektedir. Bu veriler, Türkiye'de özürlü kadın işgücünün, işsizlikten daha fazla etkilendiğini ve özürlü kadın işgücü arasında, gücümüş işgücü etkisinin büyüklüğünü ortaya koymaktadır. Diğer taraftan, kendi isteği ile iş aramaktan vazgeçen özürlü kadınları işsiz olarak tanımlamak da mümkün değildir.

İşsiz kalınan sürenin uzaması, özürlü işgücünün temelde yetersiz olan mesleki bilgi ve becerisinin zamanla erozyona uğramasına neden olmaktadır. Diğer taraftan, işsiz kalınan sürenin uzunluğunun, işveren tarafından işgücünün ayıklanmasında bir etken olarak algılandığına dikkat çekilmektedir (Elliot, 1997:510). Bu yaklaşım, özürlü kadın işgücü için daha belirgindir ve özürlü kadın işgücünü işgücü piyasasının dışına itmektir. Özürlü kadın işgücünün uzun süreli işsizlikten ne ölçüde etkilendiğine ilişkin veri olmamakla birlikte, kentsel kesimde 15 ve üstü yaş grubunda olan ve bir yıldan daha uzun süredir iş arayan kadın işgücü, iş arayan toplam kadın işgücünün %20,69'unu oluşturmaktadır (TÜİK, 2006:262). İşsizlik olgusu karşısında, özürlü kadının sosyal gelire sahip olup olmaması hayati önem taşımaktadır.

İşsizlik, özürülülerin milli gelirden pay almalarında engel olmaktadır. İşsizliğin neden olduğu gelir kaybının çözümünde, pasif istihdam tedbiri olarak özürülülere işsizlik tazminatı ödenmesi talep edilmektedir (Körler Federasyonu, 1998: 10). Bu noktada, özürülülerin önemli bir kısmının sosyal gelir talep etmeleri dikkat çekmektedir (DİE,2002:45). Özürülüler araştırmasına göre özürülülerin %64,3'ü parasal katkıda bulunulmasını, %10,0'u ise iş bulmada yardım edilmesini istemektedirler (Tufan ve Arun, 2002).

Türkiye'de ekonomik büyümenin istihdama beklenen ölçüde yansımaması ve ekonomik istikrarsızlık, işletme büyüklüğünü ve dolayısıyla özürülü kadın işgücü talebini olumsuz etkilemektedir. Türkiye'de ekonomik faaliyet düzeyinde yaşanan yoğun ve dönemsel dalgalanmalar, ekonominin yapısal özellikleri arasında sayılmakta (Bulutay,1995:87) ve ekonomik krizler işsizliği etkilediği kabul edilmektedir (Kazgan, 2002:19). Bu bağlamda, Türkiye'de işsizliğin nedenleri arasında sayılan ekonominin iş yaratma kapasitesinin yetersizliğinin de (Bulutay, 1995:66), özürülü kadın işgücü talebinin artmasına engel olduğu söylenebilir. Dezavantajlı gruplar arasında yaygın olan işsizliğin ekonominin iş yaratma kapasitesine bağlı olarak tümüyle giderilemeyeceği görüşüne (Biçerli, 2004:8) katılmamak mümkün değildir.

3.2- Kayıt dışı istihdam

Kayıt dışı istihdam, kayıt dışı ekonominin işgücü piyasasına yansıyan boyutudur. Türkiye'de TÜİK'in Kasım 2006 Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre, kayıt dışı istihdam, Türkiye genelinde toplam istihdamın %48'ini ve tarım dışı sektörlerde ise %34'ünü oluşturmaktadır (SGK, 2006).

Kayıt dışı istihdam edilenler arasında, kadın işgücü ilk sırada yer almaktadır. Diğer taraftan, esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaşması da, işgücü piyasasının denetimini güçleştirerek, kayıt dışı istihdamın yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Bu ise, toplam işletme sayısının ve istihdam edilen daimi işçi sayısının az gösterilmesine neden olmaktadır ve ücret karşılığı özürülü kadın işgücü istihdamını sınırlandırmaktadır. Bununla birlikte, kayıt dışı istihdamın Türkiye'de işsizliği azaltıcı etki yaptığının vurgulanması da (DPT, 2007:61) dikkat çekmektedir. Özürülü kadın işgücünün kayıt dışı istihdamına olumlu katkıda bulunacağı da söylenebilir. İstihdama dayalı yasal yükümlülüklerin, işgücü maliyetini dolayısıyla kayıt dışı istihdamı arttırdığı görüşü (DPT, 2000:212) dikkate alındığında; işverene getirilen prim teşviklerinin, Türkiye'de kayıt dışı istihdam üzerinde daraltıcı etki yapması beklenmektedir.

