

Türkiye’de Turizm Sektöründe İstihdam Sorunları

Employment Issues in Tourism Industry in Turkey

Dr. Öğr. Üyesi Şenol ÖZTÜRK

Kırklareli Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü

Kırklareli University

Faculty of Economics and Administrative Sciences

Labour Economics and Industrial Relations

senolozturk@klu.edu.tr

Temmuz 2021, Cilt 12, Sayı 2, Sayfa: 1-38

July 2021, Volume 12, Number 2, Page: 1-38

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2021

www.dergipark.org.tr/cider

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL

Kenan YAVUZ
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Dr. Elif ÇELİK

EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR

Dr. Berna YAZAR ASLAN
Esra TAŞÇI

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES

ECONLI T - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR
DİLİ / LANGUAGE
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - TURKISH and ENGLISH

PRINT ISSN

2146 - 0000

E - ISSN

2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR Türkiye Bilimler Akademisi
Prof. Dr. Cihangir AKIN Yalova Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf ALPER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ Kırklareli Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ İstanbul Gelişim Üniversitesi
Prof. Dr. Eyüp BEDİR YÖK
Prof. Dr. Vedat BİLGİN Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Prof. Dr. Erdal ÇELİK YÖK
Prof. Dr. Toker DERELİ Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. E. Murat ENGİN Galatasaray Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent ERDEM Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ Gençlik ve Spor Bakanlığı
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Nükhet HOTAR Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Aşkın KESER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer KOÇEL İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Metin KUTAL Gedik Üniversitesi
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet MAKAL Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. Sedat MURAT Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU Fenerbahçe Üniversitesi
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. İnsan TUNALI Boğaziçi Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih UŞAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Erinç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Kemalettin AYDIN Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erdiñ YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ Pamukkale Üniversitesi
Dr. Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Türkiye’de Turizm Sektöründe İstihdam Sorunları Employment Issues in Tourism Industry in Turkey

Şenol Öztürk¹

Öz

Turizm sektörü 1990’lardan itibaren Türkiye ekonomisinde ağırlık kazanmaya ve son yıllarda kriz dönemlerinde dış ticaret açığını kapama ve istihdam gibi makroekonomik göstergelerde belirleyici olmaya başlamıştır. Bununla birlikte istihdam boyutunda olumlu nicel artışın nitel anlamda ciddi istihdam sorunları ve sosyal hak ihlalleri pahasına elde edildiği bilinmektedir. Öyle ki, Türkiye turizm sektöründe bir istihdam ilişkisinde görülmesi muhtemel tüm istihdam sorunları mevcuttur. Bu sorunların kitlesel ve mevsimsel turizm modelinin uygulanmaya başlamasından bu yana varlığını koruması ve yine uzun yıllardır resmî kurumlar tarafından kabul edilmeleri ve çözüm önerileri getirilmesine rağmen hala çözülememesi, sorunların yapısal nitelikte olduklarını göstermektedir. Literatür incelemesi yoluyla yapılan bu çalışma sonucuna göre, sorunların çözümü için bu yapısal sorunların anlaşılması ve salt idari düzenlemeler yerine daha köklü yapısal stratejilerin hayata geçirilmesi gerekmektedir. Çalışma standartları bağlamında anlamlı bir kazanım için sektördeki düşük katma değerli ve maliyet odaklı iş modeli değiştirilerek, sektörün ülke ekonomisi ve uluslararası rekabet skalasındaki konumuna yönelik gerçekçi bir kamu stratejisi oluşturulmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Türkiye Turizm Sektörü, İstihdam Sorunları, Sendikalaşma, Çalışma İlişkileri

Abstract

Tourism sector has gained weight in Turkey's economy since the 1990s and, in last decades, begun to be decisive in the economic indicators such as foreign trade deficit and employment especially in times of crisis. However, it is a fact that the positive quantitative increase in the employment dimension is achieved at the expense of serious employment problems and social rights violations in qualitative terms. All the possible employment issues which can be seen in an employment relationship are observed in tourism sector of Turkey. The fact that these problems have existed for many years along with the inception of the mass and seasonal tourism model and that they have been accepted by official institutions for many years and cannot be solved despite the proposals for solutions, show that the problems are structural in nature. For this reason, the solution of the problems depends on understanding the structural problems and the implementation of more fundamental structural strategies instead of purely administrative practices and policies. When the relevant literature is examined, it is seen that the solution of employment problems in the sector depends on transforming the low

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü, senolozturk@klu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0124-3130

Başvuru Tarihi: 17.02.2021
Yayına Kabul Tarihi: 04.06.2021

value-added and cost-oriented business model of the sector and the formation of a realistic government strategy for the position of the sector in the national economy and international competition scale.

Key Words: Turkey's Tourism Industry, Employment Issues, Unionization, Labour Relations

GİRİŞ

Dünya ekonomisinin küreselleşme sürecine paralel şekilde ülkelerin yabancı yatırım ve döviz ihtiyacının artması sonucu turizm sektörünün ülke ekonomilerindeki önemi hızla artmaktadır. Turizm sektörü, döviz kazandırma özelliği ve emek yoğun niteliğiyle sahip olduğu doğrudan ve dolaylı istihdam kapasitesi yönünden özellikle gelişmekte olan ülkeler için önemli bir sektör olarak kabul edilmektedir.

Diğer sektörlerle canlılık kazandırması, istihdam yaratma potansiyeli, sektörde elde edilen döviz gelirlerinin ihracat ve milli gelir içindeki payının artması ve dış ticaret açığını finanse etmesi nedeniyle turizme verilen önem ve bu sektöre yapılan yatırımlar son otuz yılda çok hızlı bir artış göstermiştir (ÇSGB, 2011:15).

