

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/305112102>

Turizmde Kadın İstihdamı ve Ücret Ayrımcılığı: Karşılaştırmalı Bir Analiz

Article in *Anatolia* · July 2016

DOI: 10.17123/atad.vol27iss10004

CITATIONS

2

READS

358

2 authors:



Sabriye Çelik Uğuz
Balıkesir University

44 PUBLICATIONS 71 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



Ferhat Topbaş
İzmir Democracy University

20 PUBLICATIONS 17 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



HARCAMA TÜRLERİNE GÖRE TURİZM GELİRLERİNDE MEVSİMSELLİK: TÜRKİYE ÖRNEĞİ SEASONALITY IN TOURISM INCOME BY TYPES OF EXPENDITURE: THE TURKISH CASE [View project](#)



Money&Banking [View project](#)

Turizmde Kadın İstihdamı ve Ücret Ayrımcılığı: Karşılaştırmalı Bir Analiz*

Employment of Women in Tourism and Wage Discrimination: A Comparative Analysis

Sabriye ÇELİK UĞUZ*, **Ferhat TOPBAŞ****

*Yrd. Doç. Dr., Balıkesir Üniversitesi Burhaniye Uygulamalı Bilimleri Y.O., Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Bölümü, Ören Mah. Örentepe Mevkii, 10700, Burhaniye, Balıkesir.

E-posta: sabriyecelik@balikesir.edu.tr

**Doç. Dr., Balıkesir Üniversitesi Burhaniye Uygulamalı Bilimleri Y.O., Bankacılık ve Finans Bölümü, Ören Mah. Örentepe Mevkii, 10700, Burhaniye, Balıkesir.

E-posta: ftopbas@balikesir.edu.tr

MAKALE BİLGİLERİ

Makale İşlem Bilgileri:

Gönderilme tarihi: 14 Ağustos 2014

Birinci düzeltme: 10 Kasım 2014

İkinci düzeltme: 19 Aralık 2014

Kabul: 29 Aralık 2014

Anahtar sözcükler:

Kadın işgücü, İstihdam, Turizm sektörü, Ücret ayrımcılığı.

ARTICLE INFO

Article history:

Submitted: 14 August 2013

Resubmitted: 10 November 2014

Resubmitted: 19 December 2014

Accepted: 29 December 2014

Key words:

Women laborforce, Employment, Tourism industry, Wage discrimination.

ÖZ

Hemen hemen her toplumda kadın emeği, tarihin her döneminde ikincil bir konumda düşünülmüş, sadece ekonominin bunalım dönemlerinde kendisine ihtiyaç duyulmuş ve her dönemde eksik değerlendirilmiştir. Ayrımcılığa neden olarak gösterilen unsurların kimi zaman doğuştan gelen cinsiyet, yaş, ırk, renk vb. özellikler, kimi zaman da sonradan elde edilebilen dil, din, medeni durum, siyasi düşünce vb. özellikler olduğu görülmektedir. Fakat ayrımcılığın en yaygın şekli çalışma hayatında kendini göstermekte ve ayrımcı tutumlar cinsiyetler arasında ücret farklılıklarına neden olmaktadır. Çalışmada, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından hazırlanan 2011 Hanehalkı İşgücü Anketi göre Türkiye genelinde 77058 ve konaklama işletmelerinde 1120 çalışana ait verilerden yola çıkarak ayrıştırma analizi yapılmış ve cinsiyetler arasındaki ücret farkının yaklaşık %6'sının ayrımcılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir.

ABSTRACT

Women's labor in almost every society, in every period of history was considered a secondary position, needed only in times of economic crisis and lacking in each period was evaluated. It is seen that the elements shown as discrimination sometimes innate gender, age, race, color etc. properties, which can sometimes be obtained in the later language, religion, marital status, political opinion etc. features. However, the most common form of discrimination shows itself in working life and discriminatory attitudes result in wage differences between the genders. In the study, according to 2011 Household Labour Force Survey prepared by Turkish Statistical Institute (TUIK) with data of 77058 employees in Turkey and 1120 employees in accommodation establishments was analyzed the decomposition method and approximately 6% of the gender wage gap is due to discrimination was identified.

GİRİŞ

Kadın işgücü, hem toplumsal hem de ekonomik hayatta erkeklere göre daha farklı sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu konuda yapılan birçok araştırmada, kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları çok yönlü ayrımcı uygulamaların kendi seçimlerinden ve kişisel yoksunluklardan değil,

toplumsal ve kültürel yapıdaki cinsiyetçi bakış açısından, kadınların eğitim ve mesleki eğitimlerinde ve iş bulma sürecinde karşılaştıkları kurumsal engellerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Oysa kadın işgücünün ekonomik hayata kazandırılması ve kadının ekonomik güce kavuşarak sosyal gücünü de pekiştirmesi, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınma sürecini başarı ve hızlı gerçekleştirebilmeleri için önemli rol oynamaktadır.

Ayrımcılığın görünüş biçimleri içerisinde şüphesiz en önemli olanı ücret ayrımcılığıdır. Çünkü

* Bu makale, Yrd. Doç. Dr. Sabriye ÇELİK UĞUZ tarafından yürütülen ve Balıkesir Üniversitesi, Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi tarafından desteklenen "Çalışma Hayatımızda Kadın İşgücünün Konumu ve Ayrımcılık: Türkiye Geneli ve Edremit Körfezindeki Turizm İşletmelerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz" başlıklı projeden geliştirilmiştir.

cinsiyetler arası toplumsal rol dağılımının temelinde kadının erkeğe karşı ekonomik bağımlılığı yatmaktadır. Emek piyasalarında kadın ücretlerinin erkeklere nazaran görece olarak düşük olması, çalışma hayatına dahil olan kadınların çoğunun hane reisi rolündeki erkeğe olan ekonomik bağımlılığını devam ettirmektedir. Cinsiyetler arası ücretlendirmede ortaya çıkan eşitsizlikler sadece toplumsal rol paylaşımının devamını sağlamakla kalmamaktadır. Ayrıca, emeği erkeğe göre düşük değerlendirilen nitelikli kadın işgücü, çalışma hayatına dahil olmak konusunda isteksizdir. Böylece ekonomi içerisindeki nitelikli işgücünün bir kısmı üretim faaliyetlerinin dışında kalmakta ve özellikle nitelikli emeğe ihtiyaç duyan piyasalarda erkek egemen bir yapının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Çalışma hayatında ortaya çıkan erkek egemen yapının turizm sektörüne yansımalarının ele alındığı bu çalışmanın temel sorusu, sektörde istihdam, terfi, ücretlendirme konularında cinsiyetler arasında yaşanan ayrımcılığın betimsel ve ekonometrik olarak derecesinin tespit edilmesidir.

Bu çalışmanın amacı, turizm sektöründe kadın emeğine karşı ayrımcı tutumun irdelenmesi ve ayrımcılığın en sık görülen biçimi olan ücret ayrımcılığı derecesinin tespit edilmesidir. Çünkü mevcut alanyazın incelendiğinde turizm alanında istihdamın cinsiyetçi yapısı ve ücretlendirme konusunda az sayıda çalışmaya rastlanılmış ve bu kısıtlı çalışmalarında sektörün genel verilerini değil, saha verilerini kullandığı görülmüştür. Türkiye geneli veriler kullanılarak yapılacak ekonometrik bir çalışmanın alanyazına önemli katkılar sağlayacağı kanaati uyanmıştır. Türkiye’de kadın emeğinin karşı karşıya kaldığı cinsiyetçi ayrımcılık ekonometrik olarak analiz edilirken öncelikle herhangi bir sektör ayrımına gitmeksiz ülke geneline yönelik bir ayrıştırma analizi ve ardından da sadece turizm sektörü içinde konaklama işletmelerinde çalışanlara yönelik bir ayrıştırma analizi yapılacaktır. Bu sayede, elde edilen bulgulardan yola çıkarak cinsiyetler arası ücret ayrımcılığının hem genelde hem de turizm sektöründeki durumu karşılaştırmalı olarak analiz edilebilecektir. Ayrımcılığın analitik olarak tespit edilmesinin ardından bunun altında yatan

nedenler incelenerek, ortadan kaldırılması adına ne tür girişimlerde bulunulması gerektiği tartışılacaktır.

TOPLUMSAL CİNSİYET VE AYRIMCILIK

Toplumsal cinsiyet (gender) kavramı olarak ilk defa, 1950’lerin ortalarında psikoloji alanında kişilik patolojilerinin tedavisi alanında kullanılmıştır. Toplumsal cinsiyet kavramının kapsamlı bir şekilde ve bugünkü anlamıyla ilk defa 1970’lerdeki feminist hareket tarafından kullanıldığını söylemek mümkündür. Feministler böyle bir yaklaşımın doğru olmadığını göstermek amacıyla kadınlarla erkekler arasındaki davranışsal ve psikolojik farklılıkların biyolojik sebepleri olmaktan çok toplumsal ve kültürel sebepleri olduğunu savunmuşlardır (Sayer 2011: 9-10).

Bu gelişmelere paralel olarak toplumsal cinsiyet kavramının Birleşmiş Milletler (BM) ve Avrupa Konseyi tarafından kabul edildiği görülmektedir. Toplumsal cinsiyeti, kadın ve erkeğin toplumsal olarak inşa edilmiş tanımları biçiminde kavramsallaştırmaktadır. BM tarafından yapılan tanıma göre, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınlarla erkekler ve kız çocuklarıyla erkek çocukları arasında hak, sorumluluk ve fırsatlara erişimde eşitlik anlamını taşımaktadır. Başka bir ifadeyle toplumsal cinsiyet eşitliği, birey olmaktan kaynaklanan hak, sorumluluk ve fırsatların kadın veya erkek olarak dünyaya gelmeyle ilişkilendirilmemesi anlamına gelmektedir. Burada kastedilen eşitlik, kadınlarla erkeklerin “aynı olmaları” anlamına gelmediği gibi toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesi de kadınlarla erkeklerin sonuç olarak aynı olmalarının sağlanması anlamını taşımamaktadır (United Nations 2008: 4).

Ayrımcılığa neden olarak gösterilen unsurların kimi zaman doğuştan gelen cinsiyet, yaş, ırk, renk vb. özellikler, kimi zamanda sonradan elde edilebilen dil, din, medeni durum, siyasi düşünce vb. özellikler olduğu bilinmektedir. Harfi harfine alınacak olursa ayrımcılık sözcüğünün anlamı, “seçime uygun kısıtlara göre ayırım yapmak” olup, bireylerin sık sık uyması gereken bir görevi tanımlamaktadır. Ancak kelime zamanla farklı bir anlam kazanmıştır. Özellikle bireylere, ilgisiz kısıtlara dayanarak farklı davranılması ve

zarara sokulması anlamı taşımaktadır. Konuyla ilgili olmaması gereken özellikler kişiler arasında ayırım yapmanın kıstası olarak kullanılmakta, bunun sonucunda ilgili özellikler itibarıyla aynı olan kişiler farklı muamele görmekte ve eşitsizlik yapılmaktadır (Elliott 1997: 381).

