

TURİZM SEKTÖRÜNDE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AYRIMCILIĞI

WAGE DISCRIMINATION BETWEEN WOMEN AND MEN IN THE TURKISH TOURISM

Doç. Dr. İsmet Kaya¹

Doç. Dr. Ferhat Topbaş²

Özet

Bu çalışmanın temel amacı, sektördeki Oaxaca ve Cotton ayrımcılık modellerini kullanarak, Türkiye turizm sektöründe cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı olup olmadığını, varsa hangi boyutta olduğunu açığa çıkarmaktır. Çalışmada, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hane Halkı İşgücü Anketi'ne bağlı olarak 4677 çalışanın (895'i kadın ve 3782'si erkek olmak üzere) bireysel verisi kullanılmıştır. Katılımcılar, turizm sektöründeki konaklama hizmetleri, seyahat acenteleri ve yiyecek-içecek hizmetleri ile tur operatörlüğü çalışanlarından oluşmaktadır. Oaxaca ve Cotton modellerini analiz etmek amacıyla En Küçük Kareler Yöntemi uygulanmıştır. Avrupa Birliği tarafından ekonomik etkinlikleri sınıflandırma amacıyla belirlenen NACE Rev.2 Kodu, sektörleri tasnif etmek için kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, Türkiye turizm sektöründe cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının büyük ölçüde geçerli olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın sonuçları, bu alandaki uygulayıcı ve araştırmacılar için de yararlı sonuçlar sunmaktadır. Ayrıca, bu çalışma Türkiye turizm sektöründe, hem elde edilen sonuçlar hem de kullanılan yöntem açısından ilk (birincil) olma özelliği taşıdığından, bundan sonraki çalışmalara katkı sağlayacak, öncü bir niteliğe de sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Ücret, Ayrımcılık, Turizm, İstihdam

JEL Sınıflandırması: J71, L83, C13

Abstract

The main purpose of this study is to reveal whether and to what extent discrimination in wages in the Turkish tourism is by using Oaxaca and Cotton's discrimination models in the sector. In the study, the individual data of a total of 4677 employees were used, 3782 of which were male and 895 of which were female, based on the Household Labor Survey of Turkish Statistics Institute. People working in the accommodation services, travel agencies and food and beverage facilities in the tourism sector as well as tour operators were involved in the research. The Ordinary Least Squares Method was applied used in order to estimate the Oaxaca and Cotton models. NACE Rev.2 Codes, which were formed by the European Union to classify economic activities, were used to classify the sectors. As a result of the analysis undertaken, it was established that discrimination is valid largely in the Turkish tourism sector. Findings of this study also reveal useful outcomes for practitioners and researchers working in the field.

¹Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, ikaya@kmu.edu.tr.

²İzmir Demokrasi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, ferhat.topbas@idu.edu.tr.

The study is a first in the Turkish tourism sector, and will contribute to future studies, while constituting a pioneering piece of work and/ or study in the field. Both the findings and the method employed are considered to be the first in the sector.

Keywords: Wage, Discrimination, Tourism, Employment

JEL Codes: J71, L83, C13

1. GİRİŞ

Kadınlarda ve erkeklerde ücret ayrımcılığına ilişkin tartışmalar 1970'lerde ve daha önce başlamasına rağmen (Kinnard ve Hall, 1994; Sinclair, 1997), turizm sektöründeki cinsiyete ilişkin tartışmalar, 1990'ların ortasında ortaya çıkmıştır (Becker, 1957, 1962; Mincer, 1958, 1974; Oaxaca, 1973).

Turizmde kadın işçilere ilişkin ilk (birincil-öncelikli) çalışmalar genellikle düşük ödemeler, mesleki ayrımcılık, çalışma koşulları, yüksek işgücü istikrarsızlığı konularına yoğunlaşmıştır. (Ramos-Miratal, 2004).

Birçok akademisyenin turizmdeki yetersiz ücret seviyelerinden söz etmesine rağmen, özellikle ücret farklılaşmalarına bağlı olarak ilgili çalışmalar oldukça sınırlıydı. (Thrane, 2008:516). Mincer için ücret analizi, şimdiye kadar kadınlar ve erkekler için hem birleştirildi hem de ayrıldı. Bu analiz, beşeri sermaye ve sosyo-ekonomik değişkenlerin kazançlar üzerinde belirli bir cinsiyet etkisine neden olduğuna dayanmaktadır. (Thrane, 2008:515).

Turizm sektöründe beşeri sermayeye ihtiyacın yüksek olmasına ve sektörün çok çeşitli istihdam olanakları sunmasına rağmen (Liu ve Wall, 2006:160), sektörde başta yetersiz ücretler olmak üzere birçok sorun mevcuttur. Sektörde büyük vasıfsız emek, yüksek iş gücü devir hızı, işe devamsızlık, otel ve restoran işletmeleri arasındaki becerilerin aktarılabilirliği, kariyer fırsatlarının yokluğu, kötü çalışma koşulları, çalışma saatlerinin uzunluğu ve uygunsuzluğu, yetersiz istihdam, düşük iş tatmini, mevsimsellik ve sektöre küçük işletmelerin hâkim olması oldukça sık rastlanan sorunlardır. (Chalkiti ve Sigala, 2010:336; Hinkin ve Tracey, 2000:15; Lee ve Kang, 1998:346; Karatepe ve Uludag, 2007:647; Martin vd., 2006: 382; Milman, 2003:18; Silva, 2006:317).