Turizm sektörünün kendisi emek yoğun olduğu gibi, 38 sektörle girdi ve çıktı bağlantısı bulunduğu için istihdam çarpan katsayısının 1,5 gibi yüksek olduğu belirtilmektedir (Kaya, 2012:245). Konaklama, yiyecek içecek, ulaştırma, seyahat ve eğlence gibi alt sektörlerle doğrudan; gıda üretimi, ulaşım destek hizmetleri, bankacılık, hediyelik eşya gibi alanlarda dolaylı hizmet potansiyeli ile istihdama büyük katkı sağlamaktadır (Çetin, İçöz ve Toker, 2018: 53).

Döviz kazanma ve istidam yaratma nedeniyle ülke ekonomilerinde ağırlık kazanmaya başlayan turizm sektörü 1990'lardan itibaren Türkiye'de de ekonomiyi etkileyen bir ağırlığa sahip olmaya başlamıştır (ÇSGB, 2011:15).

Sektör emek yoğun olmasına rağmen sektörde çalışma koşulları kronik-süregelen problemlere sahiptir. Çalışma koşullarının esnek ve standart dışı nitelik gösterdiği turizm sektöründe istihdamın temel özellikleri olarak mevsimsellik, düşük ücretler, yüksek kayıt dışılık, eksik istihdam, sağlığa aykırı çalışma koşulları, çalışma sürelerinin uzunluğu ve uygunsuzluğu, büyük çapta vasıfsız işgücü, düşük iş tatmini, yüksek işgücü devir hızı oranları, kariyer fırsatlarının yokluğu ve sektöre küçük işletmelerin hâkim olması öne çıkmaktadır (Kaya, 2012:245).

Özellikle, çalışanların çoğunluğunun mevsimlik çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi standart dışı istihdam modelinde bulunmaları nedeniyle düzenli olarak bir işyerinde çalışamaması yasal haklarını kullanmalarını engellemekte ve çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunların çözümünde yasal, idari ve sendikal destekten yoksun kalmalarına yol açmaktadır (ÇSGB, 2013: 12). Sektörde atipik istihdam ilişkilerinin işçileri hak kaybına uğratabilecek şekilde yanlış uygulanması ve çalışanların da bu durumlardaki haklarına ilişkin bilgilerinin yetersiz olması (Çavuş ve Kurar, 2015: 149-168) sektörde sendikalaşmanın koruyucu bir mekanizma olarak ihtiyaç-zorunluluk

olduğunun göstergesidir. Bu zorunlulukla birlikte sektörde genel olarak düşük olan sendikalaşma oranı son yıllarda çok daha düşük seviyelere gerilemiştir.

Yetersiz sendikalaşmayı da içerecek şekilde, sektörün sahip olduğu olumsuz istihdam koşullarının ağırlıklı biçimde yapısal nitelikli sorunlardan kaynaklandıkları görülmektedir. Çalışma kapsamında incelenen istihdam sorunları 1990'lardan bu yana sendikalar, resmi kurumlar ve akademisyenlerce ele alınmakla birlikte bu zamana kadar sorunlara yönelik gelişme sağlanamadığı gibi birçok boyutta durum daha da kötüye gitmektedir. Bu nedenle sorunların çözümünde bu yapısal sorunları dikkate alarak sektöre rekabet gücü, ekonomik katma değer ve istihdamın yapısı perspektifinden yaklaşılması gerekmektedir.

Bu noktadan hareketle çalışmanın temel varsayımı öncelikle sektörün rekabet gücü ve ülke ekonomisi için önemi dikkate alınarak sektöre yönelik bütüncül politikaların belirlenmesi ve emeğin hakkını teslim edecek yapısal düzenlemelerin hayata geçirilmesi sonucunda istihdam koşullarının iyileşmesinin mümkün olduğudur.

Literatür incelemesi yoluyla gerçekleştirilen çalışmada bu amaca uygun olarak turizm sektörünün Türkiye ekonomisindeki önemi ve sektörün rekabet dinamikleri ortaya konmaya çalışılmış, ardından sektördeki istihdamın temel özellikleri tanımlanmıştır. Sektöre rekabet gücü sağlayan her şey dâhil sistemi ve istihdam profilinin sonucu olarak ortaya çıkan çalışma koşulları ve sorunları neden sonuç ilişkisi bağlamında gerçekçi bir şekilde değerlendirilmeye çalışılmıştır. Çalışmanın son kısmında sektörün sosyal taraflarının sorunlara yönelik çözüm önerileri derlenerek sonuç kısmında bu önerilerin bir değerlendirmesi ve çalışmanın kendi politika önerisi yapılmıştır.

1. Türkiye Ekonomisinde Turizm Sektörü

Türkiye'de 1970'lerde önem kazanan ve ekonomi verilerinde belirli bir büyüklüğe ulaşarak 1980'lerin ortasından itibaren gelişme hızını artıran turizm sektörü (TSA, Cilt 2, 1998:277-78), özellikle kriz dönemlerinde cari açığın kapatılmasında ve işsizliğin azaltılmasında önemli bir role sahiptir (ÜİS-TSÇSR, 2016:1).

1982 yılında yürürlüğe giren 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu ile birlikte devlet üst yapı yatırımlarından çekilmiş ve sektör, kamu arazisi tahsisi, turizmi geliştirme fonundan yararlanma, düşük faizli ve uzun vadeli kredi, yabancı personel istihdam edebilme, gümrük muafiyeti, teşvik primleri, vergi ve yatırım indirimi gibi teşviklerle özel sektör tarafından geliştirilmeye başlamıştır (TC. Kalkınma Bakanlığı, 2014:10-11).