Bir kişiyi belirli özelliği nedeniyle mağdur etme olarak ifade edilen ayrımcılık (Ataöv 1996), toplum, örgüt ya da bir grup içinde birey(ler)in diğerlerine sağlanan hak ve olanaklardan yararlanmasının engellemesi olarak açıklanmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı birçok alanda sosyal davranışı etkileyen bir durum ve olgudur (Lobel vd. 2000). Cinsiyet sosyal anlamda kadın ve erkeğin belirlenen rolleri ve sorumluluklarını ifade ederken, toplumsal cinsiyet biyolojik farklılıklardan ayrı olarak toplum yaşamında kadın ve erkeklerin algılanmaları ve onlardan beklentileri içeren bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Yuki 2003). Yukarıda bahsedildiği üzere, ayrımcılık üzerine çok farklı yaklaşımların olması nedeniyle çok farklı tanımlamalar yapılmıştır. Fakat en çok kabul gören tanım Kenneth J. Arrow tarafından yapılandır. Arrow'a (1973: 3) göre, "Ayrımcılık, piyasa yerinde işçinin üretkenlikle ilgisi olmayan özelliklerinin değerlendirilmesidir".

Özellikle emek piyasasındaki ayrımcılığın gerçek nedenlerini tanımlamak güçtür. Üstelik farklı ayrımcılık türleri birbirini güçlendirmekte ve ayrımcılığın tam varlığı ve kaynağı hakkında anlayışlar değişebilmektedir. Bu nedenle sadece kimin ayrımcılıkla karşılaştığı değil, ayrımcılıktan kimin zarar gördüğünü de ortaya koymak güçleşmektedir (Jonsson 2001: 1942).

Cinsiyet ayrımcılığı hem yatay hem de dikey olarak ortaya çıkmaktadır. Yatay ayrımcılığa; kadın ve erkek örgütte aynı mevkiye ve resmi role sahipken farklı görev ve sorumlulukları üzerine almaları olasıdır. Bunun sebebi aynı işin eşit sorumluluk, meydan okuma ve fırsat içermemesidir. Dikey ayrımcılıkta ise kadınlar daha düşük pozisyonlarda ve daha az sorumlulukla çalıştıklarından profesyonel anlamda büyümeleri ve terfi etmeleri için daha az fırsatları olacaktır. Bu yüzden erkekler örgütlerde daha yüksek mevkilerde kadınlar ise daha alt kademelerde yer almaktadırlar (Boddy 2002: 27-29).

İş yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık daha çok kadınlara yönelik engeller olarak algılanmaktadır. Agassi (1992), Blau ve Tatum (2000) ve Ngo (2000) yaptıkları çalışmalarla kadınların ayrımcı uygulamalara maruz kaldıklarını ve deneyim ve tecrübe gerektirmeyen düşük kazançlı işlerde istihdam fırsatı bulduklarını tespit etmişlerdir.

DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE KADIN EMEĞİ

Dünya'da ve Türkiye'de kadınların toplumsal ve ekonomik yaşama katılımlarının az olduğu çok uzun zamandır bilinmektedir. Kadınların ekonomik ve toplumsal alanda istenen düzeyde katılımlarının olmamasının nedenleri çeşitlidir. Kadınların işgücüne katılımının düşüklüğü, kadınları ekonomik özgürlüğe ulaştıracak yolu kapatmakta, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin derinleşmesinde ve keskinleşmesinde ciddi bir rol oynamaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü, Dünya Bankası, Dünya Ekonomik Forumu, Avrupa Komisyonu ve Sosyal İzleme Örgütü tarafından yayınlanan istatistik ve raporlar, bütün dünya ülkeleri için hem küresel hem de bölgesel bazda işgücü piyasalarında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin devam ettiğini ve daha çok kadınların aleyhine ayrımcılık yapıldığını ortaya koymaktadır. Bu eşitsizliklerin Türkiye'de de hüküm sürmekte olduğu bilinmektedir.

Kadınların ilerlemesini ulusların gelişmesinin önemli bir stratejik boyutu olarak kabul eden Dünya Ekonomik Forumu (World Economic Forum/WEF), toplumsal cinsiyet eşitliğini göstermek üzere 2005 yılından itibaren Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'nu yayınlamaya başlamıştır. Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Endeksi (Gender Gap Index/ GGI) tespit edilmektedir. Bu endeks, kadınlarla erkekler arasındaki eşitsizliğin derinliğini ölçmek için, ekonomik katılım ve fırsatlar; eğitime erişim; sağlık ve hayatta kalabilme; siyasal güçlenme ile birlikte dört kritik alan belirlemektedir. Ülkeler, toplumsal cinsiyet uçurumuna göre; bu temel kriterler esas alınarak sıralanmaktadır (WEF, The Global Gender Gap Report, 2013: 4-6). Türkiye'nin Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Endeksi sıralamasındaki konumu, 2006-2013 yılları arasında şöyle seyretmiştir:

Tablo 1. Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Endeksi'ne (GGI) Göre Türkiye'nin Konumu (2006-2013)

Yıllar	GGI (Genel Sıralama)	"Ekonomik Katılım ve Fırsatlar"	"Eğitime Erişim"	"Sağlık ve Hayatta Kalabilme"	"Siyasal Güçlenme"	Toplam Ülke Sayısı
2006	105	106	92	85	96	115
2007	121	118	110	87	108	128
2008	123	124	108	88	106	130
2009	129	130	110	93	107	134
2010	126	131	109	61	99	134
2011	122	132	106	62	89	135
2012	124	129	108	62	98	135
2013	120	127	104	59	103	136

Kaynak: WEF, The Global Gender Gap Report 2013: 361.

Tablo 1'e göre; Türkiye, dünyada cinsiyet uçurumunun en derin olduğu ülkelerden biridir. 2012 yılında 135 ülke arasında 124'üncü sırada, 2006'da 115 ülke arasında 105'inci sırada yer alan Türkiye, 2013 yılında 136 ülke arasında 120'nci sırada olup, cinsiyetler arası eşitsizliğin en fazla olduğu ülkelerden biri olmuştur. Bu endekste, Türkiye'nin hemen önünde Zambiya, Guatemala, Katar, Kuveyt, Fiji, Etiyopya, Ürdün gibi sosyo-ekonomik anlamda Türkiye'den daha az gelişmiş ülkelerin yer alması dikkat çekici bir ayrıntıdır. Endekste Türkiye'nin genel sıralamada gelişim gösterdiği ancak yer aldığı bölgede en düşük sıralamada olan ülke olarak kaldığı belirtilmektedir (WEF, The Global Gender Gap Report 2013: 10).

Kadın çalışanlar, kariyerlerinde erkeklerle eşit ilerleseler bile ücret konusunda ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar (Stockford 2004). Ülkelerin çoğunluğunda, kadınların ücretleri, erkeklerin ücretlerinin %70'i ile %90'ına tekabül etmektedir. Avrupa ülkelerinde ise bu oran ortalama olarak 0,75 civarında olarak bilinmektedir (Plantenga ve Remery 2006). Avrupa Komisyonu, kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkının süreklilik arz ettiğini, çalışılan her bir saat için, kadınların erkeklerden yüzde 15 daha az ücret aldığını belirtmiştir (ITUC 2009: 23). ABD'deki Ücret Eşitliği Ulusal Komitesi'nin verilerine göre ABD'de 2012 yılı itibarıyla kadınlar, erkeklerin elde ettiği ücretin ancak %76,5'ini elde etmektedir (National Committee on Pay Equity 2014).

Kadınların işgücüne katılımının düşük oluşu, kadınların kişisel tercihlerinin bir ürünü olarak değil, toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliğin göstergesi olarak görülmektedir. Türkiye'de kadınların işgücüne katıl(a)mama nedenlerinden yaklaşık %66 oranında ev kadını olmak/çocuk bakmak olduğu gösterilmekte ve %7 oranında bir aile bireyinin kadının çalışmasına engel olduğu işaret edilmektedir. Eğitim düzeyi düşük ve kentte ikamet eden kadınların işgücüne katılmalarının önündeki engeller incelendiğinde; sosyal ve kültürel engeller arasında ailenin izin vermemesi, kişisel güvenlik kaygıları, çalışan kadınla ilgili olumsuz toplumsal algının yarattığı rahatsızlık, kadının evde bakım hizmetlerini üstlenmesine yönelik beklentiler gibi nedenler öne çıkmaktadır. İktisadi nedenler arasında ise kayıt dışılık, düşük ücretler, uzun çalışma saatleri, iktisadi kriz, yetersiz eğitim düzeyi ve erişilebilir ve makul ücretli çocuk bakım hizmetlerinin olmayışı sayılmaktadır (World Bank 2009: 29-31).

TURİZMDE İSTİHDAMIN YAPISI VE ÜCRET AYRIMCILIĞINA İLİŞKİN ALANYAZIN

Turizm sektörü geleneksel tarımsal üretiminin gerilediği çoğu ülkede istihdam olanaklarının artmasına katkı sağlayan önemli bir sektördür. Turizm sektörünün insan gücüne (emek-yoğun) dayanmasından dolayı, bu sektörde istihdam diğer sektörlerle oranla daha yoğun olmaktadır (Lea 1989: 45). Bu emek yoğun özellik, turizm sektörünün istihdam yaratmasında etkin bir rol

oynamakta ve aynı zamanda bu sektör hacim ve tür olarak çok çeşitli istihdam olanakları sunmaktadır (Levy ve Lerch 1991: 68; Liu ve Wall 2006: 160).

