

## Turizm Sektöründe Kadın İstihdamı: Mevcut Duruma İlişkin Bir Değerlendirme<sup>a</sup>

Şule Ardıç Yetiş<sup>b,c</sup>, Nurgül Çalışkan<sup>d</sup>

### Özet

Her geçen yıl kadın istihdam oranı artmasına rağmen, hala dünyada ve Türkiye’de kadınların çeşitli sebeplerle istihdama katılımlarının erkeklere oranla daha az olduğu bilinmektedir. Bu nedenle, özellikle gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasının dezavantajlı gruplarından birini oluşturan kadınların istihdama katılımlarının kolaylaştırılması ve teşvik edilmesi amacıyla çeşitli politika ve uygulamalar yürütülmekte, turizm gibi bazı sektörler ise kadın istihdamının artırılmasında ön plana çıkarılmaktadır. Bu bağlamda, çalışmada ekonomik, politik ve toplumsal yapılanmalar sonucunda işgücü piyasasında hala yeterli düzeyde istihdam edilemeyen kadın işgücününün hem genel, hem de turizm sektöründeki yeri mevcut istatistikler aracılığıyla incelenmiş ve turizm sektörünün sahip olduğu olumlu ve olumsuz özellikler temel alınarak, sektörün kadın işgücü istihdamı için sunduğu fırsat ve zorluklar değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda, 2019 yılında dünya genelinde toplam turizm istihdamının %54,2’sini kadın işgücününün oluşturduğu, buna karşın Türkiye’nin turizm sektöründeki kadın istihdam oranının dünya ortalamasının çok gerisinde olduğu tespit edilmiştir.

### Anahtar Kelimeler

Turizm  
İstihdam  
Kadın İşgücü  
Cinsiyet Eşitsizliği

### Makale Hakkında

Geliş Tarihi: 05.08.2019  
Kabul Tarihi: 09.06.2020  
Doi: 10.18026/cbayarsos.601634

## Female Employment in Tourism Sector: An Assessment of the Current Situation

### Abstract

In spite of the increase in female employment rate with each year, it is still known to be less likely to participate in the employment of women than men in Turkey and the world for various reasons. Therefore, various policies and practices are implemented in order to facilitate and encourage the participation of women in work life, who constitute one of the disadvantaged groups of the labor market, especially in the underdeveloped and developing countries, and some sectors such as tourism are emphasized in increasing female employment. In this study, the place of the female labor force, which is still not adequately employed in the labor market as a result of economic, political and social structures, has been examined through the available statistics. Later on the study, based on the positive and negative characteristics of the tourism sector, the opportunities and challenges offered by the sector for the employment of female labor force were evaluated. As a result of the study, it was determined that 54,2% of the labor force worldwide employed in the tourism sector are women in 2019, while the female employment rate of Turkey in tourism sector is far more behind the worldwide average.

### Keywords

Tourism  
Employment  
Female Labor  
Gender Inequality

### About Article

Received: 05.08.2019  
Accepted: 09.06.2020  
Doi: 10.18026/cbayarsos.601634

<sup>a</sup> Bu makale, RESSCONGRESS’19 kapsamında sunulan “Turizm Sektöründe Kadın İşgücününün Konumuna Yönelik Teorik Bir İnceleme” isimli bildirinin genişletilmiş halidir.

<sup>b</sup> İletişim Yazarı: ardicsule@nevsehir.edu.tr

<sup>c</sup> Araştırma Görevlisi Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi, ORCID: 0000-0002-8792-9079

<sup>d</sup> Araştırma Görevlisi Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi, ORCID: 0000-0003-4350-2396

### Giriş

Tarihin başlangıcından bu yana kadınların dönemin koşullarına uygun olarak iktisadi faaliyetlere katıldığı bilinen bir gerçekliktir. Özellikle endüstrileşmeyle birlikte köyden kente yönelik göç olgusunun artması, kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer almalarına ve istihdama katılmalarına olanak sağlamıştır. Ancak, hala dünyada ve Türkiye’de kadınların istihdama katılmalarının erkeklere oranla daha az olduğu bilinmektedir. Erkeklere kıyasla daha az eğitim imkanına sahip olan ve bu nedenle eğitim düzeyi daha düşük olan kadınlar, çoğunlukla ikincil işgücü piyasasını vurgulayan enformel sektörlerde düşük ücretli, sosyal güvencesiz, geçici işlerde çalışmakta veya işsiz kalmaktadır. İşgücü piyasasında kadına uygun görülen iş/mesleklerin sayıca sınırlılığı, ücretlerinin düşüklüğü, kadınların iş bulmalarını zorlaştırmakta; işe alımlarda erkeklere öncelik tanınmakta, ekonomik kriz dönemlerinde önce kadınlar işten çıkarılmaktadır. Ayrıca, toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiği bu eşitsizliklerle birlikte yapısal uyum programları kapsamındaki ihracata dayalı sanayileşme modeli, kamunun küçültülmesi, özelleştirme, piyasaların serbestleştirilmesi ve kuralsızlaştırılması gibi düzenlemelerin yarattığı yoksulluk ve işsizlik sorunları kadınlar tarafından daha fazla hissedilmektedir (Aşkın ve Aşkın, 2017: 25). Dolayısıyla, dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların işgücü piyasasında yer alarak istihdama katılımı ya da katılmaması, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı çerçevesinde söz konusu toplumların yapı ve işleyişiyle ilgili birtakım sorunlara da işaret etmektedir.

Kadınların işgücüne katılımının çeşitli nedenler ile düşük olması kadınların ekonomik özgürlüğe ulaşmasındaki yolu kapatmakta, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin derinleşmesinde ve keskinleşmesinde ciddi bir rol oynamaktadır (Uğuz ve Topbaş, 2016: 64). Bu nedenle, özellikle gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasının dezavantajlı gruplarından birini oluşturan kadınların istihdama katılmalarının kolaylaştırılması ve teşvik edilmesi amacıyla çeşitli politika ve uygulamalar yürütülmekte, bazı sektörler ise kadın istihdamının artırılmasında ön plana çıkarılmaktadır. Bu sektörlerden biri olan turizm sektörü de özellikle son yıllarda Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) gibi uluslararası örgütler tarafından kadın işsizlik oranının azaltılması, kadınların istihdama katılmalarının kolaylaştırılması ve ekonomik ve sosyal açıdan güçlendirilmeleri için bir fırsat alanı olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, çalışmada ekonomik, politik ve toplumsal yapılanmalar sonucunda işgücü piyasasında hala yeterli düzeyde istihdam edilemeyen kadın işgücünün, turizm sektöründeki yerinin mevcut istatistikler aracılığıyla incelenmesi ve sektörün sahip olduğu olumlu ve olumsuz özellikler temel alınarak, sektörün kadın işgücü istihdamı için sunduğu fırsat ve zorlukların değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