Türkiye'de İzmir'de yapılan bir araştırmada 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışanların %37'sinin günlük 16 saatten fazla, %29'unun ise 13-15 saat arası çalıştığı ve çalışanların yarısından fazlasına asgari ücret verildiği tespit edilmiştir. (Yenipınar, 2005:165). Çalışma saatlerinin uzunluğu ve ücretlerin düşüklüğü potansiyel çalışanların işlerini kariyer fırsatı olarak görmelerine engel olabilmektedir. Bu problemler sektörün çalışanların gözünde olumsuz bir

imaj sergilemesine yol açarak sektörde çalışmaya başlayan kişilerin genellikle kısa süreli çalışma beklentisiyle işe girmelerine neden olmaktadır. (Iverson ve Deery, 1997). Tüm bu olumsuz faktörler kadınların çalışmalarını etkileyen doğum, ebeveynlik, ev işleri, toplumsal değer yargıları vb. diğer olumsuz faktörlerle birleşerek kümülatif bir etki yapmakta ve kadınların turizm sektöründe çalışma koşullarını daha da zorlaştırmaktadır. Kadın çalışanların sahip olduğu tüm olumsuzluklara rağmen, ilginç bir şekilde, 2001 yılında turizm sektöründe kadın çalışanların oranı %46 iken 2011 yılında dramatik bir yükselişle %60-70'lere yükselmiştir (ILO, 2001; 2011). Bu durum sektördeki part-time ve geçici işlerin yüksek olmasının kadınlar tarafından tercih edilmesi ile açıklanabilir. Özellikle de çalışma saatlerinin uzun olması kadınların ev işleri, çocuk bakımı gibi nedenlerden dolayı zaten sınırlı olan zamanlarının bu sektörde çalışmaya müsait olmamasına neden olmakta, bu durum part-time gibi işleri tercih etmeleri sonucunu doğurmaktadır. İspanya'da otellerde çalışan kadınlar arasında yapılan bir araştırmada kadın çalışanların ev işleri ve çocuk bakımı gibi nedenlerden dolayı çalışmaya daha az zaman ayırdıklarını ve sonuç olarak part-time ya da düşük ücretli işleri tercih etmek zorunda kaldıklarını göstermiştir (Tugores, 2008: 237).

2. TURİZM VE KADIN İSTİHDAMI

İnsan sermayesindeki bir puanlık artış turizm sektöründe çalışanların yıllık ortalama ücretlerinde 9.155 \$'lık bir artış meydana getirirken, turizm sektörü dışındaki diğer sektörlerde bu rakam yaklaşık %20 daha fazla gerçekleşmektedir (Sturnan, 2001:73). Sturnan'ın (2001) bulguları turizm sektöründe ücretlerin diğer sektörlerle kıyasla daha düşük olduğunu ve insan sermayesindeki artışların turizm sektöründeki getirisinin diğer sektörlerle göre daha düşük olduğunu göstermektedir.

Turizm sektöründe kolay elde edilebilir beceriler sektördeki işin çekicilik özelliği ile beraber birleşik etki oluşturarak hem ücretlerin düşük olmasına hem de aynı meslek grubunda ücret farklılıklarına neden olmaktadır (Riley ve Szivas, 2003). Ancak, Lee ve Kang'ın (1998:346) yaptıkları bir araştırmada turizm sektöründe eğitim seviyeleri açısından ücret farklılıklarının diğer sektörlerle göre daha az olduğu ortaya çıkmıştır.

Purcell (1997) turizm sektöründe cinsiyet temelli eleman bulma ve istihdam etmenin işverenlerin ekonomik olarak rasyonel davranması, cinsiyete dayalı cinsellik ve devam eden ataerkil ilişki ve fikirler olmak üzere üç temel belirleyicisi olduğunu vurgulamaktadır. Bu tespit ataerkil ilişki ve düşünce yapısının egemen olduğu özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler için son derece geçerlidir. Tucker (2007) Ürgüp ve Göreme'de yaptığı longitudinal

study'de (boylamsal çalışmada) son yıllarda değişim olmasına karşın bu yörede kadınların aşırı muhafazakâr koşullar altında turizm sektöründe çalışmalarının uygun görülmediğini, turizmin erkek işi olarak görüldüğünü, ancak eşleri ya da diğer aile üyeleri vasıtasıyla sektörde belirli şartlar altında çalışabildiklerine, genellikle de pansiyonculuk yapabildiklerine dikkat çekmektedir.