Turizm sektörünün kadınlar için önemli bir sektör olduğu gerçeğinden yola çıkıldığında; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre (Tablo 2), 2013 yılında dünya ölçeğinde turizm sektöründe istihdam edilen kadınların oranı gelişmiş ülkelerde %54,1, gelişmekte olan ülkelerde %57,7 ve az gelişmiş ülkelerde %40,7 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye’de turizm sektörü ile ilgili göstergelere bakıldığında, kadın istihdam oranı %21,7 olup, bu oran içinde bulunan gelişmekte olan ülkeler ve az gelişmiş ülkeler grubundaki kadın istihdamı oranından çok düşüktür (ILO 2014). Türkiye’de turizmdeki istihdam oranlarında kadınların oranının düşük olması, eğitim seviyesi, toplumun sosyal ve kültürel gelişmişliği, uzmanlaşma vb. nedenlerle açıklanabilir (Yanardağ ve Avcı 2012: 45). Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi (WTTC) verilerine göre ise 2013 yılında seçilmiş olan beş ülkede seyahat ve turizm sektöründe çalışanlar içerisinde kadınların oranı Avustralya, Fransa, Almanya ve Güney Afrika’da %60’ın üzerinde gerçekleşirken, en yüksek oranı %66 ile Avustralya, en düşük oranı %27,3 ile Türkiye almaktadır. Ancak 2023 yılında seyahat ve turizm sektöründe kadın çalışanların oranında dört ülkede ciddi bir değişiklik yaşanmayacağı tahmin edilmesine rağmen, Türkiye’de bu oranın %9,2 artarak %36,5’e yükseleceği öngörülmektedir. Bu da Türkiye’de gelecek 10 yıl içinde turizm sektöründe kadın istihdamının artacağına işaret etmektedir (WTTC 2014: 2-3).

WTTC verilerine göre (Tablo 3); 2013 yılında turizm ve seyahat sektörü, dünya genelinde 267 milyon kişiye doğrudan ve dolaylı iş olanağı sağlayarak dünyadaki toplam istihdamın %8,7’sini oluşturmaktadır. Tablo 2’ye göre, Türkiye’de turizm sektörünün sağladığı doğrudan istihdam oranı, 1990 yılında %1,7 iken 2013 yılında %2,1’e yükselmiştir. Türkiye, 2013 yılında turizm sektöründe doğrudan ve dolaylı olarak toplam çalışan kişi sayısı 2 milyon 106 bin civarındadır ve toplam istihdamın %8,4’ünü oluşturmaktadır (WTTC 2013). WTTC verilerinden de görüldüğü gibi turizm sektörü hem doğrudan hem de bu sektöre girdi sağlayan diğer sektörlerde dolaylı istihdama katkı sağlamaktadır. İşsizliğin temel makroekonomik problem olduğu Türkiye’de turizmin yarattığı istihdam imkânları bu açıdan da önem kazanmaktadır.

Türkiye’de, 1980 sonrası benimsenen ve uygulanan politikalar çerçevesinde hizmetler sektörü istihdamı büyük oranda artmış ve bu artışın içinde turizm alanında istihdam, dış pazarlarda rekabet gücü olan neredeyse tek sektör haline gelmiştir. Hizmetler sektörü içerisinde turizm sektöründe istihdamın payı genel olarak artmakla birlikte, 2009-2013 yılları arasında turizm hizmet sektöründeki istihdam artışından %16,5 oran ile en çok payı alan sektör olmuştur (Tablo 4). 2009-2013 döneminde istihdam artışının en fazla turizm sektöründe gerçekleştiği görülmektedir. Sonuç olarak, 2013 yılı itibarıyla Türkiye’deki istihdamın yaklaşık olarak %8,4’ünü turizm sektörü ortaya çıkarmaktadır.

EUROSTAT’ın verilerine göre, 2006-2013 yılları arasında, Türkiye genelinde turizm sektöründeki

Tablo 2. Dünya Ölçeğinde Turizm Sektöründe (Konaklama + Yiyecek İçecek Hizmetleri) İstihdam Edilen Kişilerin Cinsiyete Göre Dağılımı (2013)

Ülke Grubu	Toplam*	Kadın	Kadın (%)	Erkek	Erkek (%)
Gelişmiş Ülkeler	26036,4	14101,2	54,1	11935,2	45,9
Gelişmekte Olan Ülkeler	20247,0	11686,5	57,7	8560,5	42,3
Az Gelişmiş Ülkeler	1761,7	717,1	40,7	1044,6	59,3
Türkiye	1307,9	283,8	21,7	1024,1	78,3
Toplam	48045,1	26504,8	55,2	21540,3	44,8

Kaynak: ILO, ILOSTAT Database 2014.

* Veriler, Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Standart Sanayi Sınıflandırması (ISIC Rev4) dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Tablo 3. Dünya Ölçeğinde Seyahat ve Turizmin İstihdama Katkısı (Doğrudan ve Toplam) (1990-2013)

Yıllar	Dünya Genelinde Seyahat ve Turizmin İstihdama Katkısı		Türkiye’de Seyahat ve Turizmin İstihdama Katkısı	
	Doğrudan	Toplam	Doğrudan	Toplam
1990	2,9	9,5	1,7	6,8
2000	3,5	9,7	2,5	7,2
2005	3,5	9,5	2,3	8,6
2008	3,5	9,2	2,1	8,2
2009	3,3	8,9	2,1	8,5
2010	3,3	8,6	2	7,6
2011	3,3	8,7	2	8,2
2012	3,3	8,7	2	8,3
2013	3,3	8,7	2,1	8,4

Kaynak: WTTC, Data 2013.

istihdam oranlarında sürekli bir artış söz konusudur. Bu sektörde istihdam edilenlerin cinsiyetine göre dağılımına bakıldığında, kadın istihdam oranı bütün diğer sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe de erkek istihdam oranına göre düşüktür. 2013 yılında Türkiye turizminde istihdam edilen erkeklerin oranı %70 iken kadınların oranı %30 civarındadır. Ancak, turizmde istihdam edilenlerin içerisinde erkeklerin oranı 2006’da %74,3 iken 2013’de %70,1’e düşmüş, kadınların oranı ise %25,7’den %29,9’a yükselmiştir (Tablo 5). Bu artış, turizm işletmelerinin giderek artan biçimde kadın istihdam etmeleri ile açıklanabilirken turizm sektöründeki kadın iş gücü ve istihdamı için özellikle ciddi bir önem taşımaktadır.

Tablo 4. Türkiye’de Hizmet Sektöründeki İstihdam Artışından Turizm Sektörünün Aldığı Pay (2009-2013)

Sektörler	İstihdam Artışından Alınan Pay (%)
Turizm	16,5
- Yiyecek İçecek Faaliyetleri	9,3
- Konaklama Hizmetleri	5,8
- Diğer Turizm Hizmetleri	1,1
Bina İnşaatı	12,4
Perakende Ticaret	10,9
Büro Yönetimi, Büro Desteği Faaliyetleri	7,4
Taşımacılık	6,3

Kaynak: AKTOB, Turizm İstatistikleri, 2014: 13.

Turizm sektörü, gelişmekte olan ülkelerde işsiz kesime ve özellikle kadın işsizlere iş olanakları yaratma açısından önemli bulunurken (Bull 1991; Levy ve Lerch 1991; Lee ve Kang 1998), turizmdeki istihdamın cinsiyetleştirildiği ve cinsiyete dayalı eşitsizlikleri güçlendirdiği vurgulanmaktadır (Bergmann 1986; Lea 1989; Harrison 1992; Akoğlan 1996; Purcell 1996; Hemmati 2000).

Turizm endüstrisinde yapılan işlerin önemli bir bölümü ev işlerinin bir uzantısı olarak kabul edildiğinden, (örneğin; yemek pişirme, karşılama, yatak yapımı, temizlik, servis yapmak vb.) çalışan işgücününün kadın olması tercih edilmektedir. Bu nedenle endüstri, emek-yoğun olduğu kadar ‘kadın-yoğun’ iş alanı özelliği de göstermektedir (Akoğlan 1996: 17; Cave ve Kilic 2010: 285). Bu sektör, kadınımsı (dişileştirilmiş), vasıfsız, düşük ücretli ve güvencesiz olarak karakterize edilmektedir (Hemmati 2000; Burgess 2003; Fernandez vd. 2009; Cave ve Kilic 2010; Costa vd. 2011).

Turizm sektöründe kadın istihdamı konusunda yapılan birçok çalışmada; eğitimde, işe yerleştirmede ve kariyer fırsatlarından yararlanmada aynı özelliklere sahip oldukları erkek işgücüne nazaran kadınların tam zamanlı, iyi ücretli, kalifiye ve yöneticilik pozisyonu olan işlere ulaşmalarının sınırlı olduğu (Kinnaird ve Hall 1994; Iverson ve Deery 1997; Long ve Kindon 1997; Costa vd. 2012; Pozo vd. 2012) tespit edilmiştir. Yönetim kadroları oluşturulurken cinsiyet fark-

Tablo 5. Türkiye’de Turizm Sektöründe İstihdam Edilen Kişilerin Cinsiyete Göre Dağılımı (2006-2013)

Yıllar	Toplam	Erkek	Erkek (%)	Kadın	Kadın (%)
2006	20.433	15.173	74,3	5.260	25,7
2007	20.750	15.392	74,2	5.357	25,8
2008	21.193	15.596	73,6	5.597	26,4
2009	21.271	15.402	72,4	5.868	27,6
2010	22.593	16.168	71,6	6.424	28,4
2011	24.099	17.131	71,1	6.969	28,9
2012	24.819	17.511	70,6	7.308	29,4
2013	25.520	17.878	70,1	7.641	29,9

Kaynak: EUROSTAT, Tourism Database, 2014.

lılıkları dikkate alınarak kadınların ayrımcı uygulamalara maruz kaldığı (Li ve Leung 2001; Manwa ve Black 2002; Skalpe 2007; Dalkıranoglu ve Çetinel 2008; Thrane 2008) iddia edilmiştir. Erkeklerin daha yüksek statülü işlerde olmasından dolayı daha fazla gelir, kadınların ise daha az gelir elde ettiği ve ücret eşitsizliğinin cinsiyet ayrımcılığının bir biçimi olduğu (Biswas ve Cassell 1996; Purcell 1996; Lee ve Kang 1998; Sparrowe ve Iverson 1999; Burgess 2003; Riley ve Szivas 2003; Thrane 2008) ispatlanmıştır.