### Dünyada ve Türkiye’de Kadın İstihdamının Genel Görünümü

Sürdürülebilir kalkınmanın ve dolayısıyla ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin en önemli göstergelerinden biri kadınların işgücüne katılma ve istihdam edilme oranları olarak kabul edilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından düzenli olarak güncellenen verilere göre 2019 yılında dünya genelinde 15 yaş ve üzerinde istihdam edilebilir toplam kişi sayısı 5 milyar 736 milyon olup, erkeklerin işgücüne katılım oranı %74,2, kadınların %47,2, toplam işgücüne katılım oranı ise %60,7 olarak gerçekleşmiştir (International Labor Organization, 2020). Diğer taraftan, Tablo 1 incelendiğinde 2019 yılında toplam işgücünün %57,4’ünün istihdam edildiği görülmektedir. İstihdam edilebilecek kadın ve erkek işgücü

sayısı birbirine çok yakın olmasına rağmen, kadınların (%44,6) istihdam edilme oranının erkeklere (%70,3) göre daha az olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca, yüksek ve yüksek-orta gelir düzeyindeki ülkelerde istihdam edilebilir kadın nüfusunun yaklaşık yarısı istihdam edilirken, düşük-orta gelir düzeyindeki ülkelerde kadın istihdam oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Düşük gelirli ülkelerde kadın istihdamının yüksek olmasının temel nedeni ise bu grupta yer alan ülkelerin ekonomisinin tarıma dayalı olması sebebiyle kadınların ücretsiz aile işçisi olarak üretime dâhil edilmesidir.

**Tablo 1:** Dünya Genelinde İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı (2019)

|             | Cinsiyet | İstihdam-Nüfus Oranı | İstihdam (Bin) | Nüfus (Bin) |
|-------------|----------|----------------------|----------------|-------------|
| Dünya       | Toplam   | 57,4                 | 3294726        | 5736520     |
|             | Erkek    | 70,3                 | 2016129        | 2868355     |
|             | Kadın    | 44,6                 | 1278597        | 2868165     |
| Düşük       | Toplam   | 67,6                 | 286013         | 422906      |
|             | Erkek    | 75,1                 | 155677         | 207318      |
|             | Kadın    | 60,5                 | 130336         | 215588      |
| Düşük-Orta  | Toplam   | 52,4                 | 1126278        | 2148802     |
|             | Erkek    | 72,0                 | 783889         | 1088965     |
|             | Kadın    | 32,3                 | 342388         | 1059836     |
| Yüksek-Orta | Toplam   | 60,3                 | 1296305        | 2150557     |
|             | Erkek    | 70,0                 | 748685         | 1069738     |
|             | Kadın    | 50,7                 | 547619         | 1080818     |
| Yüksek      | Toplam   | 57,8                 | 586129         | 1014254     |
|             | Erkek    | 65,3                 | 327876         | 502332      |
|             | Kadın    | 50,4                 | 258253         | 511922      |

**Kaynak:** International Labor Organization, ILOSTAT Database, 2020

Tablo 2’de dünya genelinde istihdamın cinsiyete göre sektörel dağılımı yer almaktadır. İlgili tablo incelendiğinde 2019 yılında dünya genelinde kadın işgücünün %26,8’inin tarım, %23,1’inin sanayi, %50,1’inin ise hizmet sektöründe istihdam edildiği görülmektedir. Ayrıca, hizmet sektöründe istihdam edilen kadın (%58,2) oranı, erkeklere (%45) kıyasla daha fazladır. Ancak, ülkelerin gelişmişlik düzeyi temel alındığında, düşük gelirli ülkelerde kadınların daha çok tarım sektöründe, yüksek-orta ve yüksek gelirli ülkelerde ise ağırlıklı olarak hizmet sektöründe istihdam edildikleri dikkat çekmektedir. Bu doğrultuda, ülkelerin gelişmişlik düzeyleri arttıkça iktisadi faaliyet alanlarının tarım sektöründen hizmet sektörüne doğru değiştiği gerçeğinin, kadın istihdamının sektörel dağılımı üzerinde de etkili olduğu ifade edilebilir. Dolayısıyla bu durum, düşük gelirli ülkelerde kadın istihdam oranının neden tarım sektörüne bağlı olarak yüksek olduğunu daha net açıklamaktadır.

**Tablo 2:** Dünya Genelinde İstihdamın Sektörel Dağılımı (2019)

|             | Cinsiyet | Tarım | Sanayi | Hizmet |
|-------------|----------|-------|--------|--------|
| Dünya       | Toplam   | 26,8  | 23,1   | 50,1   |
|             | Erkek    | 27,6  | 27,5   | 45,0   |
|             | Kadın    | 25,7  | 16,1   | 58,2   |
| Düşük       | Toplam   | 60,4  | 10,7   | 28,9   |
|             | Erkek    | 57,7  | 13,7   | 28,6   |
|             | Kadın    | 63,5  | 7,2    | 29,3   |
| Düşük-Orta  | Toplam   | 37,7  | 22,7   | 39,6   |
|             | Erkek    | 36,1  | 25,9   | 38,0   |
|             | Kadın    | 41,3  | 15,4   | 43,3   |
| Yüksek-Orta | Toplam   | 20,9  | 26,2   | 52,9   |
|             | Erkek    | 22,9  | 30,0   | 47,1   |
|             | Kadın    | 18,1  | 21,2   | 60,7   |
| Yüksek      | Toplam   | 2,8   | 22,8   | 74,5   |
|             | Erkek    | 3,5   | 32,1   | 64,4   |
|             | Kadın    | 1,9   | 10,9   | 87,2   |

**Kaynak:** International Labor Organization, ILOSTAT Database, 2020

Türkiye’de kadınların istihdam edilme oranları incelendiğinde ise son 30 yıldır kadın istihdam oranında azalma eğilimi olduğu gözlenmektedir. Özellikle 1990-2005 yılları arasında ciddi bir gerileme olmuş ve istihdam edilen kadın oranı %31,2’den %20,7’ye kadar düşmüştür. 2006 yılı itibariyle istihdam edilen kadın oranı artmaya başlamış ve 2019 yılında 15 yaş ve üzerinde çalışabilir durumda olan kadın nüfusunun %34,4’ü işgücüne katılmış ve %28,7’si istihdam edilmiştir (Bkz. Tablo 3). Ancak dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de istihdama katılabilecek işgücü içerisinde kadın ve erkek oranı birbirine yakın olmasına rağmen, kadınların hala erkeklere kıyasla çok daha az istihdam edildikleri görülmektedir. Ayrıca Türkiye, dünya geneli ve içinde yer aldığı yüksek-orta gelirli ülkeler ile karşılaştırıldığında, Türkiye’nin kadın istihdam oranı açısından oldukça geride olduğu ifade edilebilir. Bu durum çoğu araştırmacı tarafından Türkiye’de kadın işgücü katılımının U biçimli seyir göstermesi ile açıklanmaktadır.