Turizm sektöründe kadınlar genellikle part-time garson ve ev idaresi görevlisi olarak çalışmaya eğilimlidirler (Cave ve Kilic, 2010:283). Kadınların özellikle ev idaresi ve temizlik görevlisi olarak çalışmaları gelişmekte olan toplumlarda ev işlerinin bir uzantısı olarak kabul edilmektedir (Cave ve Kilic, 2010:285). Kapadokya'da yapılan araştırma, otellerin ve restoranların kat hizmetleri ve yiyecek-içecek servis görevlerinin kadınların ev işlerinin doğal bir uzantısı olarak görüldüğünü ve bu görevlerin kadının işi olarak algılandığını göstermiştir (Elmas, 2007:307). Aynı çalışmada kadınların çok yoğun olarak çalıştıkları kat hizmetleri gibi departmanlarda bile sadece tek bir kadının yönetici konumunda bulunduğu tespit edilmiştir. Otellerde kadınların yönetici olarak bulunduğu departmanlar genellikle ön büro ve kat hizmetleri departmanıdır. Kadınların genellikle geleneksel ev işlerindeki hünelerini kullanabilecekleri departmanlarda çalıştırılması yoluyla işverenler eğitim programlarına ihtiyaç duymamakta ve böylece eğitim maliyetlerini azaltmaktadırlar (Elmas, 2007:312). Her ne kadar eğitimin verimlilik ve kazanç üzerinde doğrudan etkisi olsa da işverenler eğitimin bu etkisini kavramakta ve işgücünün eğitimini dikkate alan istihdam tercihlerinde bulunmakta başarısız olmaktadır. Böylece düşük eğitilmiş işgücü turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde işe alınmaktadır. (Zagonari, 2009).

Turizm sektöründe ücret farklılıkları ve ayrımcılık üzerine yapılan araştırmalar kadın ve erkek çalışanlarının kadın işçilere karşı ücretleri arasında farklılıklar olduğunu göstermektedir. Norveç turizm sektöründe 1999-2002 yılları arasında yapılan bir çalışmada erkeklerin yıllık kazançlarının kadın çalışanlardan %20 daha fazla olduğunu göstermektedir (Thrane, 2008:522). Başka bir çalışmada, bir çocuğa sahip olmanın, kadınların ücretlerinde bir azalmaya neden olduğu ve erkeklerin ücretlerinde bir artışa neden olduğu bulunmuştur. (Thrane, 2008). Benzer şekilde, evli erkekler bekâr erkeklerden %12 daha fazla kazanırken, evli kadınlar bekâr kadınlardan %7 daha fazla kazanmaktadır. (Thrane, 2008). İngiltere'de otellerin finans bölümünde çalışanlar arasında yapılan bir araştırma erkek yöneticilerin kadın yöneticilerden daha yüksek ücret aldığını ortaya koymuştur. Bunun nedenleri olarak da kadın çalışanların yüksek seviyede uzmanlık ve nitelik gerektiren işlerde mevkilerde çalışmaya meyilli

olmamaları ve erkek çalışanların otellerdeki üst mevkileri domine etmeleri gösterilmiştir (Burgess, 2000:348).

Barros ve Santos (2007) cinsiyet değişkenlerini çalışmalarında istatistiksel olarak anlamlı bulmuşlardır. Diğer bir söyleyişle, deneyim ve eğitim faktörlerinin katkısı cinsiyet gruplarına göre farklılık gösterebilir. Bir başka çalışmada İspanya'nın turizm sektöründe eğitim kazancının erkekler lehine daha yüksek olduğu görülmüştür. (Banuls ve Rodriguez, 2005).

Riley ve Szivas (2003:453) kadınların düşük ücretli işleri bilinçli olarak tercih etmesinden ziyade, ekonomik sistemin kendisinin düşük ücreti oluşturduğunu, bunun kadınların aleyhinde ayrımcılığı işaret edebileceğini ve bu konuda turizm sektörünün de payının olabileceğine değinmektedir. Kadınların erkeklere göre daha düşük ücret almaları ve daha düşük mevkilerde çalışmaları ülkelerin toplumsal değer yargılarından da kaynaklanabilmektedir. Zira bazı ülkelerin toplumsal değer yargılarından dolayı kadınların yaptıkları işlere erkeklere göre daha az değer verilmekte ya da önemsenmektedir (Lee ve Kang, 1998:347).

3. TÜRK TURİZM SEKTÖRÜ VE CİNSİYET

Türkiye'de kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığının 1990'lı yıllara kadar genellikle sosyologlar tarafından incelendiği, ekonomistlerin konuya daha sonra eğildiği, yapılan teorik ve ampirik çalışmaların Türkiye'de kadınların durumlarının diğer ülkelerden farklı olmadığını gösterdiği, çalışan kadınların eğitim ve mesleki eğitim, iş bulma, terfi ile ücret konusunda ayrımcılığa maruz kaldığı ve belirli mesleklerde yoğunlaştıkları belirtilmektedir (Palaz, 2003:89).