Sektörün gelişme sürecinde önceleri yatırımlarda kamunun payı daha yüksek iken 1980'lerin ortasından itibaren özel sektör yatırımları kamuyu geçmiştir. Turizm sektörüne özel sektör tarafından yapılan yatırımların toplam sabit sermaye yatırımları içindeki oranı 1985 yılında %2,1, 1999 yılında %5,5 ve 2003 yılında %8,3 olan en yüksek seviyeye çıktıktan sonra 2016 yılında yeniden %2 seviyesine inmiştir. 2019 yılı için yatırım oranının %3,2 olması tahmin edilmektedir (TCSBB, Temel Ekonomik Göstergeler).

1980 yılında Türkiye'de Turizm Bakanlığı'ndan belgeli toplam 778 tesis mevcutken (Yılmaz, Keser ve Yorgun, 2010: 90), bu sayı yapılan yatırımlara uygun olarak yıllar içinde hızlı biçimde artmıştır. 2002 yılında bakanlık turizm işletme belgeli tesis sayısı 2.124 ve bu tesislerdeki yatak sayısı 396.148, 2019 yılı sonunda ise tesis ve yatak sayıları sırasıyla 4.038 ve 992.341 olmuştur. 2002 yılında belediye belgeli tesis sayısı 7.772 ve bu

tesislerdeki yatak sayısı 408.005 iken 2019 yılı sonunda tesis ve yatak sayıları sırasıyla 8.104 ve 545.669 olmuştur. Bakanlığa bağlı turizm yatırım belgeli tesis ve yatak sayısında ise bu dönemde azalma söz konusu olup 2002 yılında 1.138 olan tesis sayısı 2019 yılında 723'e düşerken bu tesislerdeki yatak sayısı 222.876'dan 180.852'ye düşmüştür. Bununla birlikte 2002-2019 döneminde bakanlık işletme belgeli ve belediye belgeli tesisler %20, bu tesislerdeki yatak sayısı ise %91 oranında artış göstermiştir (KTB, Turizm İstatistikleri 2019: 24). Yatak sayılarının tesis sayılarından daha fazla artması sektörde işletme ölçeğinin de büyüdüğünü göstermektedir.

1963 yılında 199 bin yabancı turistin geldiği Türkiye'de turizm sektöründen 7,66 milyon dolar gelir elde edilirken, bu tarihten sonra turist sayısı ve turizm gelirleri düzenli biçimde artarak 1985 yılında ülkeye gelen turist sayısı 2,6 milyonu geçerken turizm gelirleri 1,48 milyar dolara, 1995 yılında ise turist sayısı 7,7 milyon, turizm gelirleri 4,9 milyar dolara ulaşmıştır (TSA Cilt 2, 1996:278).

2003 yılında Türkiye'ye gelen yabancı ziyaretçi ve yurt dışı ikametli vatandaş sayısı 16,4 milyon iken bu sayı 2019 yılında 51,7 milyona yükselmiştir (KTB, Turizm İstatistikleri 2019: 6). Bu artışa paralel olarak 2003 yılında 13,8 milyar dolar olan toplam turizm geliri 2019 yılında 34,5 milyar dolara çıkmıştır. 2019 yılı itibarıyla turizm gelirlerinin GSYH içindeki oranı %4,58'e ulaşmıştır (KTB, Turizm İstatistikleri 2019: 14).

Dünya Turizm Örgütü 2018 yılı verilerine göre Türkiye en çok turist alan ülke sıralamasında Dünya'da 6. Avrupa'da 4. sırada olup, en çok turizm geliri elde eden ülke sıralamasında ise Dünya'da 15. Avrupa'da ise 6. sıradadır. Dünya turizmde gelen turist yönünden 2002 yılına göre (17. Sıra) konumunu yükseltirken, turizm gelirinine göre (12. Sıra) sıralamada geriye düşmüştür (KTB, Turizm İstatistikleri 2019: 32-35).

Türkiye'de turizm sektörünün son yıllarda yaşadığı büyüme Avrupa ve Dünya ortalaması ile karşılaştırıldığında, 2008-2018 yılları arasında %8,4 yıllık ortalama turist sayısı artış hızı ile Avrupa (%4,7) ve Dünya (%5,3) ortalamasının üzerinde bir artış hızı gösterdiği, buna karşılık turizm gelirin'in ortalama yıllık artış hızında (%1,66), Avrupa ortalamasının (%1,1) biraz üzerinde fakat Dünya ortalamasının (4,7) çok altında bir hızla sahip olduğu görülmektedir (TYD, Türkiye'nin Dünya ve Avrupa Turizmi İçindeki Yeri).

Toplam turizm gelirindeki bu artışla birlikte turistlerce yapılan ortalama harcama rakamı son yıllarda düşme eğilimi içine girmiş olup, 2003 yılında 850 dolardan 2019 yılında 666 dolara gerilemiştir (KTB, Turizm İstatistikleri 2019: 14). 2001 yılı öncesinde Türkiye için kişi başına düşen turizm harcaması Dünya ortalamasının altında seyrederken, 2001 ve 2003 yılları arasında üstüne çıkmıştır. 2004-2007 yıllarında Türkiye ve Dünya ortalaması aynı seviyelerde seyrederken, 2007 yılından itibaren Türkiye için harcama tutarı yine Dünya ortalamasının altına inmiştir (EKONOMİSTLER DERNEĞİ, 2017: 15). Artan turist sayısı ile birlikte toplam gelirin artmasına karşılık kişi başı harcama tutarının azalması sektörde marjinal verimliliğin-karlılığın düştüğünü göstermektedir.