SONUÇ

Türkiye'de özürülü kadın işgücünün bireysel özellikleri, işgücü piyasasına ilişkin yasal düzenlemeler ve makro ekonomik koşullar, özürülü kadın işgücünün ücret karşılığı işgücüne katılımında ana belirleyici değişkenleri oluşturmaktadır. Diğer taraftan özürülü kadın işgücünün kadın ve özürülü olarak dezavantajlı gruplar içinde yer alması, Türkiye'de ücret karşılığı özürülü kadın işgücü istihdamında piyasa koşulları ile bağdaşan gerçekçi önerilerin üretilmesini ve benimsenmesini gerektirmektedir.

Türkiye'de özürülülerin ücret karşılığı istihdamında, pozitif ayırmacılığın işverenlere getirilen prim teşviki ile desteklenmesi, yerinde bir düzenleme olarak yorumlanmaktadır. Son düzenleme, Türkiye'de özel sektörde ücret karşılığı

özürlü işgücü talebinin rekabet piyasası koşullarına göre işlerlik gösteren işgücü piyasasında gerçekleştiğinin kabul edildiği anlamına gelmektedir. Bu yaklaşımdan, özürlü kadın işgücü istihdamının da olumlu yönde etkilenmesi beklenmektedir. Bu düzenlemenin getireceği mali yükün, özürlü işgücünün ücret karşılığı istihdamının yaratacağı sosyal ve psikolojik tatminin dikkate alınarak hesaplanması gerekmektedir. Sonuç olarak, son düzenlemelerin ücret karşılığı özürlü kadın işgücü istihdamına katkıda bulunacağı kabul edilmektedir.

KAYNAKÇA

Altan, Z. Ö. (1998) "Kota Tekniği ve Kota Oranlarının Yükseltilmesi, Ülkemizde Daha Çok Sakatın İstihdam Edilebilmesine Yardımcı Olabilir mi?", *Mercek Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, MESS, Ankara*, Nisan, 25-34.

Aydın, Y. (1991) *Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük Uygulaması Açısından Sakatların Çalışma Sorunlarının İncelenmesi ve Zonguldak Örneği, (Yüksek Lisans Tezi)*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Bıçerli, M. K. (2004) *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikası Tedbirleri*, Anadolu Üniversitesi, Yayın No:1563. İstanbul.

Bulutay, T. (1995) *Employment, Unemployment and Wages in Turkey, With introduction by Edmond Malinvald and Comments by Orhan Güvenen*, ILO and State Institute of Statistics, Ankara, Turkey.

Burchardt, T. (2001) "Moving in, Staying in, Falling out: Employment Transition of Disabled People", *Manuscript prepared for B/ps 2001 Conference, 5-7 July Colchester, Essex, England*.

Burcu, E. (2007) *Türkiye'de Özürlü Birey Olmanın Temel Sosyolojik Özellikleri ve*

Sorunları Üzerine Bir Araştırma, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.

Çelik, N. (2003) *İş Hukuku Dersleri*, Yayın No:1405; Hukuk Dizisi: 596. 16. Bası, İstanbul.

DİE, (2002) *Türkiye Özürllüler Araştırması, Turkey Disability Survey*, Yayın No:2713, Ankara.

Doering, B, P. (1969) *Programs to Employ the Disadvantaged: A Labour Market Perspective: by Peter, B, Doering*, Englewood Cliffs, NJ:printice Hall.

DPT (1982) *Türkiye'de İnsan Gücü ve İstihdam Raporu*, Sosyal Planlama Dairesi Başkanlığı, Ankara.

DPT (1985) *V.Beş Yıllık Plan Öncesinde Gelişmeler 1972-1983 (Ekonomik ve Sosyal Gelişmeler)*, Ankara.

DPT (2000) *Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001-2005*, Ankara.

Elliot, R. F. (1997) *Labour Economics: A Comparative Text*, The McGraw-Hill Companies, England.