Medeni durum, ebeveyn olma, coğrafi bölge, şirketin büyüklüğü, ebeveynlerin eğitim düzeyi ve yarı zamanlı veya tam zamanlı çalışma gibi faktörlerin de ücretler üzerinde etkili olduğunu gösteren çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. (Banuls ve Rodriguez, 2005; Barros ve Santos, 2007; Thrane, 2009; Yamak ve Topbaş, 2004). Örneğin, bir çalışmada Dayıoğlu ve Kasnakoğlu (1997), Türkiye'deki tüm sektörleri kapsayan, kadınlar için eğitim seviyesine göre yıllık kazanç %12.4, erkeklerde %9.98 olarak tespit edilmiştir.

Sarı (2002) tarafından yapılan bir başka çalışmada genel olarak Türkiye ekonomisi kapsamında farklı seviyelerde eğitim seviyesine göre kazançlar erkeklerde %10, kadınlarda %12 olarak bulunmuştur.

Yamak ve Topbaş (2004) tarafından yapılan araştırma, sektörel farklılaşmadan bağımsız olarak, ücretler üzerindeki eğitim kazançlarının tahmini ücret denklemlerindeki kazançlarının erkeklerde %13.3, kadınlarda ise %24.3 olduğunu göstermiştir.

TURİZM SEKTÖRÜNDE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AYRIMCILIĞI

Turizm sektöründe eğitim kazancı, ekonominin diğer sektörleriyle karşılaştırıldığında, sonuçlar ülke başına düşük veya yüksek olarak farklılık göstermektedir. Portekiz'i kapsayan Barros ve Santos (2007) tarafından yapılan bir çalışmada, eğitimin geri dönüşü tüm sektörler için %7.4 ile %10.4 arasında değişirken, turizm sektöründeki aynı oran daha yüksek tespit edilmiştir (%12 ile %25 arasında). İspanya'da turizm sektörü eğitiminin geri dönüşüyle ilgili bir araştırma %3.3, diğer sektörler için %6.5 olarak bulunmuştur (Banuls ve Rodriguez, 2005).

Tablo 1. Tüm sektörlerde çalışan ortalama çalışan brüt kazanç (Türk Lirası-TL)

| Eğitim Durumu | Genel | Erkek | Kadın |
|-----------------------|--------|--------|--------|
| Genel Toplam | 19 694 | 19 683 | 19 728 |
| İlkokul ve daha düşük | 13 099 | 13 526 | 11 065 |
| İlkokul ve ortaokul | 13 043 | 13 505 | 10 949 |
| Lise | 16 414 | 16 907 | 15 049 |
| Meslek Yüksekokulu | 21 280 | 22 195 | 17 109 |
| Yükseköğretim | 35 383 | 37 878 | 31 437 |

Kaynak: TÜİK, 2010 Kazanç Yapısı Anket Sonuçları

79

4. METODOLOJİ

Araştırmada 2011 yılı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) veri seti kullanılmıştır. Çalışmada, turizm sektöründe 7949 kişiyi kapsayan anket verilerinden hiç gelir beyan etmeyenler ile aylık geliri 500 TL'nin aşağısında olanlar çıkartılarak, 895'i kadın, 3782'si erkek olmak üzere toplam 4677 kişiye ait veri kullanılmıştır.

Tablo 2.Oaxaca ve Cotton modellerinde kullanılan Kukla Değişkenler

| Kukla Değişken | Açıklama | Gözlem Sayısı | Dahil edilen | Dahil edilmeyen |
|----------------|---------------------------|---------------|--------------|-----------------|
| Eğitim 1 | Eğitimsiz | 207 | | x |
| Eğitim 2 | İlkokul (5 yıl) | 1716 | x | |
| Eğitim 3 | İlkokul (8 yıl) | 1245 | x | |
| Eğitim 4 | Lise | 1126 | x | |
| Eğitim 5 | Üniversite ve daha yüksek | 383 | x | |
| Medeni Hal 1 | Bekar | 1442 | x | |
| Medeni Hal 2 | Evli | 3038 | x | |
| Medeni Hal 3 | Dul | 197 | | x |

TURİZM SEKTÖRÜNDE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AYRIMCILIĞI

| | | | | |
|-----------------|---------------------------|------|---|---|
| Firma 1 | Mikro boyut | 2209 | x | |
| Firma 2 | Küçük boyut | 1645 | x | |
| Firma 3 | Orta boyut | 595 | x | |
| Firma 4 | Büyük boyut | 228 | | x |
| Kır/Kent 1 | Kırsal | 732 | | x |
| Kır/Kent 2 | Kentsel | 3942 | x | |
| Bölge 1 | Marmara Bölgesi | 1499 | x | |
| Bölge 2 | Ege Bölgesi | 678 | x | |
| Bölge 3 | İç Anadolu Bölgesi | 813 | x | |
| Bölge 4 | Akdeniz Bölgesi | 667 | x | |
| Bölge 5 | Karadeniz Bölgesi | 495 | x | |
| Bölge 6 | Doğu Anadolu Bölgesi | 295 | x | |
| Bölge 7 | Güneydoğu Anadolu Bölgesi | 230 | | x |
| İdari 1 | İdari Görev | 326 | x | |
| İdari 2 | Even employed | 4351 | | x |
| Kalıcı/Geçici 1 | Kalıcı Çalışan | 4256 | x | |
| Kalıcı/Geçici 2 | Geçici Çalışan | 421 | | x |
| Meslek1 | Konaklama | 1189 | x | |
| Meslek 2 | Yiyecek ve İçecek | 3347 | x | |
| Meslek3 | Tur veya Seyehat Acentası | 141 | | x |