U biçimli eğri (Cinsiyete Dayalı Kuznets Eğrisi), bir ülkede sanayileşme ile birlikte kadınların işgücüne katılım oranının azaldığını, ancak ekonomik büyüme ve kalkınma süreci ile birlikte söz konusu oranın artarak U şeklinde bir eğri çizdiğini ileri sürmektedir. Bu anlamda U biçimli eğri en genel ifadeyle, ekonomik kalkınma ile kadınların işgücüne katılımı arasındaki ilişkiyi göstermektedir. U biçimli eğrinin sol tarafı tarımın, eğrinin sağ tarafı ise teknolojik gelişmeler doğrultusunda sanayi ve hizmet sektörünün temel ekonomik faaliyet alanı olduğu dönemlerde, kadınların yüksek oranda işgücüne katılımını ifade etmektedir.

Ekonomik büyüme ile birlikte eve dönük üretimden pazara yönelik üretime geçişin istihdam için gerekli nitelikleri değiştirmesi ve kadınların toplumsal cinsiyet rollerine dayanan ev içi sorumlulukları, kadınların işgücüne katılmasını güçleştirerek U biçimli eğrinin sol tarafındaki yüksek kadın istihdam oranını düşürmektedir. Ancak, gelişen sanayi ve hizmet sektörüne uygun olarak artan eğitim seviyesi ile birlikte kadınların işgücüne katılım oranı da U biçimli eğrinin sağ tarafında artmaktadır. Diğer bir ifadeyle, kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe gelir seviyeleri de yükselmekte, bu sayede kadının çalışma tercihinde etkili olan gelir etkisi azalmakta ve işgücüne katılım oranı artmaktadır (Goldin, 1995; Tansel, 2000).

**Tablo 3:** Türkiye’de İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı (15+)

| Yıl  | İstihdam-Nüfus Oranı |       |       | İstihdam (Bin) |       |       | Nüfus (Bin) |       |       |
|------|----------------------|-------|-------|----------------|-------|-------|-------------|-------|-------|
|      | %                    | Erkek | Kadın | Toplam         | Erkek | Kadın | Toplam      | Erkek | Kadın |
| 1990 | 52,1                 | 73,5  | 31,2  | 18538          | 12901 | 5637  | 35601       | 17556 | 18045 |
| 1995 | 50,0                 | 71,7  | 28,7  | 20586          | 14628 | 5958  | 41175       | 20388 | 20787 |
| 2000 | 46,7                 | 68,9  | 24,9  | 21581          | 15780 | 5801  | 46211       | 22916 | 23295 |
| 2005 | 41,5                 | 63,2  | 20,7  | 20066          | 14958 | 5108  | 48358       | 23673 | 24685 |
| 2010 | 43,0                 | 62,7  | 24,0  | 22595          | 16170 | 6425  | 52541       | 25801 | 26740 |
| 2011 | 45,0                 | 65,1  | 25,6  | 24110          | 17137 | 6973  | 53593       | 26320 | 27273 |
| 2012 | 45,4                 | 65,0  | 26,3  | 24821          | 17512 | 7309  | 54724       | 26951 | 27773 |
| 2013 | 45,9                 | 65,2  | 27,1  | 25524          | 17883 | 7641  | 55608       | 27411 | 28197 |
| 2014 | 45,5                 | 64,8  | 26,7  | 25933          | 18244 | 7689  | 56986       | 28145 | 28841 |
| 2015 | 46,0                 | 65,0  | 27,5  | 26620          | 18562 | 8058  | 57854       | 28573 | 29281 |
| 2016 | 46,3                 | 65,1  | 28,0  | 27205          | 18893 | 8312  | 58720       | 29031 | 29689 |
| 2017 | 47,1                 | 65,6  | 28,9  | 28189          | 19460 | 8729  | 59893       | 29649 | 30244 |
| 2018 | 47,4                 | 65,7  | 29,4  | 28738          | 19720 | 9018  | 60654       | 30007 | 30647 |
| 2019 | 45,7                 | 63,1  | 28,7  | 28080          | 19156 | 8924  | 61469       | 30372 | 31097 |

**Kaynak:** Türkiye İstatistik Kurumu, İşgücü İstatistikleri, 2020

Bu açıklamalar doğrultusunda bir değerlendirme yapılacak olursa, Türkiye’de 1980 sonrası kadınların istihdam edilme oranlarında düşüş yaşanmaya başlamış, diğer bir ifadeyle kadın istihdam oranının U biçimli eğrinin sol tarafında iniş kısmında olduğu gözlenmiştir. Günümüzde ise kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının U biçimli eğrinin tabanında olduğu ve ilerleyen yıllarda U biçimli eğrinin sağ tarafında yani artış kısmında yer alacağı öngörülmektedir. (Tansel, 2012: 69). Nitekim Tsani vd. (2013) tarafından yürütülen çalışma sonucunda, Türkiye'nin de dâhil olduğu Güney Akdeniz ülkelerinde kadınların çalışmasına engel olan sosyal ve kültürel normlar gibi bölgeye özgü zorluklar ortadan kaldırılırsa, bu ülkelerin 2015-2030 döneminde kadın istihdam oranında %5'lik bir artış göstererek U biçimli eğrinin sağ tarafında yükselişe geçebileceği ileri sürülmektedir.

**Tablo 4: Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı**

| Yıl  | Cinsiyet | Tarım | Sanayi | Hizmet |
|------|----------|-------|--------|--------|
| 1990 | Toplam   | 46,9  | 20,7   | 32,4   |
|      | Erkek    | 33,6  | 25,7   | 40,7   |
|      | Kadın    | 75,8  | 9,8    | 14,5   |
| 1995 | Toplam   | 43,4  | 22,2   | 34,4   |
|      | Erkek    | 31,9  | 27,4   | 40,7   |
|      | Kadın    | 70,8  | 9,9    | 19,3   |
| 2000 | Toplam   | 38,8  | 23,2   | 38,0   |
|      | Erkek    | 28,8  | 27,7   | 43,5   |
|      | Kadın    | 64,7  | 11,6   | 23,7   |
| 2005 | Toplam   | 26,5  | 26,1   | 47,4   |
|      | Erkek    | 19,2  | 29,5   | 51,3   |
|      | Kadın    | 47,4  | 16,1   | 36,5   |
| 2010 | Toplam   | 23,7  | 26,2   | 50,1   |
|      | Erkek    | 17,4  | 30,4   | 52,2   |
|      | Kadın    | 39,3  | 15,9   | 44,8   |
| 2015 | Toplam   | 20,4  | 27,2   | 52,4   |
|      | Erkek    | 15,7  | 32,1   | 52,2   |
|      | Kadın    | 31,0  | 16,2   | 52,8   |
| 2016 | Toplam   | 19,5  | 26,8   | 53,7   |
|      | Erkek    | 15,4  | 31,7   | 52,9   |
|      | Kadın    | 28,6  | 16,0   | 55,4   |
| 2017 | Toplam   | 19,4  | 26,5   | 54,1   |
|      | Erkek    | 15,3  | 31,6   | 53,1   |
|      | Kadın    | 28,2  | 15,7   | 56,1   |
| 2018 | Toplam   | 18,4  | 26,7   | 54,9   |
|      | Erkek    | 14,9  | 31,6   | 53,5   |
|      | Kadın    | 26,0  | 16,1   | 57,9   |
| 2019 | Toplam   | 18,4  | 26,3   | 55,3   |
|      | Erkek    | 14,9  | 31,2   | 53,9   |
|      | Kadın    | 25,9  | 15,7   | 58,4   |