Liderlik ve yüksek sorumluluk gerektiren işlerden uzaklaştırılan kadınlar, daha düşük nitelikli işlere yönlendirilmişlerdir. Yoğun olarak kadın çalışan olduğu konaklama sektöründe, dünyada çalışan kadınların sayısı önemli ölçüde artmasına rağmen, sadece birkaç kadın yönetim kademelerine ulaşmayı başarabilmiştir (Garey 1991: 25). ABD’de turizm sektöründe çalışan 613 yönetici ile gerçekleştirilen araştırmada terfi, maaş, işe alma ve sorumluluk gibi konularda cinsiyete dayalı olarak ayrımcılık olduğu ortaya konulmuştur (Woods ve Kavanaugh 1994: 16-22). Woods ve Viehland’ın (2000) 5.447 yöneticinin bulunduğu 470’den fazla otel işletmesinde yapmış olduğu araştırmada, yöneticilerin %54’ünün erkek, % 46’sının kadın olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ancak, araştırma sonuçlarına göre genel müdürlerin sadece %15’i kadındır ve kadınların çoğu catering, satış ve pazarlama, insan kaynakları, rezervasyon ve kat hizmetleri gibi sadece birkaç yönetim pozisyonlarında kümelenmiştir. Kattara (2005), Mısır’daki 5 yıldızlı otellerde çalışan kadın yöneticilerin profilini incelediği araş-

tırmasında, kadınların kat hizmetleri, pazarlama ve insan kaynakları gibi departmanlarda yönetici olarak yer alabildikleri; genel müdürlük, finans ve muhasebe müdürlüğü, yiyecek-içecek müdürlüğü gibi pozisyonlarda ise sayılarının az olduğu sonucunu elde etmiştir. Tugores (2008) ise İspanya’daki otellerde çalışma saatlerinin uzun olması sonucu, kadın çalışanların ev işleri ve çocuk bakımı gibi hane içi rollerden sorumlu tutulmalarına sebep olan toplumsal ayrımcılık nedeniyle yarı zamanlı ya da düşük ücretli işleri tercih etmek zorunda kaldıklarını bulmuştur.

Ampirik araştırmalar, turizm sektörü içinde elde edilen gelirlerde cinsiyete dayalı anlamlı farklılıkların varlığını doğrulamaktadır: Burgess (2000), İngiltere’de otellerin finans bölümünde çalışan erkek yöneticilerin kadın yöneticilerden daha yüksek ücret aldığını açıklamıştır. Skalpe (2007), Norveç turizm işletmelerinde kadın genel müdürlerin %20 civarında olduğunu ve kadınların daha az ücret sunan daha küçük firmalarda istihdam edilmiş olup, ücret ayrımcılığına maruz kaldığını ortaya koymuştur. Thrane (2008), 1994-2002 döneminde Norveç’teki turizm işletmelerinde eğitim, iş deneyimi, ebeveynlik ve evlilik gibi sosyo-demografik değişkenler sabit iken erkek çalışanların kadın çalışanlardan yaklaşık %20 daha yüksek ücret aldığını ispatlamıştır. Costa vd. (2012) ise çalışmalarında, Portekiz’de turizm mezunları arasında kadınların sayıca fazla olmasına rağmen erkeklerin daha yüksek maaş aldığını ve turizm sektöründe en üst düzey pozisyonları doldurduğunu ortaya çıkarmıştır.

Yapılan bazı çalışmalarda turizm işgücü piyasasında cinsiyetler arası ücret farkının tespitinde Oaxaca-Blinder ayrışım (Oaxaca-Blinder decomposition) yöntemi kullanılarak istihdam ve ücret arasındaki ilişki ortaya konulmuştur: Santos ve Varejao (2007), Portekiz'in turizm sektöründe erkek ve kadın işçilerin niteliklerindeki farklılıklar nedeniyle ücret farkının %45 olduğunu ifade etmişlerdir. Turizmde ayrımcılık katsayısının tahmini %8,4 olduğu ortaya konulurken, bu oranın diğer sektörlerdeki %15,8 ortalamasının altında olmasından dolayı iyi olduğu vurgulanmıştır. Campos-Soria vd. (2009), Endülüs'teki 181 otel ve 121 restorana ait işçi-işveren verilerini kullanarak kadınların düşük seviyeli işlerde çalıştığını ve aldıkları ücretlerin erkeklerin aldığı ücretten daha az olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Munoz-Bullon, (2009), İspanyol turizm sektöründe erkeklerin kadın meslektaşlarına göre ortalama %6,7 daha yüksek aylık ücretler kazandığını göstermiştir. Ayrıca İspanya'daki turizm sektöründe sadece yaklaşık %12'lik ortalama ücret farkı, sanayide %87'lik ortalama ücret farkının altında kalmasından dolayı iyi olarak değerlendirilmiştir. Garcia-Pozo vd. (2012) ise 2006 İspanyol Ücret Yapısı Anketi verilerini kullanarak, konaklama sektöründe çalışanların düşük eğitim seviyeleri olduğunu ve kadın-erkek arasındaki tahmini en büyük ücret farkının Balear Adaları'nda mevcut iken bu bölgeyi Katalonya ve Valencia'nın takip ettiğini belirtmişlerdir.

Dünya genelinde yaygın alanyazın, kadınların işe alma, ücretlendirme ve terfi konularında cinsiyetçi ayrıma maruz kaldığını göstermektedir. Türkiye'de ise sınırlı sayıda olsa da turizm sektöründe kadın emeğinin konumunu inceleyen çalışma mevcuttur. Demirkol vd. (2004), İstanbul, Kocaeli ve Bursa'da faaliyet gösteren 40 tane 4 ve 5 yıldızlı otel işletmesinde 209 kadın çalışana uyguladıkları anket sonuçlarında işgücü ve çalışma saatlerinin fazlalığı, sorumluluk verilmesine karşın yetkinin azlığı, iş güvencesi, ücret ve hizmet içi eğitim olanağı yetersizlikleri ve taciz olaylarının çokluğu tespit edilmiştir. Dalkıranoglu (2006), İstanbul'da 5 yıldızlı otellerde kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığı konusundaki tutumlarını incelemiş ve hem kadın hem

de erkek yöneticilerin kadın çalışanlara karşı ayrımları önlemeye ya da var olan bakış açısını iyileştirmeye yönelik bir etkisinin bulunmadığını ortaya koymuştur. Elmas (2007) çalışmasında, Kapadokya'da otellerin ve restoranların kat hizmetleri ve yiyecek-içecek servis görevlerinin kadınların ev işlerinin bir uzantısı olduğunu ve kadın işi olarak görüldüğünü ispatlamış ve de kat hizmetlerinde kadınların sayıca çok olmasına rağmen sadece bir tek kadının yönetici konumunda olduğunu tespit etmiştir. Tucker (2007) ise yaptığı çalışmada, Ürgüp ve Göreme'de kadınların turizm sektöründe çalışmasının uygun görülmediğine, turizmin erkek işi olarak görüldüğüne ve kadınların çoğunlukla pansiyonculuk yaptıklarına dikkat çekmiştir.

Demir'in (2011) çalışmasında, Türkiye'de turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin; iş ilanları, iş başvuru formlarının hazırlanması ve işe alma sürecinde kişilerin demografik özelliklerine göre farklı ayrımcılık yaptıkları tespit edilmiş ve karşılaşılan en önemli ayrımcılığın cinsiyet, yaş ve hemşericilik olduğu ortaya çıkarılmıştır. Yanardağ ve Avcı (2012) ise Marmaris, Fethiye ve Bodrum ilçelerinde turizm sektöründe en önemli istihdam sorunlarının ücret düzeyinin düşüklüğü, çalışma saatlerinin fazlalığı, eğitim düzeyinin düşüklüğü ve turizm eğitiminin eksikliği olduğunu ortaya koymuşlardır.

YÖNTEM

Cinsiyetler arası ücret farklılıklarının varlığı sosyal ve ekonomik açıdan önem arz etmektedir. Eğer ayrımcılık nedeniyle eşit olmayan durumlardan dolayı erkek-kadın ücret farklılıkları meydana gelir ise o zaman ekonomi yüksek verimliliğe sahip çalışanlarından uygun bir şekilde ve bütünüyle faydalanmakta başarısız olacaktır (Polachek-Kim 1994: 23). Bu nedenle, emek piyasalarında cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının varlığı sadece sosyal adaletin ve toplumsal barışın sağlanması için değil aynı zamanda ekonomik kararlar açısından da önemlidir.

Her ekonomik sistemin temel prensibi arasında kaynakların tam ve etkin kullanımını sağlamak vardır. Mademki, tüm üretim faktörlerinin tam ve etkin kullanımı ekonomik rasyonalitenin

sağlanması için gereklidir, o zaman ayrımcılığın bireysel verimlilik özelliklerini göz ardı eden uygulamalarla sonuçlanması, sadece sosyal değil ekonomik maliyetleri de beraberinde getirmektedir.

Kadın erkek ücret farkı temelde iki nedenden kaynaklanmaktadır:

- 1) Beşeri sermaye donanımlarındaki farklılıklar
- 2) İki gruba ait verimlilik özelliklerinin farklı değerlendirilmesi

Bireysel verimlilik özellikleri sabit iken erkek çalışanlara kadın çalışanlardan daha fazla ücret ödeniyorsa, kadınlara karşı bir ücret ayrımcılığının varlığı söz konusudur (Dayıoğlu 1995: 200). Geleneksel olarak ayrımcılığın derecesi, ücret farklılığının açıklanan ve açıklanamayan unsurlarının, cinsiyete göre ayrılmasına dayanan bir ayrışım yöntemi kullanılarak ölçülür. Açıklanamayan unsurların ayrımcılığın en az bir elementini içerdiği öne sürülürken, ayrışımın açıklanan unsurlarının cinsiyet grupları arasındaki farklılaşan okul standartları, tecrübe seviyeleri gibi verimliliği belirleyen etkenlerle meydana geldiği ileri sürülmektedir. Bu bölümde, Türkiye'deki çalışma hayatında ayrımcılığın varlığı, beşeri sermaye teorisi temelinde Oaxaca ve Cotton ayrışım yöntemleri kullanılarak test edilmiştir.

Veri Seti

Çalışmada, TÜİK tarafından hazırlanan, 2011 Hanehalkı İşgücü Anketi'ne ait 60.927 erkek ve 16.804 kadın çalışan olmak üzere 77.058 gözlemden oluşan veriler, Türkiye geneli için yapılan analizlerde kullanılmıştır. Aynı anket verileri içerisinde "Avrupa Topluluğu Ekonomik Faaliyetlerin İstatistik Sınıflaması (NACE Rev. 2)" kıstası dikkate alınarak konaklama işletmelerinde çalışan 837 erkek ve 281 kadın çalışan olmak üzere 1118 gözlemden oluşan veri seti, Türkiye genelinde konaklama işletmelerine yönelik analizlerde kullanılmıştır.

Tablo 6'da, çalışmada karşılaştırmalı ayrımcılık analizini gerçekleştirmek için kullanılan iki veri setine ilişkin tanımlayıcı istatistikler görülmektedir. Tabloya göre, kadınların ortalama kazançları erkeklerden daima düşüktür. Turizm sektöründe çalışan kadınların ortalama aylık kazançları Türkiye ortalamasının altındadır. Kadın işgücünün iş tecrübesinin her iki veri setinde de erkek çalışanlardan daha düşük olduğu görülmektedir.