Doğrusal ücret denklemi aşağıdaki gibi olup bağımlı değişken olarak yıllık gelir logaritması kullanılmıştır. Denklemden yedi tip veri kullanılır; bunlar: Eğitim, medeni durum, firma büyüklüğü, kırsal / kentsel, bölge, idari görev, kalıcı veya geçici ve meslek.

$$\ln w = \beta_0 + \beta_1 Age + \beta_2 Age^2 + \sum a_m ED_{mi} + \sum b_n MS_{ni} + \sum c_p FS_{pi} + \sum d_r RU_{ri} + \sum e_s RG_{si} + \sum g_t AD_{ti} + \sum h_v PT_{vi} + \sum j_y OC_{yi} + u_i \quad (1)$$

ED= Eğitim, MS= Medeni Hal, FS= Firma Boyutu, RU= Kır veya Kent, RG= Bölge, AD= İdari veya İdari Olmayan, PT= Kalıcı veya Geçici, OC= Meslek.

Oaxaca (1973) yöntemine göre toplam ücret farkı şöyle bulunmaktadır:

$$\overline{\ln(w_m)} - \overline{\ln(w_f)} = (\bar{X}_m - \bar{X}_f)\beta_m + \bar{X}_f(\beta_m - \beta_f) \quad (2)$$

$$\overline{\ln(w_m)} - \overline{\ln(w_f)} = (\bar{X}_f - \bar{X}_m)\beta_f + \bar{X}_m(\beta_m - \beta_f) \quad (3)$$

TURİZM SEKTÖRÜNDE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AYRIMCILIĞI

Denklemlerde f kadını, m erkeği temsil etmektedir. Denklemlerde yer alan ilk terim donanım farklılıklarından kaynaklanan ücret farkını vermektedir. Eğer kadın ve erkek arasında donanım farkı yoksa bu durumda ilk terim sıfıra eşit olacaktır. İkinci terim ise ayrımcılıktan kaynaklanan ücret farklılığını vermektedir (Yamak ve Topbaş, 2004). Çalışmada her iki yöntem de kullanılmıştır.

Ancak, Oaxaca yönteminde ayrımcılığın olmadığı durumdaki ücret farkı gözlemlenmemektedir. Bu durum Cotton'un (1988) kullandığı ayrıştırma yöntemi ile aşılabilir.

$$\ln(w_m) - \ln(w_f) = (\bar{X}_m - \bar{X}_f)\beta^* + \bar{X}_m(\beta_m - \beta^*) - \bar{X}_f(\beta_f - \beta^*) \quad (4)$$

$$\beta^* = p_m\beta_m + p_f\beta_f$$

p = Kadın ve erkeğin istihdamdaki oranları

β^* = Ayrımcılığın olmadığı durumda gözlenemeyen ücret yapısı

Tablo 3'te de görüldüğü üzere denklem 2 ye göre yapılan ayrıştırma analizinde cinsiyetler arası ücret ayrımcılığı katsayısı 0.71 olarak bulunmuştur. Denklem 3'e göre yapılan ayrıştırma analizinde ise söz konusu katsayı 73.592'dir ve toplam ücret farkının yaklaşık olarak %74'ü ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır.

Tablo 3. Oaxaca modeline göre yapılan ayrımcılık sonuçları

| Oaxaca Modeli | | | | |
|---------------|----------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| Model Türleri | Erkek | | Kadın | |
| Değişkenler | $(\bar{X}_m - \bar{X}_f)\beta_m$ | $\bar{X}_f(\beta_m - \beta_f)$ | $(\bar{X}_f - \bar{X}_m)\beta_f$ | $\bar{X}_m(\beta_m - \beta_f)$ |
| Sabit | | 0.130697 | | 0.130697 |
| Yaş 1 | -0.019815 | 0.099527 | 0.015735 | 0.095447 |
| Yaş 2 | 0.016403 | -0.065192 | -0.011635 | -0.060423 |
| Eğitim 2 | 0.000023 | 0.000264 | -0.000031 | 0.000256 |
| Eğitim 3 | 0.000890 | -0.006342 | -0.006299 | -0.011751 |
| Eğitim 4 | -0.000329 | -0.006642 | 0.000746 | -0.006225 |
| Eğitim 5 | -0.009048 | -0.010708 | 0.015596 | -0.004159 |
| Medeni Hal 1 | -0.000409 | -0.004555 | -0.000006 | -0.004971 |
| Medeni Hal 2 | 0.000468 | 0.007518 | 0.000649 | 0.008635 |
| Firma 1 | -0.009981 | -0.012203 | 0.006086 | -0.016098 |
| Firma 2 | 0.001662 | -0.007067 | -0.000739 | -0.006143 |
| Firma 3 | 0.000932 | -0.002920 | -0.000117 | -0.002106 |
| Kır/Kent 2 | -0.001389 | 0.031044 | -0.000270 | 0.029386 |