Turizm gelirleri ile elde edilen döviz miktarının yıllar içinde artmasıyla, bu sektörden elde edilen döviz geliri ihracat yapılan birçok sektörün üzerine çıkmıştır. 1963 yılında %2,1 olan turizm gelirlerinin ihracat gelirlerine oranı (TSA Cilt 2, 1996:278), 1970'li yılların başında %10'un üzerine çıkmış, 1980'li yılların sonunda ise %20 eşliğini aşmıştır. Yaşanan ekonomik krizin etkisi ile 2001 ve 2002 yıllarında %33,4 ve %34,4 gibi

tarihindeki en yüksek seviyelerine ulaşan turizm gelirlerinin ihracat gelirlerine oranı, 2016 yılında %14,8'e kadar düşmüştür. 2019 yılında yine döviz kurlarının ekonomideki yol açtığı durgunluk nedeniyle %19,1 seviyesine çıkmıştır (KTB, Turizm İstatistikleri ve SBB Temel Ekonomik Göstergeler).

Turizm gelirleri ihracat gelirlerine nispeten artarken, Türkiye ekonomisinde dış ticaret açığını kapatma işlevine sahip bir makroekonomik unsur haline gelmiştir. Turizm gelirlerinin dış ticaret açığını karşılama oranı döviz kurlarındaki artışı nedeniyle ithalatta yaşanan daralma dönemlerinde artarken, özellikle ihracatın azaldığı küresel ekonomik kriz dönemlerinde turizm gelirlerinin dış ticaret açığını kapamadaki rolü daha da önemli hale gelmektedir. Tablo 1'de görüleceği üzere; 2001 yılında yaşanan ekonomik kriz ve ertesi yıl turizm gelirlerinin dış ticaret açığını kapama oranı sırasıyla %103,8 ve %80 gibi çok yüksek seviyelere çıkmıştır. Takip eden yıllarda ekonominin normalleşmesiyle kademeli olarak düşen oran 2008 yılındaki küresel finans krizinin etkisiyle 2009 yılında %64,6 seviyesine kadar yükselmiş ardından kriz sonrası ithalatta yaşanan artış nedeniyle 2011 yılında %26,5'e kadar düşmüştür. 2017 yılında %35,4'e kadar düşen turizm gelirlerinin dış ticaret açığını kapama oranı, 2018 ve 2019 yıllarında yaşanan döviz kurlarındaki artış nedeniyle yine hem düşen ithalat hem de artan turizm gelirleri nedeniyle önce %54,7 sonra %116,9'a yükselmiştir.

Tablo 1: Yıllara Göre Turizm Gelirlerinin İhracat Gelirleri ve Dış Ticaret Açığına Oranı

Yıl	Turizm Geliri (x1000\$)	İthalat (x1000\$)	İhracat (x1000\$)	Dış Ticaret Açığı (x1000\$)	Turizm Geliri/İhracat Geliri (%)	Turizm Geliri/Dış Ticaret Açığı (%)
2001	10.450.728	41.399.086	31.334.216	10.064.870	33,35	103,83
2002	12.420.519	51.553.797	36.059.089	15.494.708	34,44	80,16
2003	13.854.866	69.339.692	47.252.836	22.086.856	29,32	62,73
2004	17.076.607	97.539.766	63.167.153	34.372.613	27,03	49,68
2005	20.322.111	116.774.151	73.476.408	43.297.743	27,66	46,94
2006	18.593.951	139.576.174	85.534.676	54.041.499	21,74	34,41
2007	20.942.500	170.062.715	107.271.750	62.790.965	19,52	33,35
2008	25.415.067	201.963.574	132.027.196	69.936.378	19,25	36,34
2009	25.064.482	140.928.421	102.142.613	38.785.809	24,54	64,62
2010	24.930.997	185.544.332	113.883.219	71.661.113	21,89	34,79
2011	28.115.692	240.841.676	134.906.869	105.934.807	20,84	26,54
2012	29.351.446	236.545.141	152.461.737	84.083.404	19,03	34,91

2013	32.310.424	251.661.250	151.802.637	99.858.613	21,28	32,35
2014	34.305.903	242.177.117	157.610.158	84.566.959	21,77	40,57
2015	31.464.777	207.234.359	143.838.871	63.395.487	21,88	49,63
2016	22.107.440	198.618.235	149.246.999	49.371.236	14,81	44,78
2017	26.283.656	238.715.128	164.494.619	74.220.509	15,98	35,41
2018	29.512.926	231.152.483	177.168.756	53.983.726	16,66	54,67
2019	34.520.332	210.343.465	180.835.910	29.507.555	19,09	116,99

Kaynak: TÜİK, Haber Bülteni Turizm İstatistikleri Revize Sonuçları 2001-2012, TÜİK, Haber Bülteni Turizm İstatistikleri IV. Çeyrek: Ekim - Aralık, 2013, SBB, Temel Ekonomik Göstergeler, KTB, Turizm İstatistikleri 2019, KTB, 2001-2002 Yılları Turizm Gelirleri Kaynağı kullanılarak oluşturulmuştur.

Turizm sektörünün döviz kazandırma, dış ticaret açığı kapama işlevinin yanı sıra ekonomideki bir diğer önemli işlevi doğrudan ve dolaylı biçimde istihdam yaratmasıdır. Turizm sektörü birçok alt sektör-faaliyet alanından oluştuğu ve bu alt sektörler turizmin yanı sıra turizm dışındaki sektörler tarafından da kapsandığı için konaklama, ulaşım ve acente-tur hizmetleri dışındaki diğer faaliyet alanlarına ait istihdam verilerinin turizm sektöründeki istihdamı kesin olarak yansıtmaması beklenemez. Literatürde de turizm sektöründeki işgücü verilerinin kesin olarak belirlenmenin zorluğuna dikkat çekilmektedir (Şit, 2016:107). Turizm sektörüne yönelik farklı kurumların istihdam verilerindeki farklılaşma bu hususu doğrulamaktadır. Bununla birlikte bu veriler turizm sektörünün toplam istihdam içindeki ağırlığını ve gelişim eğilimini göstermektedir.

Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi'nin (WTTC) verilerine göre Türkiye'de turizm sektörünün istihdama doğrudan katkısı 1995 yılında 347 bin iş ile %1,7 seviyesindeyken, 2001 yılında 627 bin iş ile %2,9 seviyesine çıkmıştır. 2019 yılında ise 855 bin olan doğrudan istihdamın oranı %3 olmuştur.

Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi'nin (WTTC) verilerine² göre Türkiye de turizm sektörünün istihdama toplam (doğrudan ve dolaylı) katkısı 1995 yılında 1 milyon 90 bin iş ile %5,4 seviyesindeyken, 2001 yılında 2 milyon 266 bin iş ile %10,8 seviyesine çıkmıştır. 2019 yılında ise 2 milyon 643 bin olan toplam istihdam katkısının oranı %9,4 olmuştur (WTTC Data Gateway).

Türkiye'de 2000 ve 2019 yılları arasında toplam istihdam 21,5 milyondan 28 milyona çıkarak %30 oranında artış gösterirken (TÜİK, Veritabanları), Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi'nin verileri dikkate alındığında turizmin doğrudan sağladığı istihdam katkısı aynı dönemde %62, toplam istihdam katkısı ise %50 artış göstermiştir.

² Daha önceki yıllara ait çalışmalarda aynı kurumun eski verileri kullanılmıştır. Kurumun sağladığı veriler revize edildiği için bu çalışmalardaki istihdam sayıları daha önceki çalışmalardakilerden farklılık göstermektedir. Bakınız (Şit, 2016:111).

OECD verilerine göre turizmdeki doğrudan istihdam 2014 yılında 1,8 milyon olup toplam istihdamın %6,9'unu oluştururken, 2018 yılında 2,2 milyon olan sektördeki istihdam toplam istihdamın %7,7'sini oluşturmuştur (OECD, 2020: 297).

İŞKUR'un yaptığı İşgücü Piyasası Araştırması raporlarına göre ilk defa sektör bazlı rapor yayınlanan 2017 yılında Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri sektöründeki işyerleri Türkiye genelindeki işyerlerinin %8'ini; sektördeki istihdam ise toplam istihdamın %6,7'sini oluşturmaktadır (İŞKUR, 2017a:13). 2019 yılında sektördeki işyerlerinin oranı %8,8; sektörün istihdam oranı ise %7,9 olmuştur (İŞKUR, 2019a, 6).

Bakanlığın yaptığı çalışmada Türkiye'de turizm sektöründeki doğrudan istihdamın hizmet sektöründeki toplam işgücünün %10-12'sini teşkil ettiği belirtilmektedir (ÇSGB, 2011:11). Bu varsayım dikkate alındığında TÜİK Ekim 2019 işgücü istatistiklerinde belirtilen hizmetler sektöründe 15 milyon 963 bin çalışanın yaklaşık 1,7 milyonu turizm sektöründe istihdam edilmektedir. (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Ekim 2019).

TÜİK verilerine göre, turizm sektöründe 1993 yılında 662 bin kişi olan doğrudan istihdam, 2000 yılında % 52 artışla 1 milyon kişiye ulaşmıştır. Turizm sektöründe doğrudan istihdamın toplam istihdam içindeki oranı 1993 yılında % 3,57 iken 2002 yılında % 4,72'ye yükselmiştir (Yiğitgüden, 2005:p15).

TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Araştırma verileri kullanılarak yapılan hesaplama göre 2009 yılında turizm sektörü³ tarafından istihdam edilen 1 milyon 330 bin işgücünün toplam istihdam içindeki oranı %6,25 olup, 2019 yılında 1 milyon 975 bin işgücünün toplam istihdamdaki payı %7,03 olmuştur (TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları).

Turizm sektörüne ait istihdam verisi sağlayan bir kaynak da bakanlığın yayımladığı işkolu bazlı çalışan sayılarıdır. Fakat yalnızca sigortalı olan kayıtlı istihdamı yansıtan bu sayıların sektördeki kayıt dışılığın yüksek olduğu göz önüne alındığında kesin istihdam verisi sağlamayacağı kabul edilebilir. Ayrıca sayıca fazla olan kahvehanelerin aynı işkolunda yer alması nedeniyle işkolu verilerinin turizm sektöründeki istihdamın doğru hesaplanmasını engellediği vurgulanmaktadır (Yorgun, 2013:56). Bununla birlikte turizm sektöründeki tesis ve yatak sayılarının artış hızı ile konaklama ve eğlence yerleri işkolunda çalışan işçi sayılarının artış hızının benzerlik gösterdiği görülmektedir. Yine işkolundaki istihdam artış ve azalma dönemlerinin turizm sektörünün büyüme ve küçülme dönemlerine denk gelmesi de işkolu göstergelerinin turizm sektörü için geçerli olabileceğini göstermektedir. Sonuç olarak kesinlik ifade etmemekle birlikte işkolundaki işgücü sayılarının toplam kayıtlı istihdam içinde turizm sektörünün ağırlığını yansıttığı bir gerçektir.