Ücret Fonksiyonları ve Ayrıştırma Yöntemi

Ücret fonksiyonunun belirlenmesi hakkındaki ekonometri alanyazını çok farklı ücret modeline sahiptir. Fakat tüm bu denklemlerdeki ortak nokta, ücretin, donanım faktörleri ve fiziksel faktörler olarak gruplandırılabilir iki farklı

Tablo 6. Verilere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Kadın		Erkek	
	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama	Std. Sapma
<i>Türkiye Geneli</i>				
Aylık Ücret	1193,05	796,40	1207,68	822,93
Tecrübe	6,25	7,12	7,054	7,91
Eğitim (Yıl)	11,410	4,18	9,39	4,13
Yaş	33,35	8,99	36,08	9,77
N	16804		60927	
<i>Turizm Sektörü</i>				
Aylık Ücret	856,17	407,19	1010,85	613,63
Tecrübe	3,82	5,51	4,80	6,29
Eğitim (Yıl)	8,89	4,10	9,28	3,50
Yaş	35,46	9,379	34,13	9,37
N	281		837	

değişkenler grubunun fonksiyonu olarak kabul edilmesidir. Bireyin sahip olduğu, eğitim, tecrübe, işteki pozisyon gibi beşeri sermaye faktörleri donanım faktörlerini oluştururken, ırk, cinsiyet, coğrafi bölge ve ulusal köken gibi değişkenler de fiziksel faktörleri oluşturmaktadır.

Çalışmada temel insan sermayesi modelinden yola çıkarak ücret denklemi tahmin edilecek ve bu modelin sonuçlarını kullanarak iki farklı ayrıştırma metoduna göre cinsiyetler arası ücret farklılıkları açıklanan ve açıklanamayan unsurlarına ayrılacaktır. İki ayrı yöntem kullanılması amaç, alanyazında ayrımcılık katsayısına ulaşmak için kullanılan ve gözlemlenmesi mümkün olmayan, ayrımcılığın olmadığı bir piyasadaki ücret oranı ve bunun tayinine ilişkin tartışmalardır.

Oaxaca (1973), ayrımcılığın olmadığı durumdaki ücret düzeyi için iki olasılıktan bahsetmektedir. İlki, kadınlar için geçerli olan fiili ücret düzeyi, ayrımcılığın olmadığı durumdaki erkekler için de geçerli olacaktır. İkincisi, erkekler için geçerli olan fiili ücret düzeyi, ayrımcılığın olmadığı durumda kadınlar için de geçerli olacaktır. Bunu belirleyen ayrımcılık nedeniyle, kadınların ücretlerinde (ayrımcılığın olmadığı bir duruma göre) düşüş mü yoksa erkeklerin ücretinde (ayrımcılığın olmadığı ücret düzeyine göre) kadınlarla bir arada çalışmaya razı olmalarını sağlayacak telafi edici bir artış mı ödendiğidir.

Genel ücret fonksiyonu;

$$\ln(w_i) = f(s_i, x_i, z_i) + u_i \quad (1)$$

şeklinde yazılabilir. Burada $\ln(w_i)$, kişinin ücretinin doğal logaritması, S_i , eğitim süresi, X_i , fiili iş tecrübesi, Z_i , kişinin fiziksel özellikleri (ırk, cinsiyet, ulusal köken vb.), ve U_i , ise rassal hata terimini temsil etmektedir.

Ayrıştırma analizinde kullanılan yöntemlerden ilki Oaxaca ayrıştırma yöntemidir. Ayrıştırma analizinde temel kriter, her bir grup için ayrı olarak koşulan OLS denklemlerinin katsayılarından ve grupların fiziki ve beşeri donanımlarını belirleyen değişken vektörlerinin ortalamasının

dan yola çıkarak, aynı özelliğe sahip bireylerin kazançlarının farklı olup olmadığıdır. Eğer kazançlarda bir farklılık söz konusu ise piyasa ayrımcılığından bahsedilmektedir. Qaxaca'ya göre ayrımcılığın olmadığı durumda, eğitim, tecrübe, meslek ve benzeri donanımları eşit olan kadın ve erkek aynı ücreti alacaktır. Eğer bahsedilen donanımları aynı olan bireyler farklı ücret alıyorlarsa burada ayrımcılığın varlığından söz edilir.

$$\ln(w_e) = X_e \beta_e + u_e \quad (2a)$$

$$\ln(w_k) = X_k \beta_k + u_k \quad (2b)$$

Burada, w saatlik ücret düzeyi, X kişisel özellikler vektörü, β en küçük kareler (EKK) yöntemi ile tahmin edilecek edilen katsayılar vektörü, u rassal hata terimini ve e ve k alt indisleri de sırasıyla erkek ve kadın çalışanları temsil etmektedir.

Qaxaca ayrıştırma yöntemine göre yukarıdaki denklemlerden yola çıkarak toplam ücret farkı şöyle bulunabilir:

$$\overline{\ln(w_e)} - \overline{\ln(w_k)} = (\overline{X_e} - \overline{X_k})\beta_e + \overline{X_k}(\beta_e - \beta_k) \quad (3a)$$

$$\overline{\ln(w_e)} - \overline{\ln(w_k)} = (\overline{X_k} - \overline{X_e})\beta_k + \overline{X_e}(\beta_e - \beta_k) \quad (3b)$$

Bu yöntemlerden hangisinin kullanılacağı, yapılan analizde avantajlı ve dezavantajlı tarafın hangisi olduğuna bağlıdır. Emek piyasalarında kadınlar aleyhine bir ayrımcılık olduğu düşüncesinde hareket ettiğimiz için (3a) denklemini kullanmak daha doğru olacaktır. Çünkü kadınlar için bulunan katsayıları kullanarak (3b) denkleminin sonuçları daha yüksek çıkmaktadır. Bu nedenle (3a) denklemini kullanmak daha tutarlı sonuçlara ulaşmak açısından daha yararlı olacaktır ve deneysel çalışmaların tamamında da bu görüş hakimdir.

Denkleminde sağ taraftaki ilk terim, donanım farklılıklarından kaynaklanan ücret farklarını vermektedir. Kişisel özellikler vektörleri ortalaması ve dolayısıyla donanım ortalamaları eşit olduğu takdirde, $(\overline{X_e} - \overline{X_k})\beta_e$ 'e sifıra eşit olaca-

ğı için beşeri ve fiziksel sermaye donanımından kaynaklanan ücret farklılıkları olmayacaktır. Denklemdeki ikinci terim ise cinsiyetler arasındaki, her bir faktörün veya en azından bir faktörün piyasadaki getiri farkını vermektedir. Bu terim piyasadaki ayrımcılıktan kaynaklanan ücret farklılığının değerine eşittir.

Buradaki ifadeler Blinder (1973) ve Oaxaca (1973) tanımlamaları kullanılarak daha açık hale getirilebilir. Cinsiyetler arasındaki brüt ücret farklılığı (ki burada piyasada avantajlı grup erkekler, dezavantajlı grup ise kadınlardır) G_{ek} olarak gösterilirse;

$$G_{ek} = (w_e/w_k) - 1 \quad (4)$$

şeklinde olacaktır. Burada W_e erkeklerin ücret ortalamasını, W_k ise kadınların ücret ortalamasını göstermektedir ve bu denklik piyasada cinsiyetler arasındaki brüt (veya düzeltilmemiş) ücret farklılığıdır.

Bu farklılık, D_{ek} olarak gösterilen piyasa ayrımcılık katsayısı ile verimlilik farklılığından kaynaklanan ve Q_{ek} ile gösterilen ücret farkının toplamına eşittir.

$$D_{ek} = [(w_e/w_k - w_e^0/w_k^0)/(w_e^0/w_k^0)] \quad (5)$$

$$Q_{ek} = (w_e^0/w_k^0) - 1 \quad (6)$$

0 üst indisi ile gösterilen terimler ayrımcılığın olmadığı bir piyasayı temsil etmektedir. Buraya kadar yazılan eşitlikler nihai bir hale getirildiği takdirde ulaşılabilecek sonuç denklemi aşağıdaki gibidir.

$$\ln(G_{ek} + 1) = \ln(Q_{ek} + 1) + \ln(D_{ek} + 1) \quad (7)$$

Sağ taraftaki ilk terim donanım ve dolayısıyla verimlilik farklılıklarından kaynaklanan ücret farkı ve ikinci terim ise piyasa ayrımcılığından kaynaklanan ücret farkını temsil etmektedir. Yukarıda bahsedildiği gibi Oaxaca ayrıştırma me-

todunun en fazla eleştirildiği nokta ayrımcılığın olmadığı durumdaki ücret düzeyinin gözlemlenememesi ve bu nedenle tayininde güçlükler olmasıdır. Bu belirsizlik nedeniyle (3a) veya (3b) denklemlerinden hangisinin seçilmesi gerektiği konusunda tereddütler mevcuttur. Bu seçim aşamasında endeks sayılar problemi ile karşılaşılması olasıdır. Bu nedenle, ayrımcılığın olmadığı bir piyasadaki ücret düzeyi ile ilgili olarak Cotton (1988) tarafından geliştirilen ayrıştırma yöntemi bu problemi ortadan kaldırması bakımından daha tercih edilir olarak görünmektedir. Bu ayrıştırma yöntemi, şu şekildedir:

$$\ln(w_e) - \ln(w_k) = (\bar{X}_e - \bar{X}_k)\beta^* + \bar{X}_e(\beta_e - \beta^*) - \bar{X}_k(\beta_k - \beta^*) \quad (8)$$

$$\beta^* = f_e\beta_e + f_k\beta_k \quad (9)$$

Burada β^* terimi ayrımcılığın olmadığı durumdaki gözlenemeyen ücret yapısını temsil etmektedir. Denklemde e ve k alt indisleri ile gösterilen f terimi erkeklerin ve kadınların istihdamdaki oranlarını göstermektedir. Eşitliğin sağındaki ilk terim donanım farklılıkları ile açıklanan ücret farkını, ikinci terim erkeklerin ücret avantajını ve son terim de kadınların ücret dezavantajını göstermektedir. Son iki terimin toplamı Oaxaca'nın ayrımcılık farkına eşittir. Yöntemin avantajı sadece endeks sayılar problemini ortadan kaldırması değil, aynı zamanda verimlilik farklarından kaynaklanmayan ücret farklarının elementlerini, yani erkeklerin emek piyasalarındaki avantajlı durumlarından ve kadınların dezavantajlı durumlarından kaynaklanan ayrımcılık ücretlerini ayrı ayrı göstermektedir.