TURİZM SEKTÖRÜNDE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AYRIMCILIĞI

| | | | | |
|----------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|
| Bölge 1 | -0.008039 | 0.010727 | 0.005403 | 0.008091 |
| Bölge 2 | -0.001508 | 0.000076 | 0.001489 | 0.000057 |
| Bölge 3 | 0.001592 | 0.000560 | -0.001456 | 0.000696 |
| Bölge 4 | 0.000422 | -0.001307 | -0.000510 | -0.001395 |
| Bölge 5 | -0.000155 | 0.001245 | 0.000074 | 0.001163 |
| Bölge 6 | 0.002196 | -0.000656 | -0.004437 | -0.002896 |
| İdari 2 | -0.001094 | -0.054075 | 0.000640 | -0.054529 |
| Kalıcı/Geçici 1 | -0.000024 | -0.031569 | -0.000384 | -0.031978 |
| Meslek 1 | 0.007824 | -0.004889 | -0.006333 | -0.003398 |
| Meslek 2 | -0.010658 | 0.001711 | 0.011099 | 0.002152 |
| Genel Toplam | -0.030037 | 0.075245 | 0.025300 | 0.070507 |
| Sonuç | -28.530403 | 71.469597 | 26.407084 | 73.592916 |
| Gözlem Sayısı | 4677 | | 895 | |
| R² | 0.259 | | 0.364 | |

Cotton yöntemine göre yapılan analiz sonuçları ise Tablo 4’te görülmektedir. Buna göre erkeklerin ayrımcılıktan kaynaklı ücret avantaj katsayısı (ayrımcılık katsayısı) 13.040 olarak tespit edilmiştir. Kadınlarda ise ayrımcılıktan kaynaklı ücret dezavantaj katsayısının 58.805 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre cinsiyetler arasındaki ücret farkının yaklaşık olarak %71’i ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır.

Tablo 4. Cotton modeline göre ayrımcılık sonuçları

| Model Türleri | Cotton modeli | | | |
|--------------------|--|---|---|-----------|
| | Genel ($\bar{X}_m - \bar{X}_f$) β^* | Erkek $\bar{X}_m(\beta_m - \beta^*)$ | Kadın $\bar{X}_f(\beta_f - \beta^*)$ | |
| Değişkenler | | | | |
| Sabit | | 0.025010 | -0.105687 | |
| Yaş 1 | -0.019034 | 0.018265 | -0.080481 | |
| Yaş 2 | 0.015490 | -0.011563 | 0.052716 | |
| Eğitim 2 | 0.000025 | 0.000049 | -0.000213 | |
| Eğitim 3 | 0.001925 | -0.002249 | 0.005129 | |
| KUKLA DEĞİŞKENLER | Eğitim 4 | -0.000409 | -0.001191 | 0.005371 |
| | Eğitim 5 | -0.010301 | -0.000796 | 0.008659 |
| | Medeni Hal 1 | -0.000330 | -0.000951 | 0.003684 |
| | Medeni Hal 2 | 0.000254 | 0.001652 | -0.006080 |
| | Firma 1 | -0.009235 | -0.003081 | 0.009868 |
| | Firma 2 | 0.001486 | -0.001176 | 0.005714 |
| | Firma 3 | 0.000776 | -0.000403 | 0.002361 |
| | Kır/Kent 1 | -0.001071 | 0.005623 | -0.025104 |
| | Bölge 1 | -0.007535 | 0.001548 | -0.008674 |
| | Bölge 2 | -0.001504 | 0.000011 | -0.000062 |

TURİZM SEKTÖRÜNDE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AYRIMCILIĞI

| | | | |
|----------------------|-------------------|------------------|-------------------|
| Bölge 3 | 0.001566 | 0.000133 | -0.000453 |
| Bölge 4 | 0.000439 | -0.000267 | 0.001057 |
| Bölge 5 | -0.000140 | 0.000223 | -0.001006 |
| Bölge 6 | 0.002625 | -0.000554 | 0.000530 |
| İdari 2 | -0.001007 | -0.010435 | 0.043727 |
| Kalıcı/Geçici 1 | 0.000054 | -0.006119 | 0.025528 |
| Meslek 1 | 0.007539 | -0.000650 | 0.003954 |
| Meslek 2 | -0.010742 | 0.000412 | -0.001383 |
| Genel Toplam | -0.029131 | 0.013492 | -0.060846 |
| Sonuç | -28.154169 | 13.040032 | -58.805799 |
| Gözlem Sayısı | 4677 | 3782 | 895 |
| R² | | 0.242 | |

5. SONUÇ

Emek piyasalarında yaşanan gelişmeler ve bu gelişmelerin ekonomik anlamdaki gerek makro ve gerekse de mikro ölçekli etkileri, ekonomini biliminin gelişim süreci içerisinde daimi bir ilgi odağı olmuştur. Özellikle 1960'lı yıllar sonrasında dikkatler kadın emeğine ve kadın emeğinin emek piyasalarındaki konumuna çevrilmiş durumdadır.