Turizm sektörünün en önemli faaliyet alanlarını kapsayan konaklama ve eğlence yerleri işkolunda çalışan toplam işçi sayısı 1995 yılı temmuz ayı döneminde 183.484 iken, 2000 yılında 219.107, 2009 yılında 327.929, 2019 yılında ise 1 milyon 52 bin olmuştur. Bu yıllarda Konaklama ve Eğlence Yerleri İşkolundaki İşçilerin Tüm İşkollarında kayıtlı olan toplam işçiler içindeki oranı sırasıyla %4,7; %4,85; %6,07 ve %7,65 olmuştur. Yine 2000 ve 2019 yılları arasında tüm işkollarındaki toplam işçi sayısı %204 oranında

3 Eurostat tarafından turizmde doğrudan istihdam için kabul edilen H491, H4932, H4939, H501, H503, H511, I551, I552, I553, I561, I563, N771, N7721, N79 NACE REV 2 kodlarını kapsamaktadır. Bakınız: Eurostat, (2020).

artarken konaklama ve eğlence yerleri işkolundaki işçi sayısı %380 artış göstermiştir. (DİE Çalışma İstatistikleri 1995, AÇSHB, Çalışma Hayatı İstatistikleri, 2000-2019).

Tablo 2: Konaklama ve Eğlence Yerleri İşkolundaki İşçilerin Tüm İşkollarına Oranı

Yıllar / Temmuz Dönemi	Tüm İşkollarındaki Toplam İşçi Sayısı	Konaklama ve Eğlence Yerleri İşkolundaki İşçi Sayısı	Konaklama ve Eğlence Yerlerinin Tüm İşkollarına Oranı (%)
1995	3.905.118	183.484	4,70
2000	4.521.081	219.107	4,85
2009	5.398.296	327.929	6,07
2019	13.764.063	1.052.609	7,65

Kaynak: DİE Çalışma istatistikler 1995, DİE Çalışma istatistikler 2000-2001, İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin İstatistikleri Hakkında 2009 ve 2019 Temmuz Ayları Tebliği.

Turizm sektörüne ait istihdam verisi sağlayan bir diğer kaynak Sosyal Güvenlik Kurumu'nun faaliyet gruplarına göre tasnif edilmiş sigortalı işçi istatistikleridir. Ulusal istihdam Stratejisi Turizm Alt Çalışma Grubu raporunda turizm sektörü olarak kabul edilen alt sektörler dikkate alınarak 2014 yılında turizm sektöründeki toplam sigortalı çalışan sayısı SGK verilerinden hareketle 890.014 olarak belirtilmiştir (AÇSHB, 2018: 210). Bu sayının 213.202'si konaklama faaliyet alanına aitken, 564.616'sı yiyecek içecek hizmetleri, 22.602'si havayolu taşımacılığı, 49.221'i seyahat acentesi, tur operatörü ve rezervasyon hizmetleri ve 40.373'ü ise spor, eğlence ve dinlenme faaliyetleri alanlarına aittir.

Bu faaliyet gruplarına ait 2019 yılı SGK 4a grubu verileri incelendiğinde havayolu taşımacılığı alanında 29.687, konaklama alanında 249.448, yiyecek içecek hizmetleri alanında 713.057, seyahat acentesi, tur operatörü ve rezervasyon hizmetleri alanında 52.797, spor, eğlence ve dinlenme faaliyetleri alanında 54.786 sigortalı çalışan ile toplam 1.099.775 turizm sektörü çalışanı olduğu görülmektedir⁴. Bu sayı toplam zorunlu sigortalı özel sektör çalışanlarının (4a) %7,7'sine, zorunlu sigortalı bağımlı ve bağımsız özel sektör çalışanları ile kamu çalışanlarının ise %5,4'üne karşılık gelmektedir (SGK İstatistik Yıllıkları 2019).

Bu veriler ışığında turizm sektöründeki doğrudan istihdamın özel sektörde bağımlı çalışanların yaklaşık %8'ini, toplam istihdamın ise yine yaklaşık %5'ini oluşturduğu ifade edilebilir.

⁴ İşkolu istatistikleri ile SGK istatistiklerinin gösterdiği sayılar birbirine oldukça yakındır. Bununla birlikte SGK verilerinde konaklama ve yiyecek içecek hizmetleri faaliyet grubu çalışan sayısı 962.505 olarak belirtilirken, Merkez Bankasının 2019 yılı Konaklama ve Yiyecek İçecek hizmetleri faaliyetleri sektör kimliği raporunda 761.426 çalışan sayısının belirtilmesi turizm sektöründeki çalışanlara yönelik verilere ait farklılaşmayı gösteren önemli bir örnektir.

Turizm sektörünün Türkiye’de son 30 yılda gösterdiği hızlı büyümeye karşılık sektörün konjonktürel gelişmelerden doğrudan ve kolayca etkilenebilen kırılgan bir sektör olduğuna dikkat çekilmektedir. Sektörün sosyal taraflarına göre ekonomik krizlerin turizm üzerindeki etkisi diğer sektörlerden daha belirgindir (Öztürk, 2018:2). Dolayısı ile turizm, talebin konjonktürel esnekliğinin yüksek olduğu bir sektördür.

Örnek olarak 1998 yılında yaşanan Asya krizi, 1999 yılında oluşan terör korkusu ve meydana gelen Marmara depremi sonucunda takip eden dönemlerde sektör ciddi biçimde daralma göstermiştir (Günel, 2009:18). Yine 2016 yılında gerçekleşen terör eylemleri ve uluslararası ilişkilerdeki gerilim nedeniyle Türkiye’ye gelen yabancı turist sayısı önceki yıla göre %30’dan fazla azalmıştır (Ekonomistler Derneği, 2017: 15).