BULGULAR

Yukarıda tanımlanan veri seti kullanılarak Oaxaca (1973) ve Cotton (1988) modellerine göre yapılan ayrıştırma analiz sonuçlarına geçmeden önce, çalışmada kullanılan ücret denklemlerinden bahsetmek gerekmektedir. Çalışmada "Temel İnsan Sermaye Modeli" oluşturulan ücret denklemi aşağıda açıklanmaktadır.

Ücret Denklemleri

Çalışmanın temel amacı, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının varlığını ve derecesini tespit etmek olduğu için sadece ücretli ve yevmiyeli çalışanlar analize dâhil edilmiştir. Ayrıştırma analizi için kullanılacak ücret denklemleri yarı logaritmik formda kadın ve erkek çalışanlar için ayrı ayrı tahmin edilmiştir. Çalışma ekonomisi alan yazınında en yaygın ve basit ücret denklemi, ücreti eğitim, deneyim ve deneyimin karesinin bir fonksiyonu olarak gören ve "Temel İnsan Sermaye Modeli" olarak isimlendirilen denklemdir.

Tahmin edilecek ücret denklemleri aşağıdaki gibidir².

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_1 D_i + \beta_2 D_i^2 + \beta_3 E_i + \varepsilon_i \quad (10)$$

Burada, w ortalama saatlik ücreti, D kişinin yıl olarak sahip olduğu deneyimini, E kişinin yıl olarak toplam eğitim süresini ve ε hata terimini temsil etmektedir.

Ayrıştırma Analizi Sonuçları ve Ayrımcılık Katsayıları³

Model (Denklem 10) sonuçlarına Oaxaca ayrıştırma yöntemi uygulandığında (burada daha tu-

tarlı sonuçlar verdiği düşünülen 3a denklemi sonuçları dikkate alınmıştır) cinsiyetler arası ücret ayrımcılığı katsayısı (DC) 0,041 olarak, aynı katsayı Cotton (1988) yöntemine göre ise 0,043 olarak bulunmuştur (Tablo 7).

Oaxaca ve Cotton yöntemi sonuçlarına göre, cinsiyetler arası ücret farklılığının %0,57'si, ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır. Cinsiyetler arasındaki ücret ayrımcılığının bu derece azalmış olması önemli bir gelişmedir. Bu gelişme, daha önceki yıllarda yapılan bazı çalışmaların sonuçları incelendiğinde açıkça görülecektir ki, Türkiye'de emek piyasalarında yaşanan cinsiyetçi ücret farkının %63,8'i (Dayıoğlu 1995) ve %88'i (Yamak ve Topbaş 2004) ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır. Sonuçlar Beşeri Sermaye Teorisi'nin, kadınların beşeri sermayelerine yatırımlarının ayrımcılığı ortadan kaldıracığı yolundaki öngörülerini doğrulamaktadır. Çünkü deneyim ve eğitimdeki artışlar kadınlara yönelik ayrımcılığı azaltıcı etki yapmaktadır.

Türkiye genelinde konaklama işletmelerini kapsayan ayrıştırma analizi sonuçlarına göre (Tablo 8); Oaxaca (3a) ayrımcılık katsayısı 0,059, Cotton yöntemine göre ise 0,058 olarak tespit edilmiştir. Söz konusu ayrımcılık katsayıları-

Tablo 7. Ücret Denklemi Sonuçlarına Göre Ayrıştırma Analizi (Türkiye Geneli)*

Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi (Denklem 3a ve 3b)				
Değişkenler	Erkek Denklemi (Denklem 3a)		Kadın Denklemi (Denklem 3b)	
	$(\bar{X}_e - \bar{X}_k)\beta_e$	$\bar{X}_k(\beta_e - \beta_k)$	$(\bar{X}_k - \bar{X}_e)\beta_k$	$\bar{X}_e(\beta_e - \beta_k)$
Sabit		0,102035		0,102035
D	-0,054064	-0,039766	-0,061093	-0,032737
D ²	0,055760	-0,049458	0,059817	-0,053516
E	-0,037433	0,028635	-0,042343	0,033545
Cotton Ayrıştırma Yöntemi (Denklem 8)				
Değişkenler	$(\bar{X}_e - \bar{X}_k)\beta^*$	$\bar{X}_e(\beta_e - \beta^*)$	$\bar{X}_k(\beta_k - \beta^*)$	
Sabit		0,022060	-0,079975	
D	-0,055584	-0,007078	0,031168	
D ²	0,056637	-0,011570	0,038766	
E	-0,038495	0,007252	-0,022444	

*+ işaretli değerler erkekler için avantajı,
- işaretli değerler kadınlar için avantajı temsil etmektedir.

² Çalışmanın amacı, cinsiyete göre ücret modellerini tahmin etmekten ziyade cinsiyetler arası kazanç farklılıkları olduğundan seçilme yanlılığını önlemek için düzeltme yapma ge-

reği duyulmamıştır. Çünkü analize sadece ücretli ve yevmiyeli olarak çalışan kadın ve erkekler dahil edilmiştir.

³ Denklem sonuçları ayrıntılı bir biçimde çalışma ekinde verilmektedir.

Tablo 8. Ücret Denklemi Sonuçlarına Göre Ayrıştırma Analizi (Konaklama İşletmeleri)*

Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi (Denklem 3a ve 3b)				
Erkek Denklemi (Denklem 3a)		Kadın Denklemi (Denklem 3b)		
Değişkenler	$(\bar{X}_e - \bar{X}_k)\beta_e$	$\bar{X}_k(\beta_e - \beta_k)$	$(\bar{X}_k - \bar{X}_e)\beta_k$	$\bar{X}_e(\beta_e - \beta_k)$
Sabit		0,066885		0,066885
D	0,006998	-0,025169	0,008108	-0,026279
D ²	-0,009695	-0,048305	-0,011508	-0,046492
E	0,001481	0,065930	0,006016	0,061395
Cotton Ayrıştırma Yöntemi (Denklem 8)				
	$(\bar{X}_e - \bar{X}_k)\beta^*$	$\bar{X}_e(\beta_e - \beta^*)$	$\bar{X}_k(\beta_k - \beta^*)$	
Sabit		0,016808	-0,050077	
D	0,007277	-0,006604	0,018844	
D ²	-0,010151	-0,011683	0,036166	
E	0,002621	0,015428	-0,049362	

*+ işaretli değerler erkekler için avantajı,

- işaretli değerler kadınlar için avantajı temsil etmektedir.

na göre cinsiyetler arasındaki ücret farklılığının %5,8'i (her iki yöntemde de yaklaşık olarak rakam aynıdır) ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır. Ücret ayrımcılığının %5 gibi bir seviyede çıkmış olması her ne kadar olumlu bir gelişme olarak görünse de Türkiye'de %0,57 olan rakamın konaklama işletmelerinde %5,8'e yükselmesi, ülke genelinde önemini yitiren ayrımcılığın sektörde varlığını koruduğunu göstermektedir. Rakamlar binde 5 veya yüzde 5 gibi küçük değerlerde olsa da iki rakam arasındaki oransal farkın 100 kat olduğu düşünüldüğünde konaklama işletmelerindeki ayrımcılığın önemi daha net anlaşılacaktır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Türkiye'de turizm sektöründe her geçen gün kadın çalışanların sayısının giderek artmasına rağmen, tüm sektörlerde sorun olan cinsiyete dayalı ayrımcılık bu sektörde de gündeme gelmektedir. Kadın çalışanlar, turizm sektöründe çeşitli ayrımcılıklarla ve özellikle çalışmanın konusu olan ücret ayrımcılığı ile karşılaşmaktadır. Bu nedenle, turizm sektöründe cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının tespiti önemli ve gerekli hale gelmektedir.

Ayrıştırma analizi bulgularına göre, ayrımcılık katsayısı genelden özele inildikçe artmaktadır. Türkiye genelinde 0,041 olan ayrımcılık katsayısı konaklama işletmelerinde 0,059 olarak tespit

edilmiştir. Hizmet sektörü, dünyada en fazla iş sahası yaratan sektörlerden biri konumuna gelirken, özellikle bu sektör içindeki turizmde istihdamın payı gittikçe artmaktadır. Turizm sektörünün emek-yoğun işgücü özelliği, istihdam olanakları yaratmada etkin bir rol oynamakta ve kadın çalışanlar için önemli bir sektör haline gelmektedir. Turizm, gerek hizmet sektörü içinde yer alması ve gerekse de insan işgücüne dayanması gibi taşıdığı özellikler itibarıyla ayrımcılığın en az görüldüğü sektör olması beklenmekte iken Türkiye genelinden turizm sektörüne inildikçe ayrımcılığın derecesinin artması, beklentileri karşılamamaktadır.

Çalışmada kullanılan veri seti incelendiğinde (Tablo 6), çalışan erkeklerin çalışan kadınlardan Türkiye genelinde %1,2, turizm sektöründe ise yaklaşık %18 oranında daha fazla kazanç elde ettiği görülmüştür. Turizm sektöründe erkeklerin kadınlardan %25 oranında daha fazla tecrübeye sahip olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç, sektörde çalışan kadınların işte sürekliliğinin düşük olduğunu ve/veya sektörde işgücü devir hızının kadın işgücünde daha yüksek olduğunu ispatlamaktadır. Cinsiyetlere göre eğitim yapısında, Türkiye genelinde fiilen çalışan kadınların ortalama eğitim süresi erkeklere göre yüksek iken turizm sektöründe tam tersine kadınların eğitim süreleri erkeklere göre %4,3 düşüktür. Bu da sektörde kadın istihdamının daha

düşük nitelikli ve daha az eğitim gerektiren işlerde yoğunlaştığına işaret etmektedir.