Hemen her toplumda kadın emeği tarihin her döneminde ikincil bir konumda değerlendirilmiş, sadece ekonominin bunalım dönemlerinde kendisine ihtiyaç duyulmuş ve her dönemde eksik değerlendirilmiştir. Bunun nedenlerinin ekonomik olmaktan çok öncelikle sosyal ve kültürel olduğu savunulmuş ve savunulmaktadır. Çünkü kadının öncelikli görevi, her toplumsal yapının başlangıç döneminde önemli rol oynamış ataerkil aile yapısı nedeniyle, ailevi sorumluluklar olarak görülmektedir.

Kadın ve erkeğin toplumsal rolleri belirlenirken, kadın ekonomik yönden tümüyle erkeğe bağlı hale gelmiştir. Bu bakımdan erkekler kendilerine verilen bu toplumsal rol ile ekonomik olarak üretken olmakta ve toplumsal değer kazanmakta; kadınlar ise hem ekonomik anlamda erkeklere bağımlı olmakta hem de günlük yaşam içerisinde yaptığı faaliyetlerin ekonomik bir değeri olmadığı için toplumsal değersizliğe yani bir bakıma ikincil aktörlüğe itilmektedir.

Ücret ayrımcılığı, kadın emeğine yönelik ayrımcı uygulamalar zincirinin son halkasıdır. Bu zincir kadının hane içerisindeki rolünden başlayarak, halka halka ilerlemekte, her halka kendinden öncekinden güç alırken kendinden sonraki ayrımcı halkaya zemin hazırlamaktadır. Çalışmada turizm sektöründe cinsiyetler arasındaki ücret farkının bileşenlerine ayrılarak, ayrımcılığın derecesinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Oaxaca ve Cotton ayrıştırma metodolojisine göre yapılan analizlerde 2011 yılı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) veri seti

TURİZM SEKTÖRÜNDE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AYRIMCILIĞI

kullanılmıştır. Çalışmada, turizm sektöründe 7949 kişiyi kapsayan anket verilerinden hiç gelir beyan etmeyenler ile aylık geliri 500 TL'nin aşağısında olanlar çıkartılarak, 895'i kadın, 3782'si erkek olmak üzere toplam 4677 kişiye ait veri kullanılmıştır. Analiz sonuçları cinsiyetler arası ücret farkının yaklaşık olarak %70-75'inin (modellere göre farklılıklar mevcuttur) ayrımcılıktan kaynaklandığını göstermektedir.

6. KAYNAKÇA

Banuls, A.L. and Rodriguez, A.B.R. (2005). "Returns on Education in the Spanish Tourism Labour Market", *Tourism Economics*, Vol. 11, No.1, pp.119-132.

Barros, C. P. and Santos, C. M. (2007). "The Economic Return on Education for Hotel Managers", *International Journal of Tourism Research*, Vol.9, Issue. 2, pp.103-113.

Becker, G. (1962), "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis", *Journal of Political Economy*, 70(5): 9-49.

Becker, G. (1957) "The economics of discrimination" The University of Chicago Press.

Burgess, C. (2000). "Hotel Accounts – Do Men Get the Best Jobs?", *Hospitality Management*, Vol.19, 345-352.

Cave, P. and Kilic, S. (2010). "The Role of Women in Tourism Employment With Special Reference to Antalya, Turkey", *Journal of Hospitality Marketing & Management*, Vol.19, No.3, pp.280-292.

Chalkiti, K. ve Sigala, M. (2010). "Staff Turnover in the Greek Tourism Industry", *International Journal of Contemporary Hospitality Management* (22), 3, 335-359.

Dayıoğlu, M. Ve Kasnakoğlu, Z. (1997), "Kentsel kesimde Kadın ve erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç farklılıkları", *ODTÜ Studies in Development*, 24(3), pp.329-361.

Elmas, S. (2007). "Gender and tourism development: a case study of the Cappadocia Region of Turkey," *Tourism and Gender: Embodiment, Sensuality and Experience*, A. Pritchard, N. Morgan, I. Atelyevic (Eds.), pp. 302-314, CABI Publishing .

Hinkin, T.R. and Tracey, J.B. (2000). The Cost of Turnover-Putting a Price on the Learning Curve, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41(3), 14-21.

ILO. (2001). Human resources development, employment and globalization in the hotel, catering and tourism sector. Report for discussion at the Tripartite Meeting on the Human Resources Development, Employment and Globalization in the Hotel, Catering and Tourism

Sector. Geneva: Author. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_23_engl.pdf.