Eurociett (2006) *Lisbon Strategy*, March 2006,

http://www.eurociett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/position_papers/Eurociett_Position_Paper_Lisbon_Strategy_March_2006.pdf (Erişim Tarihi:11.07.2007).

Flanagan, R. J., Smith, R., Ekrenberg, S. ve Donald, G. (1994) *Unemployment, Labour Relations and Labour Economics*, Scott, Foresman and Company. Glenview, England, London.

Felstead, A. ve Jewson, N. (1999) *Global Trends in Flexible Labour (critical perspective on work and organization)*, Palgrave MacMillan Press Ltd., London.

ILO (1984) *Adaption of Jobs and Employment of Disabled*, Genevo, Switzerland.

ILO (1984a) *Employment of Disabled Persons Manual and Selective Placement*, Genevo, Switzerland.

- Kazgan, G. (2002) "1990 Sonrası Yıllarda Türkiye'de Krizler ve Yarattığı Sonuçlar (İşçiler ve Sosyal Önlemler Açısından Bir İrdeleme)", *Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi*, İstanbul Barosu, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul.
- Kettle, M. (2005) "The Question of Quota"; Floyd, M. and North, K. (ed) *Disability and Employment-Report on an Anglo-American Conference*; London.
- Körler Federasyonu, (1998) *Cumhuriyetin 75.Yılında Özürlülere İş Olanağı Ya da İşsizlik Tazminatı. Körler Federasyonu Yayınları*, No: 1, Ankara.
- KSSGM, T.C.Başbakanlık (1999) *Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği Dış Pazarlara Açılan Konfeksiyon Sanayinde Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın İşgücünün Bu Sürece Katılım Biçimleri*, Kadının Sorunları ve Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Kuzgun, K. İ. ve Aydın, D. (2005) "Türkiye'de İşgücü Piyasasında Engelli Kadının Yeri", *Engelli Kadınların Sorunları ve Çözümleri Sempozyumu*, Kocaeli, 29–30 Nisan 2005.
- Kuzgun, K. İ. (2007) "Türkiye'de Firma Açısından Esnekliğe Dayalı İstihdam Stratejisi", http://joy.yasar.edu.tr/makale/8.sayi/esnekliğe_dayali_istihdam_stratejisi (Erişim Tarihi:10.12.2007).
- ÖZİDA, (2005) 2005–2010 Özürlülerin İstihdamı Eylem Planı.
<http://www.ozida.gov.tr/istihdam/eylemplanini.htm> (Erişim Tarihi: 19.07.2007)
- ÖZİDA (2006) Türkiye Özürlüler Araştırması Temel Göstergeleri, <http://www.ozida.gov.tr/arastirma/oztemelgosterge.htm> (Erişim Tarihi: 21.08.2007)
- ÖZİDA, (2006a) II. Özürlüler Şurası Özürlülerin İşgücü Piyasasına Katılımı Komisyonu, <http://www.ozida.gov.tr/sura/12.htm> (Erişim Tarihi: 11.08.2007)
- SGK (2006) Kayıt Dışı İstihdam, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, http://www.csqb.gov.tr/sgb_web/sunumbaba.pdf (Erişim Tarihi: 16.09.2007)
- SPO. (2007) Republic of Turkey, Undersecretariat of State Planning Organization. *Ninth Development Plan (2007-2013)*, Ankara, 2007.
- Şahin, H. (2005) "Engellilik Kimin Sorunu? Bireyin mi, Toplumun mu?" T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı <http://www.ozida.gov.tr/yayinlar/ozveri/ov1kiminsorunu.htm>.(Erişim Tarihi: 06.05.2008)
- T.C.Başbakanlık (2004) *Özürlüler Şurası Yerel Yönetimler ve Özürlüler Komisyon Raporları ve Genel Kurul Görüşmeleri*, 26–28 Eylül, 2005, Ankara.
- TİSK (2003) "Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye", <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1751> (Erişim Tarihi: 7.12.2007)
- Tufan, İ. ve Arun, Ö. (2002) Türkiye Özürlüler Araştırması 2002 İkincil Analizi http://www.soc.metu.edu.tr/ozgur/yayinlar/TOA_2002.ppt#1 (Erişim Tarihi: 11.11.2007)
- TÜİK (2006) *Hane Halkı İşgücü İstatistikleri 2004*. Yayın No:3023. Eylül, Ankara.