**Kaynak:** International Labor Organization, ILOSTAT Database, 2020

Tablo 4’de yer alan Türkiye’de istihdamın sektörel dağılımına ilişkin oranlar yıllar itibariyle incelendiğinde, tarım sektöründen hizmet sektörüne doğru bir geçişin olduğu görülmektedir. 1990 yılında işgücünün %46,9’u tarım sektöründe istihdam edilirken, 2019 yılında bu oran %18,4’e düşmüş ve işgücünün %55,3’ü hizmet sektöründe istihdam edilmiştir. Dolayısıyla, yıllar itibariyle kente göç olgusu ile birlikte tarım sektöründe istihdamın azaldığı, sanayi ve hizmet sektöründe ise istihdamın arttığı gözlenmektedir. Kadın istihdamının sektörel dağılımına bakıldığında da benzer bir durumla karşılaşılmaktadır. 1990 yılında istihdam edilen kadınların %75,8’i tarım sektöründe çalışırken, bu oran yıllar itibariyle azalarak 2019 yılında 25,9’a düşmüştür. Ancak, bu azalışa rağmen tarım sektöründe kadın istihdam oranı her dönemde erkek istihdam oranından daha fazla gerçekleşmiştir. Diğer taraftan, 1990 yılında hizmet sektöründe %14,5 olan kadın istihdam oranı, ekonomik büyümeye paralel olarak 2019 yılında %58,4’e yükselmiş ve hizmet sektörü kadınların en fazla istihdam edildiği sektör konumuna gelmiştir. Ayrıca, uzun yıllar yalnızca ücretsiz aile işçisi olarak tarım sektöründe yoğunluk gösteren kadınların, 2015 yılından itibaren hizmet sektöründe de erkeklerden daha fazla istihdam edilmeye başlandığı dikkat çekmektedir. Bu istatistikler ışığında Türkiye’de kadın istihdamının sektörel dağılımının dünya geneli ile benzerlik gösterdiği, ancak yüksek-orta gelirli ülkeler ile karşılaştırıldığında, Türkiye’de tarım sektöründe kadın istihdamının bu ülkelere kıyasla daha fazla, sanayi sektöründe ise daha az olduğu göze çarpmaktadır.

### Turizm Sektöründe Kadın İstihdamının Genel Görünümü

Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi (WTTC)’nin 2019 yılı verilerine göre turizm ve seyahat sektörü, dünya genelinde 330 milyon kişiye doğrudan ve dolaylı iş olanağı sağlayarak toplam istihdamın %10’unu oluşturmaktadır. Bu anlamda, dünyada her on kişiden biri turizm sektöründe istihdam edilmektedir (World Travel & Tourism Council, 2020).

**Tablo 5:** Turizm Sektöründe (Konaklama + Yiyecek İçecek Hizmetleri) İstihdam Edilen Kişilerin Cinsiyete Göre Dağılımı (2019)\*

|                    | Toplam (Bin) | Erkek (Bin) | %    | Kadın (Bin) | %    |
|--------------------|--------------|-------------|------|-------------|------|
| <b>Dünya</b>       | 139823       | 64014       | 45,8 | 75819       | 54,2 |
| <b>Düşük</b>       | 4855         | 1346        | 27,7 | 3509        | 70,3 |
| <b>Düşük-Orta</b>  | 31621        | 17781       | 56,2 | 13840       | 43,8 |
| <b>Yüksek-Orta</b> | 69293        | 28820       | 41,6 | 40473       | 58,4 |
| <b>Yüksek</b>      | 34054        | 16067       | 47,2 | 17987       | 52,8 |
| <b>Türkiye</b>     | 1657         | 1239        | 74,8 | 418         | 25,2 |

**Kaynak:** International Labor Organization, ILOSTAT Database, 2020

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

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün verilerine göre ise 2019 yılında dünya genelinde konaklama ve yiyecek içecek hizmetleri sektöründe istihdam edilen toplam 139 milyon 823

bin kişinin %54,2'sini kadınlar oluşturmaktadır (International Labor Organization, 2020). Bu oran, dünya genelinde tüm sektörlerde %44,6 olan kadın istihdam oranı (Bkz. Tablo 2) ile karşılaştırıldığında, kadınların turizm sektöründe daha fazla temsil edildikleri ifade edilebilir. Ayrıca, Tablo 5 incelendiğinde düşük, yüksek-orta ve yüksek gelir düzeyindeki ülkelerde de turizmin kadın ağırlıklı bir sektör olduğu dikkat çekmektedir. Ancak, ilgili veriler Türkiye'nin 2019 yılında konaklama ve yiyecek içecek hizmetleri sektöründe istihdam edilen kadın oranının %25,2 olarak gerçekleştiğini ve sektörde kadın istihdam oranının dünya ortalamasından oldukça geride olduğunu göstermektedir.

**Tablo 6:** Turizm Sektöründe İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı (AB-28)

| Yıl  | Toplam (Bin) | Erkek (Bin) | %    | Kadın (Bin) | %    |
|------|--------------|-------------|------|-------------|------|
| 2014 | 212860       | 114753      | 53,9 | 98107       | 46,1 |
| 2015 | 215203       | 115960      | 53,9 | 99243       | 46,1 |
| 2016 | 218339       | 117639      | 53,9 | 100700      | 46,1 |
| 2017 | 221328       | 119175      | 53,8 | 102153      | 46,2 |
| 2018 | 223724       | 120377      | 53,8 | 103347      | 46,2 |
| 2019 | 225691       | 121246      | 53,7 | 104445      | 46,3 |

**Kaynak:** European Commission, EUROSTAT Database, 2020

Turizm sektöründe istihdamın cinsiyete göre dağılımı Avrupa Birliği (AB-28) üye ülkeleri kapsamında incelendiğinde, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde 2019 yılı itibariyle 225 milyon 691 bin kişinin turizm sektöründe istihdam edildiği ve toplam turizm istihdamının %46,3'ünü kadın işgücünün oluşturduğu görülmektedir. Avrupa Birliği'nde 2014-2019 yılları arasında turizm sektöründe istihdam edilen kadın oranına ilişkin istatistikler incelendiğinde ise kadın istihdam oranının korunduğu ve büyük bir değişiklik olmadığı dikkat çekmektedir (Bkz. Tablo 6).