Son yaşanan Kovid 19 pandemi sürecinde 2020 yılında hem Dünya genelinde hem de Türkiye’de sektörün yaşadığı daralma turizm sektörünün kırılganlığını güncel bir vaka olarak somut biçimde ortaya koymaktadır. Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi son araştırmasında seyahat ve turizm sektöründe pandemi nedeniyle Dünya genelinde yaşanacak iş kayıplarının %50 artarak 75 milyona ulaşacağını duyurmuştur (<https://wtcc.org/>).

Türkiye’de de pandemi sürecinin ilk turizm dönemi olan Haziran 2020’de konaklama sektöründe Haziran 2019’a göre sigortalı ücretli çalışan sayısı %39,7 oranında (171 bin istihdam kaybı) azalmıştır. Diğer sektörlerle karşılaştırıldığında konaklama sektörü hem oransal olarak hem de mutlak işgücü kaybı olarak en fazla daralma yaşayan sektör olmuştur (TEPAV, 2020:6).

Türkiye en çok turist çeken ilk 10 ülke içinde yer almasına rağmen, rekabet ettiği ülkelerle karşılaştırıldığında rekabet gücünün düşük olduğu görülmektedir. Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından hazırlanan Seyahat ve Turizm Rekabetçilik raporunda Türkiye 2008 yılında 54. sırada iken (TÜSİAD, 2012:36), 2019 yılında 43. sıraya yükselmiştir (WEF, 2019:36). Bununla birlikte turist sayısı ve gelirini artırırken kişi başı turizm harcamalarının düşmesi hala gelen turist sayısına göre çok düşük bir rekabet gücüne sahip olduğunu göstermektedir.

Şöyle ki, yapılan bir çalışmanın sonuçları Türk Lirası’nın değer kaybettiği dönemlerde Türkiye’ye yönelik turizm talebinin arttığını ve Türkiye’deki nispi fiyat artışı durumunda ise talebin diğer ülkelere kaydığını göstermiştir (EKONOMİSTLER DERNEĞİ, 2017: 15). Bu durum genel olarak rekabet gücü düşük olan sektörün maliyete dayalı rekabet gücüne sahip olduğunu ve düşük rekabet gücü konumunda düşük fiyat stratejisi ile büyümekte olduğunu göstermektedir.

Bu stratejinin somut uygulaması ise her şey dâhil paket tur sistemidir. Türkiye, son yıllarda her şey dâhil sistemini uygulayan ülkeler arasında en önde yer almakta olup Türkiye’nin küresel turizm pazarında yükselen bir eğilim göstermesinin başlıca nedeni her şey dâhil sistemini başarılı şekilde uygulamasıdır (TC. Kalkınma Bakanlığı, 2014:29). Ancak sektördeki sosyal taraflara göre, her şey dâhil sistemi sektördeki katma değer kaynaklı sorunların temelini oluşturmaktadır (SDD, 2019:17). Her şey dâhil sisteminde müşteriye ulaşımda %85 oranında turizm acentalarına bağlı kalınması nedeniyle pazarlık gücünün azaldığı ve fiyatların ucuzladığı belirtilmektedir (SDD, 2019:5).

Maliyet odaklı her şey dâhil sisteminin yarattığı sorunların başında sektörde oluşturulan istihdamın önemli ölçüde eğreti istihdam niteliği göstermesidir. Bu sistemle çalışan turizm sektörünün istihdam yaratma kapasitesinin yüksek olması çoğunlukla düşük

ücretli, geçici ve kısmi işlerin çokluğundan kaynaklandığına dikkat çekilmektedir (Kaya, 2012: 244).

Ayrıca her şey dâhil sistemi turizmden sağlanan katma değerın bölgelerdeki otel dışındaki turizmle bağlantılı işletmelere yansımalarını sınırlandırarak (TC. Kalkınma Bakanlığı, 2014:29) gelir dağılımını bozucu yönde etki oluşturmaktadır. Birçok sorunun kaynağını oluşturan bu iş modeli sendikalara göre turizmin 1990'larda plansız şekilde patlama şeklinde büyümesinin sonuçlarından biridir (SDD, 2019:10).

2. Türkiye'de Turizm Sektöründe İşgücü Profili

Emek yoğun bir sektör olan turizm sektöründe istihdam edilen işgücünün yapısal özellikleri olarak; genç işgücü ağırlıklı olması, personel devir hızının yüksekliği, eğitilmiş işgücü oranının düşüklüğü, kıdem süresinin kısıllığı, küçük ölçekli işletmelerin ağırlıklı olması öne çıkmaktadır (Tüzünkan, 2014: 1491):

Bakanlığın 2011 yılındaki raporunda denetim kapsamındaki işyerlerinde işçilerin yaklaşık %29'u kadın, %71'i erkek olarak belirtilmiştir (ÇSGB, 2011:26). İŞKUR tarafından yapılan İşgücü Piyasası raporlarına göre 2017 yılında konaklama ve yiyecek içecek sektörlerinde çalışanların yüzde 72,5'i erkeklerden, yüzde 27,5'i ise kadınlardan oluşurken (İŞKUR, 2017a:11), 2019 yılında erkek işgücü oranı %68,8 kadın işgücü oranı ise %30,2 olmuştur. Tüm sektörler ortalaması olarak kadın işgücü oranı ise 2017 yılında %25,2 iken 2019 yılında %27,4'e yükselmiştir (İŞKUR, 2019a, 14). Buna göre turizmin en fazla istihdama sahip bu iki alt sektöründe kadın istihdam oranı diğer sektörlerden 2017 yılında %2,3 daha fazla iken 2019 yılında fark %2,8'e çıkmıştır (İŞKUR, 2017b:25; İŞKUR, 2019a, 14).