Alanyazın incelemesi sonucunda, turizm sektöründe istihdamın cinsiyetçi yapısını ve ücret ayrımcılığını ölçen çalışmaların sınırlı olduğu belirlenmiştir. Türkiye’de yapılan çalışmalarda ise cinsiyet ayrımcılığına yönelik tutumlar, kadınların en çok çalıştığı departmanların tespiti ve iş güvencesinin olmaması, ücret yetersizliği, çalışma saatlerinin fazlalığı, eğitim düşüklüğü gibi istihdam edilenlerin sorunlarına yönelik genel sonuçlara ulaşılmış olup, somut verilerin eksik olduğu ortaya çıkmıştır. Alanyazında yer alan bazı çalışmalarda erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha fazla ücret aldığını; Thrane (2008) Norveç’te %20, Munoz-Bullon (2009) İspanya’da %12 oranla ispatlamıştır. Bu çalışmada ise Türkiye’de %18 olarak elde edilen ortalama ücret farkı, alanyazınla paralellik göstermektedir. Aynı zamanda Santos ve Varejao (2007) Portekiz’de %8,4 ve Munoz-Bullon (2009) İspanya’da %6,7 gibi ücret ayrımcılığı katsayılarına ulaşmışlardır. Bu çalışma ile tespit edilen %6 ücret ayrımcılığı katsayısı, diğer çalışmaların yapıldığı ülkelere göre Türkiye’nin turizm sektöründe ücret ile ilgili olarak daha eşitlikçi olduğunu göstermektedir. Ancak, 2013 yılında dünya genelinde turizm sektöründeki kadın istihdam oranı %50’nin üzerinde iken Türkiye’de kadın istihdam oranının %21,7 (ILO), %27,3 (WTTC), %29,9 (EUROSTAT) ve bu çalışmada %25 gibi düşük bir oranlarda kalması kadınlara eşit istihdam fırsatı verilmediğini açıklamaktadır. Çalışmada elde edilen bulgular, alanyazındaki diğer çalışmalarda ortaya konulan kadınlara yönelik ayrımcı uygulamaların olduğunu doğrulamış olup, önceden ulaşılan sonuçları desteklemiştir.

Cinsiyetçi ayrımcılık, Türkiye’de çalışma hayatındaki en önemli sorun olarak varlığını devam ettirmektedir. Ancak, çalışma bulguları cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının önceki bölümlerde bahsedilen bazı araştırmaların sonuçları dikkate alındığında geçmiş yıllara göre çok azaldığını göstermektedir. Bu da iş yaşamında yaşanan olumlu bir gelişmedir. Fakat ücret, ayrımcılığın görünüş biçimlerinden sadece biridir. Örneğin, istihdam fırsatlarından yararlanma ve işe almada

ayrımcılığın keskin bir biçimde varlığı görülmektedir. Terfi imkânları anlamında da kadınların üst düzey yönetici veya idareci olma oranının erkeklere göre düşük olması yine o konuda da ayrımcılığın varlığının ispatı niteliğindedir.

Çalışma hayatındaki cinsiyetçi ayrımcılığın derecesi sadece çalışanlar arasındaki eşitsizlikler çerçevesinde ölçülmektedir. Oysa yapılan araştırmalar çalışma hayatında karşılaştıkları olumsuz koşullar ve uygulamalar sebebiyle güvenmiş işgücü denilen ve çalışma istek iradesine sahip olduğu halde kendini çalışma hayatının dışında tutan iş aramayı bırakmış kadınların çoğunun, iş yaşamında kadına yönelik aleyhte uygulamalar sebebiyle çalışmamayı tercih ettiğini göstermektedir. Sadece aktif çalışma hayatı içerisinde olan değil çalışma hayatının dışındaki kadın nüfusu da kapsayacak bir araştırma ile ayrımcılığın aslında görüldüğünden daha derin, kapsamlı ve önemli bir sorun olarak sosyal ve ekonomik hayatın her noktasına nüfuz ettiği görülecektir.

Ayrımcılığı azaltmak anlamında yapılabileceklerin başında kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi, yasal düzenlemeler ile kadın işgücünün desteklenmesi gelmektedir. Burada şu belirtilmelidir ki; kadınları çalışma hayatında korumaya yönelik uygulamalar aslında ayrımcılığı besleyen sonuçlar yaratmaktadır. Doğum izninin artması, emzirme ve bakım sürelerinin artması, emeklilikte erken yaş avantajı, işverenleri kadın yerine erkek çalışanları tercih etmeye yönlendirmekte ve dolayısıyla kadın çalışanları korumaktadır. En azından kamu alanında terfi alma da adil sistemlere geçilmesi ve doğum izinlerinin kadın erkek arasında eşit paylaşılması gibi uygulamalar, erkek çalışanın tercih edilme avantajını ortadan kaldıracaktır.

Turizm sektörü kadın haklarını çeşitli biçimlerde ihlal ediyor olsa da turizm geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine meydan okumada kullanılabilir ve kadınları ekonomik, sosyal, kültürel ve politik açıdan güçlendirebilir. Kadınlar, turizm sektörüne katılarak bağımsızlıklarını kazanmada yol alabilirler. Bunu da kendi karar verme süreçlerini kullanarak bu bağımsız rolleri kendi aile yapılarına ve toplumlarına taşıyarak yapabilirler.

ÇALIŞMANIN KISITLARI VE GELECEK ÇALIŞMALAR İÇİN ÖNERİLER

Çalışmada, Türkiye’de kadın emeğinin karşı karşıya kaldığı cinsiyetçi ayrımcılık ekonometrik olarak analiz edilmiştir. Ancak, çalışma herhangi bir sektör ayrımına gitmeksizin ülke geneline ve sadece turizm sektörü içinde konaklama işletmelerinde çalışanlara yönelik bir ayrıştırma analizi yapılarak sınırlandırılmıştır. Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda cinsiyetler arası ücret ayrımcılığının turizm sektöründeki mevcut durumunun diğer sektörlerle karşılaştırılması ampirik olarak analiz edilmelidir. Kadın ve erkek işgücü arasındaki cinsiyetçi ücret ayrımcılığının derecesi, hem ülke genelinde hem de bölgesel olarak konaklama işletmeleri ile birlikte diğer turizm işletmeleri için yapılacak olan anket yoluyla ortaya çıkarılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Agassi, J. B. (1992). Gender Discrimination Through Recruitment, *Organizational Studies*, 13 (3): 472-475.
- Akoğlan, M. K. (1996). Konaklama Endüstrisinde Kadının Konumu, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 7 (3-4): 16-23.
- Akdeniz Turistik Otelciler ve İşletmeciler Birliği (AKTOB) (2014). Turizm İstatistikleri, <http://www.aktob.org.tr/pdf/AKTOB.TURIZM.VERILERI.pdf>, Erişim tarihi: 15 Ekim 2014.
- Arrow, K. J. (1973). The Theory of Discrimination. İçinde: *Discrimination in Labor Markets*, Orley Ashenfelter, Albert Rees (Editörler.) New Jersey: Princeton University Press, ss.124-151.
- Ataöv, T. (1996). *Çalışmaların Kaynağı Olarak Ayrımcılık*. Ankara: A.Ü.S.B.F. İnsan Hakları Merkezi Yayınları No: 20.
- Bergmann, B. R. (1986). *The Economic Emergence of Women*. New York: Basic Books Inc. Publishers.
- Blinder, A. S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates, *Journal of Human Resources*, 8 (4): 437-455.
- Blau, G. ve Tatum, D. (2000). Correlates of Perceived Gender Discrimination for Female Versus Male Medical Technologists, *Sex Roles: A Journal of Research*, 43 (1/2): 105-118.
- Biswas, R. ve Cassell, C. (1996). Strategic HRM and The Gendered Division of Labour in The Hotel Industry: A Case Study, *Personnel Review*, 25 (2): 19-34.
- Boddy, D. (2002). *Management: An Introduction*. İkinci Baskı, Pearson Education Limited, Londra: Prentice-Hall.
- Bull, A. (1991). *The Economics Of Travel And Tourism*. Yeni Zelanda: Pitman
- Burgess, C. (2000). Hotel Accounts – Do Men Get The Best Jobs?, *International Journal of Hospitality Management*, 19 (4): 345-352.
- Burgess, C. (2003). Gender and Salaries in Hotel Financial Management: It’s Still a Man’s World, *Women in Management Review*, 18 (1/2): 50-59.

- Campos-Soria, J. A., Ortega-Aguaza, B. ve Roper-García, M. A. (2009). Gender Segregation and Wage Difference in the Hospitality Industry, *Tourism Economics*, 15 (4): 847-866.
- Cave, P. ve Kilic, S. (2010). The Role of Women in Tourism Employment with Special Reference to Antalya, Turkey, *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 19 (3): 280-292.
- Costa, C., Carvalho, I. ve Breda, Z. (2011). Gender Inequalities in Tourism Employment: The Portuguese case, *Revista Turismo & Desenvolvimento*, 15: 39-54.
- Costa, C., Carvalho, I., Caçador, S. ve Breda, Z. (2012). Future Higher Education in Tourism Studies and The Labor Market: Gender Perspectives on Expectations and Experiences, *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 12 (1):70-90.
- Cotton, J. (1988). On The Decomposition of Wage Differentials, *Review of Economics and Statistics*, 70: 236-243.
- Dalkıranoğlu, T. (2006). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama (*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Dalkıranoğlu, T. ve Çetinel, F. G. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20: 277-298.
- Dayıoğlu, M. (1995). Earnings Inequality Between Genders in Turkey (*Yayımlanmamış Doktora Tezi*), Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Ankara.
- Demir, M. (2011). İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8 (1): 760-784.
- Demirkol, Ş., Fidan, F. ve Pelit, E. (2004). Turizm Sektöründeki Bayan İşgörenlerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (8): 71-88.
- Elmas, S. (2007). Gender and Tourism Development: A Case Study of the Cappadocia Region of Turkey, İçinde *Tourism and Gender: Embodiment, Sensuality and Experience*. A. Pritchard, N., Morgan, I. Atelyevic (Editörler), CABI Publishing, ss. 302-314.
- Elliott, R. F. (1997). *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi*. (Çev: Toksöz vd.) Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Yayınları, No: 210, Ankara.
- European Statistics (EUROSTAT) (2014). European Commission, Tourism Database, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/tourism/data/database>, Erişim tarihi: 15 Ekim 2014.
- Fernandez, M., Pena-Boquete, Y. ve Pereira, X. (2009). Labor Conditions in the Spanish Hotels and Restaurants Industry, *Tourism Analysis*, 14 (3): 293-312.
- Garcia-Pozo, A., Campos-Soria, J. A., Sánchez-Ollero, J. L. ve Marchante-Lara, M. (2012). The Regional Wage Gap in The Spanish Hospitality Sector Based on A Gender Perspective, *International Journal of Hospitality Management*, 31 (1): 266-275.
- Garey, J. G., (1991). Women in Hospitality Management, İçinde: *Hospitality Management: An Introduction to the Industry*. Robert A. Brymer (Editör), Altıncı Baskı, Dubuque: Kendall/Hunt Publishing Company.