**Tablo 7:** Turizm Sektöründe İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı (TR)

| Yıl  | Toplam (Bin) | Erkek (Bin) | %    | Kadın (Bin) | %    |
|------|--------------|-------------|------|-------------|------|
| 2014 | 25257        | 17749       | 70,3 | 7508        | 29,7 |
| 2015 | 25885        | 18049       | 69,7 | 7836        | 30,3 |
| 2016 | 26472        | 18354       | 69,3 | 8118        | 30,7 |
| 2017 | 27393        | 18870       | 68,9 | 8523        | 31,1 |
| 2018 | 27882        | 19091       | 68,5 | 8791        | 31,5 |
| 2019 | 27230        | 18536       | 68,1 | 8694        | 31,9 |

**Kaynak:** European Commission, EUROSTAT Database, 2020



Turizm sektöründe istihdam istatistikleri Türkiye özelinde incelendiğinde, 2019 yılında toplam 27 milyon 230 bin kişinin turizm sektöründe istihdam edildiği görülmektedir. Kadınların turizm sektöründe istihdam oranı 2014 yılında %29,7 iken bu oran, 2019 yılında %31,9'a yükselmiştir (Bkz. Tablo 7). Hem dünya geneli hem de Avrupa Birliği'ne üye ülkeler ile karşılaştırıldığında, Türkiye'nin turizm sektöründe istihdam edilen kadın oranı açısından oldukça geride olduğu görülmektedir. Ancak, Türkiye'de Avrupa Birliği üye ülkelerine göre turizm sektöründe kadın istihdam oranındaki artışın daha olumlu olduğu dikkat çekmektedir.

### **Turizm Sektörünün Kadın İşgücüne Sağladığı Fırsatlar ve Zorluklar**

Turizm sektörü talep ile doğru orantılı olarak yarı zamanlı, geçici ya da mevsimsel istihdam ilişkilerinin kurulduğu, çalışma saatlerinin uzun ve yoğun olduğu, diğer sektörlerle kıyasla eğitilmiş ve nitelikli işgücüne daha az ihtiyaç duyulan, bu nedenle işgücü kalitesi bakımından eğitimsiz ve kalifiye olmayan iş gücünün çalıştığı, ücretlerin yetersiz, sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi oranının ise oldukça düşük olmasından dolayı sosyal diyalogun da etkili gerçekleşemediği bir sektör olarak kabul edilmektedir (Cheong, 2009; Cooper vd., 2004; Kaya ve Atçı, 2015; Riley, Ladkin ve Szivas, 2002; Tüzünkan, 2015). Sektörün sahip olduğu bu özellikler, özellikle sektörde istihdam edilen ya da edilecek kadın işgücünün rolü ve konumu açısından da çoğu zaman belirleyici olmaktadır.

İlgili literatür incelendiğinde turizm sektöründe yer alan işlerin önemli bir kısmı, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı olarak kadınlara ait gösterilen ev işlerinin bir uzantısı olarak kabul edilmekte ve bu nedenle sektörde istihdam edilen işgücünün büyük bir kısmının kadın olması tercih edilmektedir (Akoğlan, 1996; Cave ve Kılıç, 2010). Ancak bu duruma karşın, diğer sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe de çalışma yaşamının erkek egemen kültür tarafından etkilendiği ve bu anlayış çerçevesinde kadınların üst yönetim düzeyinde daha az istihdam edildikleri ifade edilmektedir (Baum, 2013; Li ve Leung, 2001; Skalpe, 2007; Thrane, 2008). Nitekim Qin ve Yang (2015)'ın Pekin'deki beş yıldızlı bir otelde işgücü rollerini ve cinsiyet eşitliğini inceledikleri çalışmalarında, kadın çalışanların daha çok resepsiyon, kat hizmetleri, yiyecek-icecek servisi ve benzeri görevlerde yoğunlaştığı, erkeklerin ise mutfak, güvenlik ve teknik bakım hizmetleri gibi diğer işlerde görev aldıkları tespit edilmiştir. Ayrıca, otel çalışanlarının çoğunluğu kadın olmasına rağmen, otelin üst düzey yönetim pozisyonlarında yalnızca birkaç kadının istihdam edildiği belirlenmiştir. Benzer şekilde, Elmas (2007)'ın Kapadokya'da yürüttüğü çalışma sonucunda da kadınların genellikle ev işlerinin uzantısı olarak düşünülen kat hizmetleri ve yiyecek-icecek servisi gibi işlerde istihdam edildikleri ve kadın çalışan sayısı yüksek olmasına rağmen, yalnızca tek bir kadının yönetici konumunda görev yaptığı tespit edilmiştir.

Turizm sektöründe kadın işgücünün karşılaştığı zorluklardan bir diğeri ise, ücret eşitsizliğidir. Diğer sektörlerle kıyasla turizm sektöründe düşük olan ücretler, kadın işgücü için daha da düşük olabilmektedir. Yapılan araştırmalar, turizm sektöründe istihdam edilen kadın ve erkeklerin benzer sosyo-demografik özelliklere sahip olsalar da elde ettikleri ücretler arasında cinsiyete dayalı farklılıklar olduğunu göstermektedir (Burgess, 2003; Skalpe, 2007; Thrane, 2008). Örneğin, Thrane (2008)'in 1994-2002 yılları arasında Norveç'teki turizm işletmelerinde yürüttüğü araştırma sonucunda eğitim, tecrübe, ebeveynlik ve evlilik gibi sosyo-demografik değişkenler sabit iken erkek çalışanların kadın çalışanlardan yaklaşık %20 daha yüksek ücret elde ettiği tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Uluslararası Çalışma

Örgütü (ILO)'nün "Global Report on Women in Tourism" başlıklı raporuna göre de dünya genelinde turizm sektöründe çalışan kadınlar erkeklerden %14,7 daha az gelir elde etmektedirler (International Labor Organization, 2019). Uğuz ve Topbaş (2016)'ın Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından hazırlanan 2011 Hanehalkı İşgücü Anketi'nden yola çıkarak yaptıkları analizler sonucunda ise turizm sektöründe erkeklerin kadınlardan yaklaşık %18 oranında daha fazla kazanç elde ettikleri ve bu ücret farkının %6'sının cinsiyet ayrımcılığından kaynaklandığı belirlenmiştir.