Access date:09.05.2012

ILO, (2011), Toolkit on Poverty Reduction Through Tourism, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--->

ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_176290.pdf. Access Date: 09.05.2012

Iverson, R.D. ve Deery, M. (1997). Turnover Culture In The Hospitality Industry, *Human Resource Management Journal*, 7 (4), 71-82.

Lee, CK and Kang, S. (1998), “Measuring Earnings Inequality and Median Earnings in the Tourism Industry, *Tourism Management*, Vol.19, No.4, pp.341-348.

Liu, A. and Wall, G. (2006), “Planning Tourism Employment: A Developing Country Perspective”, *Tourism Management*, Vol.27, pp.159-170.

Karatepe, O. M. and Uludag, Orhan. (2007), “Conflict, Exhaustion, and Motivation: A Study of Frontline Employees in Northern Cyprus Hotels, *International Journal of Hospitality Management*, (26), pp.645-665.

Kinnard, V., Hall, D.(1994) “Tourism: gender Perspectives” in *Tourism: a gender Analysis*. Kinnard, V., Hall, D. Eds. Chichester: Wiley.

Martin, A., Mactaggart, D. and Bowden, J., (2006), “The Barriers to the Recruitment and Retention of Supervisors Managers in the Scottish Tourism Industry” *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol.18, No.5, pp.380-397.

Milman, A. (2003). “Hourly Employee Retention in Small and Medium Attractions: the central Florida Example”, *Hospitality Management*, 22, 17-35.

Mincer, J. (1958), “Investment in Human Capital and Personal Income Distribution”, *Journal of Political Economy*, Vol:66, pp.281-302.

Mincer, J. (1974), “Schooling, Experience and Earnings”, New York, Colombia University Press.

Oaxaca, R.(1973) “Sex Discrimination in Wages”, *Discrimination in Labor Markets*” (Derleyenler: Orley Ashenfelter, Albert Rees), Princeton University Press, New Jersey, 124-151.

Palaz, S. (2003). “Türkiye’de cinsiyet ayrımcılığı analizinde neo klasik yaklaşıma karşı kurumcu yaklaşım: Eşitliği sağlayıcı politika önerileri”, *Balıkesir Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (9), 87-109.

Purcell, K. (1997). “Women’s Employment in U.K. Tourism: Gender Roles and Labour Markets”, *In Gender, Work, and Tourism,*” ed. M. Thea Sinclair, 35–59. London and New York: Routledge.

Ramos-Mir, V., Rey-Maqueira J., Tugores-Ques, M., 2004. “Determinants of gender wage differentials in the hospitality industry in the balearic islands: The role of gender segregation.” *International Tourism Research Conference*, Palma de Mallorca, Spain.

Riley, M. and Szivas, E. (2003), “Pay determination – A Socioeconomic Framework”, *Annals of Tourism Research*, Vol. 30, No.2, pp.446-464.

Santos, L. D., & Varejaˆ o, J. (2006). Employment pay and discrimination in the tourism industry. Research—Work in Progress no. 5, Faculdade de Economia da Universidade do Porto.

Sarı, R. (2002), “Kazançlar ve eğitim ilişkisi: İl bazında yeni veri tabanı ile kanıt”, *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 29(3-4), pp.367-380.

Silva, P. (2006), “Effects of Disposition on Hospitality Employee Job Satisfaction and Commitment”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol.18, No.4, 2006, pp.317-328.

Sinclair, T. (1997) “Issues and theories of gender and work in tourism” in “Gender Work and Tourism”. T. Sinclair Eds. Routledge, London.

Sturman, M. C. (2001). “The compensation conundrum Does the hospitality industry shortchange its employees—and itself?”, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, August, 70–76.

Thrane, C. (2008), “Earnings Differentiation in the Tourism Industry: Gender, Human Capital and Socio-Demographic Effects”, *Tourism Industry*, 29, pp.514-524.

Tucker, H. (2007) “Undoing Shame: Tourism and Women's Work in Turkey”, *Journal of Tourism and Cultural Change*, 5: 2, pp. 87 — 105

Tugores, M. (2008), “Reconciling Work and Family From A Gender Perspective: An Application to the Balearic Hotel Industry”, *Tourism Economics*, Vol.14, Num.1, pp.223-239.

TurkStat (Turkish Statistical Institute), (2012), Household Labour Force Survey Data Set 2011.

TURİZM SEKTÖRÜNDE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AYRIMCILIĞI

TurkStat (2010), Structure of Earnings Survey 2010, http://www.turkstat.gov.tr/Kitap.do?metod=AnaKategori&KT_ID=8, Access date: 06.07.2012.

Yamak, N. ve Topbaş, F. (2004), “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımıcılığı”, *Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal analiz Dergisi*, Maltepe Üniversitesi İİBF, No:6(1), pp.51-64.

Yenipınar, U. (2005). “Otel İşletmelerinde Ücretlendirme: İzmir İli 4-5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Analiz”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 148-176.

Zagonari, F. (2009), “Balancing Tourism Education and Training”, *International Journal of Hospitality Management*, Vol.28, pp.2-9.