- Harrison, D. (1992). International Tourism and The Less Developed Countries: The Background, *İçinde: International Tourism and the Less Developed Countries*, Londra: Belhaven Press, ss.134-143.
- Hemmati, M. (2000). Women's Employment and Participation in Tourism, *Sustainable Travel & Tourism*, (5) 1: 17-21.
- International Labour Organization (ILO), (2014). ILOSTAT Database, http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statistical-data/data_by_subject?_adf.ctrl-state=rm27n1yh0_330&_afzLoop=1463060265824253, Erişim Tarihi: 15 Ekim 2014.
- ITUC, (2009). Decent Work, Decent Life For Women, 1st World Women's Conference Discussion Guide, 19-21.10.2009, Brussels, http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/DECENT_WORK_DECENT_LIFE_FOR_WOMEN.pdf, Erişim tarihi: 15 Ekim 2014.
- Iverson, R.D. ve Deery, M. (1997). Turnover Culture in the Hospitality Industry, *Human Resource Management Journal*, 7 (4): 71-82.
- Jonsson, P. O. (2001). Networks, Culture, Transaction Cost and Discrimination, *International Journal of Social Economics*, 28 (10): 942-958.
- Kattara, H. (2005). Career Challenges for Female Managers in Egyptian Hotels, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 17 (3): 238-251.
- Kinnaird, V. ve Hall, D. (1994). Conclusion: The Way Forward, *İçinde: Tourism: A Gender Analysis*. V. Kinnaird and D. Hall (Editörler.), Chichester: John Wiley and Sons, ss. 210-216.
- Lea, J. (1989). *Tourism and Development in The Third World*. Londra: Pitman Publishing.
- Lee, C. ve Kang, S. (1998). Measuring Earnings Inequality and Median Earnings in the Tourism Industry, *Tourism Management*, 19 (4): 341-348.
- Levy, D. ve Lerch, P. (1991). Tourism as A Factor in Development: Implication For Gender and Work in Barbados, *Gender and Society*, 5 (1): 64-71.
- Li, I. ve Leung, R. W. (2001). Female Managers in Asian Hotels: Profile An Career Challenges, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13 (4): 189-196.
- Liu, A. ve Wall, G. (2006). Planning Tourism Employment: A Developing Country Perspective, *Tourism Management*, 27 (1): 159-170.
- Lobel, T. E., Mashraki-Pedhatzur, S., Mantzur, A. ve Libby, S. (2000). Gender Discrimination as a Function of Stereotypic and Counterstereotypic Behavior: A Cross-Cultural Study, *Sex Roles: A Journal of Research*, 43 (5/6): 395-406.
- Long, H. ve Kindon, S. L. (1997). Gender and Tourism Development in Balinesa Villages Gender, *İçinde: Work and Tourism*. Londra, New York: Routledge, ss. 92-103.
- Manwa, H. ve Black, N. (2002). Influence of Organizational Culture On Female and Male Upward Mobility Into Middle and Senior Managerial Positions, *International Journal of Cross Cultural Management*, 2 (2): 357-373.
- Munoz-Bullon, F. (2009). The Gap Between Male and Female Pay in The Spanish Tourism Industry, *Tourism Management*, 30 (5): 638-649.
- National Committee on Pay Equity, (2014). The Wage Gap Over Time: In Real Dollars, Women See A Continuing Gap, <http://www.pay-equity.org/info-time.html>, Erişim tarihi: 15 Ekim 2014.
- Ngo, H.Y. (2000). Trends in Occupational Sex Segregation in Hong Kong, *The International Journal of Human Resource Management*, 11 (2): 251-263.
- Oaxaca, R. (1973). Sex Discrimination in Wages, *İçinde: Discrimination in Labor Markets*. Orley Ashenfelter, Albert Rees (Editörler.), New Jersey: Princeton University Press, ss.3-33.
- Plantenga, J. ve Remery, C. (2006). *The Gender Pay Gap: Origins and Policy Responses – A Comparative Review of Thirty European Countries*, Report Prepared for the European Commission, Brussels.
- Polachek, S. W. ve Kim, M. (1994). Panel Estimates of The Gender Earnings Gap: Individual-Specific Slope Models, *Journal of Econometrics*, 61: 23-42.
- Pozo, A. G., Soria, J. A. C., Ollero, J. L. S. ve Lara, M. M. (2012). The Regional Wagegap in The Spanish Hospitality Sector Based on A Gender Perspective, *International Journal of Hospitality Management*, 31: 266-275.
- Purcell, K. (1996). The Relationship Between Career and Job Opportunities: Women's Employment in The Hospitality Industry as A Microcosm Of Women's Employment, *Women in Management Review*, 11 (5): 17-24.
- Riley, M. ve Szivas, E. (2003). Pay Determination–A Socioeconomic Framework, *Annals of Tourism Research*, 30: 446-464.
- Santos, L.D. ve Varejao, J. (2007). Employment, Pay and Discrimination in The Tourism Industry, *Tourism Economics*, 13 (2): 225-240.
- Sayer, H. (2011). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Erkeklerin Katılımı. *Uzmanlık Tezi*, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara: Afşaroğlu Matbaası.
- Skalpe, O. (2007). The CEO Gender Pay Gap in The Tourism Industry-Evidence From Norway, *Tourism Management*, 28 (3): 845-853.
- Sparrowe, R. T. ve Iverson, K. M. (1999). Cracks in The Glass Ceiling? An Empirical Study of Gender Differences in Income in The Hospitality Industry, *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 23 (1): 4-20.
- Stockford, M. A. (2004). *The Bellwomen: The Story of Landmark AT&T Sex Discrimination Case*. New Brunswick, N.J.; Londra: Rutgers University Press.
- Thrane, C. (2008). Earnings Differentiation in The Tourism Industry: Gender, *Human Capital And Socio-Demographic Effects*, 29 (3): 514-524.
- Tugores, M. (2008). Reconciling Work and Family From A Gender Perspective: An Application to The Balearic Hotel Industry, *Tourism Economics*, 14 (1): 223-239.
- Tucker, H. (2007). Undoing Shame: Tourism and Women's Work in Turkey, *Journal of Tourism and Cultural Change*, 5 (2): 87-105
- United Nations (UN.). (2008). The Role Of Men and Boys in Achieving Gender Equality, <http://www.un.org/womenwatch/daw/public/w2000/W2000%20Men%20and%20Boys%20E%20web.pdf>, Erişim tarihi: 15 Ekim 2014.
- Yamak, N. ve Topbaş, F. (2004). Kadın Emeği ve Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (3-4): 143-156.
- Yanardağ, M. Ö. ve Avcı, M. (2012). Turizm Sektöründe İstihdam Sorunları: Marmaris, Fethiye, Bodrum İlçeleri Üzerine Ampirik Bir İnceleme, *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 3(2): 39-62.

- Yuki, M. (2003). Intergroup Comparison Versus Intragroup Relationships: A Cross-Cultural Examination of Social Identity Theory in North American and East Asian Cultural Contexts, *Social Psychology Quarterly*, 66 (2): 166-167.
- Woods, R. H. ve Kavanaugh, R. R. (1994). Gender: Discrimination and Sexual Harassment As Experienced by Hospitality Industry Managers, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 35 (1): 16-22.
- Woods, R.H. ve Viehland, D. (2000). Women in Hotel Management, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41 (5): 51-54.
- World Bank, (2009). Female Labor Force Participation in Turkey: Trends, Determinants and Policy Framework. Human Development Sector, Unit-Europe

and Central Asia Region Report, No:48508-TR, http://siteresources.worldbank.org/TURKEYEXTN/Resources/361711-1268839345767/Female_LFP-en.pdf, Erişim tarihi: 15 Ekim 2014.

- World Economic Forum (WEF), (2013). The Global Gender Gap Report, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf, Erişim tarihi: 15 Ekim 2014.
- World Travel and Tourism Council (WTTC), (2013). Data, <http://knoema.com/WTTC2013/world-travel-and-tourism-council-data-2013>, Erişim tarihi: 15 Ekim 2014.
- World Travel and Tourism Council (WTTC), (2014). Gender Equality and Youth Employment in Travel and Tourism, 1-4, <http://www.wttc.org/focus/research-for-action/policy-research/gender-equality-and-youth-employment-in-travel-tourism/>, Erişim tarihi: 15 Ekim 2014.

Ek 1. Erkek ve Kadın İçin Ücret Denklemleri Sonuçları

Değişken	Erkek		Kadın	
	Türkiye Geneli	Türkiye Konaklama İşletmeleri	Türkiye Geneli	Türkiye Konaklama İşletmeleri
Sabit	2,290422*** (0,008520)	2,568657*** (0,067757)	2,188387 (0,015658)	2,501772*** (0,094771)
Eğitim	0,026797*** (0,000164)	0,017836*** (0,001516)	0,030281 (0,000301)	0,020665*** (0,001810)
Yaş	0,020382*** (0,000460)	0,007283** (0,003840)	0,021865 (0,000916)	0,008645* (0,005382)
Yaş (Karesi)	-0,000183*** (0,000006)	-0,000016 (0,000054)	-0,000207 (0,000013)	-0,000065 (0,000075)
R2	0,365004	0,207034	0,433269	0,324163
F	11673,12375***	72,495658***	4281,23243***	44,287481***
N	60927	838	16131	282

Not: Parantez içindeki rakamlar standart hataları göstermektedir. Bağımlı Değişken = log(ücret/aylık) * %10 seviyesinde anlamlı, ** %5 seviyesinde anlamlı, ***%1 seviyesinde anlamlı.



Sabriye ÇELİK UĞUZ

Uludağ Üniversitesi Balıkesir Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu'ndan mezun oldu (1995). Yüksek lisans derecesini Cumhuriyet Üniversitesi'nden İktisat Politikası Anabilim dalından (1999), doktora derecesini de Marmara Üniversitesi'nden İktisat Tarihi Anabilim dalından aldı (2008). Balıkesir Üniversitesi'nde çalışmaya başladı (2009). Çeşitli konaklama işletmelerinin önbüro bölümünde (1993-2003) ve İstanbul Arkeoloji Müzeleri Müdürlüğüne bağlı İstanbul Metro Ulaşım Projesi Arkeolojik Kazı Çalışmaları'nda (2005-2008) görev aldı. Halen Balıkesir Üniversitesi Burhaniye Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu'nda görev yapmaktadır. Temel çalışmaları turizm, ekonomi ve sanat'tır.



Ferhat TOPBAŞ

Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünden mezun oldu (1999). Yüksek lisans derecesini Karadeniz Teknik Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri dalından (2003), doktora derecesini de Karadeniz Teknik Üniversitesi'nden İktisadi dalından aldı (2007). 2000 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde Araştırma Görevlisi olarak çalışmaya başladı. 2009 yılında Balıkesir Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Bankacılık ve Finans bölümüne Yardımcı Doçent olarak atandı. Doçentlik unvanını Mikro İktisat alanında aldı (2016). Halen Balıkesir Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Bankacılık ve Finans Bölümü'nde görev yapmaktadır. Temel çalışma alanı/ları İktisat Teorisi, Emek Piyasaları'dır.