Ücret eşitsizliğinin yanı sıra yaş da turizm sektöründe kadın işgücü için istihdamı güçleştiren değişkenlerden biri olarak gösterilmektedir. Literatürde diğer sektörlerin aksine, turizm sektöründe 35 yaşın altındaki kişilerin istihdam edilmesi yönünde bir eğilim olduğu ifade edilmektedir. Özellikle, turizm sektöründe işverenlerin belli bir yaşın üzerindeki (genellikle 35 yaş sınırı) kadın başvuru sahiplerini sık sık reddettiği ve iş başvurusu yapan kadın adayların fotoğraflarının talep edildiği belirtilmektedir (Aynalem, Birhanu ve Tesefay, 2016) Ayrıca, günümüzde turizm sektöründe kadınların konumu daha olumlu olsa da basın ve yayın sektöründe kadın bedeninin bir pazarlama ve medya aracı olarak kullanılması, turizm ile kadının cinsel kimliğinin bağdaştırılmasına yol açmaktadır (Chhabra vd., 2011; Dinçer vd., 2016; Pritchard, 2001; Tuncel, 2011). Özetle, turizm sektöründe istihdam edilen kadın oranı yüksek olmasına rağmen (Cave ve Kılıç, 2010; Lee ve Kang, 1998), üst düzey pozisyonlarda erkekler egemen bir rol oynarken, düşük seviyelerdeki işlerde kadınların daha fazla yoğunlaştığı vurgulanmaktadır. Bu durum ise turizm sektörünün kadın işgücü için vasıfsız, düşük ücretli ve güvencesiz olarak nitelendirilmesine yol açmaktadır (Baum, 2013; Cave ve Kılıç, 2010; Costa vd., 2011; Fernandez vd. 2009).

Bahsedilen tüm bu olumsuzluklara rağmen emek yoğun bir sektör olan turizm özellikle işgücü piyasasına ilk kez giren ya da iş bulmakta güçlük çeken düşük vasıflı kişilere, göçmen ve azınlık gruplarına, uzun süreli işsizlere ve aile sorumlulukları nedeniyle yarı zamanlı çalışabilecek kadınlara istihdam fırsatı sağlamada önemli bir rol oynamaktadır (World Tourism Organization ve International Labour Organization, 2014). Ayrıca, turizm sektörü her ne kadar kadınları geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine indirgeyen ve bu yolla cinsiyete dayalı eşitsizlikleri güçlendiren bir yapıya sahip olsa da turizmin özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki kadınların ekonomik ve sosyal açıdan güçlendirilmelerine olanak sağlayacağını öne süren çalışmalar bulunmaktadır (Chant, 1997; Ferguson, 2011; Khatiwada ve Silva, 2015; Lee ve Kang 1998; Sinclair, 1997). Örneğin, Ferguson (2011) turizm gelişiminin teorik olarak toplumsal cinsiyet eşitliğine ve kadınların güçlenmesine katkıda bulunabileceğini savunmakta ve bu potansiyeli en üst düzeye çıkarabilmek için ilgili politikaların yeniden düzenlenmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Benzer şekilde, Khatiwada ve Silva (2015)'nin turizm istihdamının Namibya'daki cinsiyet eşitsizliği üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmaları sonucunda elde edilen bulgular da turizmin kadınlar için belirli avantajlar sağladığını ve turizm istihdamının cinsiyet eşitsizliğinin azaltılmasına yardımcı olduğunu göstermektedir.

Dünya Bankası tarafından hazırlanan Turizm ve Kadın Raporu'na (World Bank, 2017) göre turizm sektörü, kadınlara işgücüne katılım, girişimcilik ve yöneticilik alanlarında diğer sektörlerle göre daha fazla fırsat sunmaktadır. Bu doğrultuda, kendi işletmelerini kurarak girişimci olan kadın sayısının, diğer sektörlerle kıyasla turizm sektöründe iki kat daha fazla olduğu belirtilmektedir. Örneğin, Endonezya, Malezya, Filipinler ve Tayland'da, turizm işletmelerinin yarısından fazlası kadınlar tarafından işletilmektedir. Nikaragua ve

Panama'da ise turizm işletmelerinin %70'den fazlası kadın girişimcilere aittir. Diğer taraftan, kadınların turizm sektöründe yönetici/lider olarak yer almalarının diğer sektörlerle göre daha kolay olduğu vurgulanmaktadır. Nitekim Hilton ve Marriott gibi uluslararası zincir konaklama işletmelerinin uygulamaya başladığı kadın liderler yetiştirme programları aracılığıyla kadın çalışanlarını destekledikleri görülmektedir. Bu bağlamda, kadınların turizm sektöründe istihdam edilebilmelerini kolaylaştıran sektöre özgü temel özellikler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- a. Turizm sektöründeki işlerin yüksek beceri ve eğitim gerektirmemesi:** Turizm sektöründeki işlerin büyük çoğunluğunun düşük beceri ve eğitim düzeyinde gerçekleştirilebilmesi, kadınların bu sektörde istihdam edilmesini kolaylaştırmakta ve bu durum toplum içerisinde ekonomik özgürlüğünü kazanan kadın sayısının artmasına katkı sağlamaktadır.
- b. Kişisel ve misafirperverlik becerilerine önem verilen bir sektör olması:** Kadınların genel kişisel özellikleri ile turizm sektöründe yürütülen işlerin çoğunun uyumlu olması, kadınların turizm sektöründe istihdam edilmesini kolaylaştırmaktadır.
- c. Mevsimlik ve yarı zamanlı çalışma imkânının olması:** Turizm sektöründe istihdam ilişkilerinin turizm talebi ile doğru orantılı olarak kurulması sebebiyle, aile sorumlulukları bulunan kadınlara mevsimsel ve yarı zamanlı çalışma imkanı tanınması daha kolay olmaktadır.
- d. Girişimcilik için yüksek finansman gerektirmemesi ve kadın girişimciliğinin teşviklerle desteklenmesi:** Turizm sektöründe sunulan hizmetlerin emeğe dayalı olması, kadınların küçük ve orta büyüklükte gelir getirici faaliyetlere ilişkin girişimlerde bulunmasını kolaylaştırmaktadır. Ayrıca, son yıllarda Birleşmiş Milletler, ILO ve OECD gibi uluslararası örgütler tarafından turizm sektörünün kadınların ekonomik ve sosyal açıdan güçlendirilmeleri için bir fırsat alanı olarak tanımlanması, kadınların turizm sektöründe girişimci olarak daha fazla teşvik edilmelerini ve desteklenmelerini sağlamaktadır.
- e. Paylaşım ekonomisi aracılığıyla kadınlara kazanç elde etme fırsatı sunması:** Paylaşım ekonomisi kapsamında Airbnb, Uber ve Vrbo gibi çevrimiçi platformlar aracılığıyla kadınların evlerini kiralayarak turizm sektöründe ekonomik kazanç elde etmeleri kolaylaşmaktadır.

Sonuç olarak, turizm sektörü içinde barındırdığı olumsuz özelliklere rağmen, özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki ve eğitim seviyesi düşük kadınlara sunduğu fırsatlar ile hem kadınların ekonomik ve sosyal açıdan güçlenmelerini, hem de kayıtlı kadın istihdamının artırılarak ülkelerin ekonomik büyüme ve kalkınma sürecine katkı sağlamaktadır.

## Sonuç ve Öneriler

Tarihsel süreçte evde çocuk bakmak ve ev işleri yapmak gibi görevleri olan kadınlar, sanayi devrimi ile birlikte çalışma yaşamına dâhil olarak farklı roller de elde edinmeye başlamıştır. Ancak, günümüzde hala toplumsal kalıp değer yargıları ile kendilerine yüklenen rollerden kurtulamayan kadınlar, sahip oldukları rollere yenilerini ekleyerek, ayrı gibi görünen iş ve aile kavramlarını birlikte yürütmek ve dengelemek zorunda kalmaktadır. Bu durumun yanı sıra, işgücü piyasasına erkeklerden çok sonra giren kadınların, çalışma yaşamında cinsiyete

dayalı çeşitli ayrımcı tutumlarla da karşı karşıya kaldıkları bilinen bir gerçekliktir. Kadınların istihdama katılımları sadece ekonomik özgürlüklerini elde etmelerinin değil, aynı zamanda ülkeler için toplumsal, sosyal ve ekonomik etkiler de yaratmaktadır. Dolayısıyla, kadınların çalışma yaşamında yer almalarının kalkınma süreci üzerinde olumlu etkilere sahip olması, kadın istihdamının artırılmasını ülkeler açısından önemli bir konu haline getirmektedir. Bu gerekçeyle, özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasının dezavantajlı gruplarından birini oluşturan kadınların istihdama katılımlarının kolaylaştırılması ve teşvik edilmesi amacıyla çeşitli politika ve uygulamalar yürütülmekte, bazı sektörler ise kadın istihdamının artırılmasında ön plana çıkarılmaktadır. Bu sektörlerden biri olan turizm ise sahip olduğu özellikler sebebiyle, diğer sektörlerle kıyasla daha fazla kadının istihdam edilmesini kolaylaştıran bir fırsat alanı olarak kabul edilmektedir. Bu doğrultuda, çalışmada kadın işgücünün hem genel, hem de turizm sektöründeki yeri mevcut istatistikler aracılığıyla incelenmiş ve turizm sektörünün sahip olduğu olumlu ve olumsuz özellikler temel alınarak, sektörün kadın işgücü istihdamı için sunduğu fırsat ve zorluklar değerlendirilmiştir.

Çalışma sonucunda, ilgili istatistikler dünya genelinde her ne kadar turizm sektöründe istihdam edilen kadın sayısının, diğer sektörlerle kıyasla daha fazla olduğunu gösterse de istihdamın niteliği açısından hala arzu edilen düzeye ulaşamadığı ifade edilebilir. Nitekim, diğer sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe de çalışma yaşamının erkek egemen kültür tarafından etkilendiği ve bu anlayış çerçevesinde kadınların daha az ücret aldıkları ve üst yönetim düzeyinde daha az istihdam edildikleri dikkat çekmektedir. Diğer taraftan, ilgili istatistikler doğrultusunda, Türkiye’de turizm sektöründe kadın istihdam oranının hem dünya, hem de Avrupa Birliği ülkelerinin ortalamasından oldukça geride olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla, Türkiye’de turizm sektöründe kadın istihdamının artırılabilmesi ve kolaylaştırılabilmesi amacıyla kadınların toplum ve sektör içerisinde karşılaştıkları engellerin ortadan kaldırılabilmesine ilişkin çalışmalara daha fazla ağırlık verilmesi önem arz etmektedir. Bu doğrultuda, öncelikle ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından turizm sektöründe kadın istihdamının önündeki sorunlar tespit edilerek, hayata geçirilebilecek çözüm önerileri geliştirilmelidir. Daha öncede vurgulandığı üzere turizm sektörünün Birleşmiş Milletler, ILO ve OECD gibi uluslararası örgütler tarafından bir fırsat alanı olarak tanımlanması, bu sektörde kadın girişimciliğinin daha fazla desteklenmesine ve teşvik edilmesine imkân sağlamaktadır. Dolayısıyla, Türkiye’de turizm sektöründe kadınların girişimci olarak desteklenmesi ve güçlendirilmesi amacıyla özellikle cinsiyet eşitliğinin turizm geliştirme projelerine dâhil edilerek kadınların bu imkanlardan optimal düzeyde yararlanmalarını sağlanmalıdır.

Sektörde kadın çalışan sayısının az olduğu iş kollarının belirlenmesi ve sektörde istihdam edilen kadınlara bu iş kollarına yönelik eğitim fırsatlarının sunulması ise kadınların bu alanlarda da sorumluluk almalarına ve yükselmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca, 2018 yılı itibarıyla Türkiye’de kreş ve gündüz bakımevi hizmetinin işverenlerce iş yerinde verilmesi halinde, bu hizmetten faydalanan kadın çalışana sağlanan menfaatin tamamı; hizmetin dışarıdan bir kurumdan alınması durumunda ise asgarî ücretin aylık brüt tutarının %50’si gelir vergisinden istisna tutulmaktadır. Dolayısıyla, turizm işletmelerinin bu teşviği kullanarak kadın çalışanlarına çocuk bakım desteği sağlamalarının artırılması yolundaki girişimler ve/veya anneler için esnek çalışma imkanının tanınması, kadınların hem sektöre girmelerini kolaylaştıracak, hem de sektörde çalışan kadınların istihdamının sürdürülebilirliğine katkı sağlayacaktır. Son olarak, her ne kadar bu çalışma içerisinde

ülkedeki eğitim istatistiklerine yer verilmese de ilgili istatistikler incelendiğinde toplam istihdam içinde eğitilmiş kadın sayısının düşük olduğu görülmektedir. Nitekim, eğitim düzeyi ile istihdam arasındaki ilişki göz önünde bulundurulduğunda, eğitim düzeyi arttıkça istihdam edilebilirliğin de artacağı ifade edilebilir. Bu kapsamda, özellikle kırsal turizm bölgelerinde kadınların farkındalık, bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi için kamu ve özel sektör tarafından uygun eğitim ve sertifika programlarının düzenlenmesi, hem turizm sektöründe kadın istihdamının artırılmasına, hem de kayıt dışı kadın istihdamının azalmasına yardımcı olacaktır.

### Kaynakça

- Akoğlan, M. (1996). Positions women hold in the accommodations industry. *Anatolia*, 16-23 (September-December).
- Aşkın, E. Ö. ve Aşkın, U. (2017). Toplum yararına programların kadın işsizliği ile mücadeledeki etkinliği: Tokat ili araştırması. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 19(1), 23-48.
- Aynalem S, Birhanu K, Tesefay S (2016) Employment opportunities and challenges in tourism and hospitality sectors. *Journal of Tourism & Hospitality* 5(6), 1-5.
- Baum, T. (2013). *International perspectives on women and work in hotels, catering and tourism*. Geneva: International Labour Organization.
- 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.
- 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.
- Chhabra, D., Andereck, K., Yamanoi, K. ve Plunkett, D. (2011). Gender equity and social marketing: An analysis of tourism advertisements. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 28(2), 111-128.
- Chant, S. (1997). Gender and tourism employment. M. T. Sinclair (Ed.), *Gender, work and tourism* (120-180). London: Routledge.
- Cheong, W. M. (2009). Employment characteristics and trends of tourism-related industries. *Macao Monetary Research Bulletin*, 13, 67-89.
- Cooper, C., Fletcher, J., Gilbert, D., Fyall, A. ve Wanhill, S. (2005). *Tourism: Principles and practice*. UK: Pearson Education.
- Costa, C., Carvalho, I. ve Breda, Z. 2011. Gender inequalities in tourism employment: The Portuguese case", *Revista Turismo & Desenvolvimento*, 15, 39-54
- Çelik Uğuz, S. ve Topbaş F. (2016). Turizmde kadın istihdamı ve ücret ayrımcılığı: Karşılaştırmalı bir analiz. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 27 (1), 62-78.
- Dinçer, F. İ., Akova, A. Muğan Ertuğral S. ve Aydoğan Çifçi, M. (2016). Türkiye'de turizm sektöründe kadın istihdamı: İmkanlar ve engeller. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 1, 379-395.

- Elmas, S. (2007). Gender and tourism development: A case study of the Cappadocia Region of Turkey, A. Pritchard, N., Morgan, I. Atelyevic (Ed.), *Tourism and gender: Embodiment, sensuality and experience* (302-314). CABI Publishing.
- European Commission (2020). EUROSTAT database, [tourism statistics]. 01.05.2020 tarihinde <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> adresinden erişilmiştir.
- Goldin C. (1995). The U-shaped female labor force function in economic development and economic history. T.P. Schultz (Ed.) *Investment in women's human capital and economic development* (61-90). University of Chicago Press.
- Ferguson, L. (2011). Promoting gender equality and empowering women? Tourism and the third millennium development goal. *Current Issues in Tourism*, 14(3), 235-249.
- Fernandez, M., Pena-Boquete, Y. ve Pereira, X. (2009). Labor conditions in the Spanish hotels and restaurants industry. *Tourism Analysis*, 14(3), 293-312.
- International Labor Organization (2019). *Global Report on Women in Tourism*, (Second Edition), UNWTO, Madrid, Doi: <https://doi.org/10.18111/9789284420384>
- International Labour Organization. (2020). ILOSTAT database [Population, labor force participation and employment statistics]. 30.04.2020 tarihinde <https://ilostat.ilo.org/data/> adresinden erişilmiştir.
- Kaya, İ. ve Atçı, D. (2015). Türk turizm sektöründe çalışma saatlerinin analizi ve değerlendirilmesi. *Cag University Journal of Social Sciences*, 12(2), 23-47.
- Khawwaja, L. K. ve Silva, J. A. (2015). Mitigating gender inequality in rural regions: The effects of tourism employment in Namibia. *International Journal of Tourism Research*, 17(5), 442-450.
- Lee, C. ve Kang, S. (1998). Measuring earnings inequality and median earnings in the tourism industry, *Tourism Management*, 19 (4), 341-348.
- Li, L. ve Leung, R.W. (2001). Female managers in Asian hotels: Profile and career challenges, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13 (4), 189-196.
- Pritchard, A. (2001). Tourism and representation: A scale for measuring gendered portrayals. *Leisure studies*, 20(2), 79-94.
- Riley, M., Ladkin, A. ve Szivas, E. (2002). *Tourism employment: Analysis and planning*. UK: Channel View Publications.
- Qin, J. ve Yang, Z. (2015). Perception of gender equality among female employees in Beijing five-star hotel. *Tourism Tribune*, 30(9), 63-71.
- Sinclair, M. T. (1997). Gendered work in tourism: Comparative perspectives. M. T. Sinclair (Ed.), *Gender, work and tourism* (219-233). London: Routledge.
- Skalpe, O. (2007). The CEO gender pay gap in the tourism industry-evidence from Norway, *Tourism Management*, 28 (3), 845-853.
- Tansel, A., (2000), Kadın istihdamı. T. Bulutay (Ed.), *İktisadi kalkınma ve kadınların işgücüne katılımı: Türkiye'den zaman-serisi kanıtları ve illere göre yatay kesit kestirimleri* (111-151). Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü.

- Tansel, A. (2012). 2050'ye doğru nüfusbilim ve yönetim: İşgücü piyasasına bakış. Türkiye Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA): İstanbul. Yayın No: TÜSİAD-T/2012-11/536.
- Thrane, C. (2008). Earnings differentiation in the tourism industry: Gender, human capital and socio-demographic effects. *Tourism Management*, 29(3), 514-524.
- Tsani, S., Paroussos, L., Fragiadakis, C., Charalambidis, I. ve Capros, P. (2013). Female labour force participation and economic growth in the South Mediterranean countries. *Economics Letters*, 120(2), 323-328.
- Tuncel, I., (2011). Turizmin cinsiyeti ya da kadın gölgesinde turizm, *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 2, 140-164.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2020). İşgücü İstatistikleri. <http://www.tuik.gov.tr/> adresinden erişilmiştir. Erişim Tarihi: 01.05.2020
- Tüzünkan, D. (2015). Düzgün İş'in hedefleri açısından Türk turizm sektörünün genel özellikleri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(29), 241-251.
- Uğuz, S. Ç. ve Topbaş, F. (2016). Turizmde kadın istihdamı ve ücret ayrımcılığı: Karşılaştırmalı bir analiz. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 27(1), 62-78.
- World Bank (2017). *Women and tourism: Designing for inclusion*. Washington, DC: World Bank Group.
- World Travel & Tourism Council, (2020). 02.05.2020 tarihinde <https://wtcc.org/en-gb/> adresinden erişilmiştir.
- World Tourism Organization and International Labour Organization, (2014). *Measuring Employment in the tourism industries—Guide with best practices*. Madrid:UNWTO.

### Açıklamalar

Avrupa Birliği (AB-28)'ne ilişkin istatistikler, Almanya, Belçika, Fransa, Hollanda, İtalya, Lüksemburg, Danimarka, Birleşik Krallık, İrlanda, Yunanistan, Portekiz, İspanya, Avusturya, Finlandiya, İsveç, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Güney Kıbrıs, Letonya, Litvanya, Macaristan, Malta, Polonya, Slovakya, Slovenya, Bulgaristan, Romanya ve Hırvatistan ülkelerini yansıtmaktadır.