Son yıllarda sektörde kadın istihdamında görülen bu artışla birlikte 2017 - 2019 döneminde Türkiye geneli toplam istihdam içinde kadınların oranının %31 seviyesinde olduğu (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Ağustos 2018, Temmuz 2019) ve Avrupa Birliği'nde sektördeki işçilerin %54'ünün kadın olduğu (Piyal ve Güzel, 2019:19) göz önünde alındığında Türkiye'de sektörün henüz kadın ağırlıklı olmadığı söylenebilir.

Gelişmiş ülkelerde turizm sektöründe ağırlıklı olarak 30-44 yaş aralığındaki nüfus istihdam edilirken, Türkiye'nin en önemli turizm bölgelerinden biri olan Muğla'da yapılan bir çalışmada turizm sektöründe istihdam edilenlerin yaşları çoğunlukla gelişmekte olan ülkelerle uyumlu biçimde 18-29 yaş aralığında bulunmuştur (Yanardağ ve Avcı, 2012:45). Bakanlığın hazırladığı raporda da sektörde daha çok genç ve orta yaşta işgücünün istihdam edildiği, 45 yaş üstünde istihdam edilenlerin oranının yaklaşık %6 iken, 18-30 yaş aralığındaki işgücünün oranının %54 olduğu belirtilmiştir (ÇSGB, 2011:26).

Yakın zamanda yapılan bir başka çalışmada 15-24 yaş grubundaki işgücünün oranı %30, 15-34 yaş grubunun oranı ise %60 olarak bulunmuştur (İslamoğlu, Candır Şimşek ve Tellioglu, 2018:152).

Sektörde ileri yaşlarda istidamın düşük olmasının en önemli sebebi ise çalışma koşullarının olumsuz olması ve iş güvencesinin olmamasıdır (Yanardağ ve Avcı, 2012:50).

Sektördeki işgücünün bir diğer özelliği eğitim düzeyinin görece düşük olmasıdır. Turizm sektöründe işgücünün eğitim profilinin sektörün patlama yaşadığı yıllar olan

1980'ler ve 90'lı yıllarda diğer sektörler göre iyi durumdayken çalışma koşullarının kötüleşmeye başlamasıyla düştüğü görülmektedir.

Turizm Bakanlığı tarafından 1989 yılında konaklama, restoran ve seyahat acentesi alt sektörlerinde yapılan "Otelcilik ve Turizm Endüstrisinde İşgücü Araştırmaları" sonuçlarına göre tarım sektörü dışındaki toplam istihdamın %8,7'si eğitimsizken, bu oran konaklama sektöründe %2,3, restoran sektöründe %4,3 ve seyahat acentesi sektöründe ise %2,5 olduğu gözlenmiştir. İlkokul mezunlarının oranı tarım dışı toplam istihdam içinde %55,4 iken, konaklama sektöründe %46,7, restoran sektöründe %53,3 ve seyahat acentesi sektöründe ise %38 olarak gerçekleşmiştir. Ortaokul mezunlarının oranı tarım dışı toplam istihdam içinde %10,7 iken, konaklama sektöründe %16,3, restoran sektöründe %17 ve seyahat acentesi sektöründe ise %23 olarak gerçekleşmiştir. Lise mezunlarının oranı tarım dışı toplam istihdam içinde %16,8 iken, bu oran konaklama sektöründe %26, restoran sektöründe %20,7 ve seyahat acentesi sektöründe ise %25,6 olarak gerçekleşmiştir. Üniversite mezunlarının oranı tarım dışı toplam istihdam içinde %8,5 iken, bu oran konaklama sektöründe %8,7, restoran sektöründe %4,7 ve seyahat acentesi sektöründe ise %10,9 olarak gerçekleşmiştir. Turizm Bakanlığı'nın 1993 yılında gerçekleştirdiği "Turizm Endüstrisi İşgücü Araştırması" sonuçlarına göre yine aynı üç alt sektörde eğitimsizlerin oranı %1-2 seviyesine düşerken, lise mezunlarının seyahat acenteleri sektörü istihdamındaki payı %46, konaklama sektöründe %31 iken restoran sektöründe %22; üniversite mezunlarının oranı ise seyahat acenteleri sektöründe %37 iken konaklama ve restoran sektörlerinde sırasıyla %11 ve %5 olmuştur (Kılıç, 2014: 422-423). Yine bu sürece uygun olarak turizm sektöründe istihdam edilenlerden mesleki eğitim almış olanların oranı 1980 başlarında %10 seviyesinden; 1997 yılında %30'lara yükselmiştir (Dinçer vd, 2005: 342). Bununla birlikte TÜİK'in Hanehalkı İşgücü anketleri verileri 2014 ve 2018 yıllarında konaklama ve yiyecek içecek hizmeti sektörlerinde meslek lisesi ve yükseköğretim mezunlarının toplam oranı sırasıyla %19 ve %24 olarak hesaplanmıştır (TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, 2014 ve 2018). Buna göre 2000 sonrasında sektörde mesleki eğitim almış işgücü oranının düştüğü söylenebilir.

TÜİK'in 2011 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi verileri ile yapılan çalışmada sektörün eğitim profili konaklama, yiyecek ve içecek ve seyahat acentesi alt sektörleri bazında hesaplanmıştır. Buna göre eğitimsizlerin oranı konaklama için %1, yiyecek ve içecek hizmetleri için %5,8 seyahat acentesi için ise %0,3 olarak hesaplanmıştır. Lise mezunlarının oranı konaklama için %27,3, yiyecek içecek hizmetleri için %22, seyahat acenteleri için %39 iken yüksekokul ve üstü eğitim alanların oranı konaklama için %15, yiyecek içecek hizmetleri için %4,5 ve seyahat acentesi için %41,1 olarak hesaplanmıştır. Bu üç sektörün ortalaması olarak turizm sektöründe eğitimsizlerin oranı ve yüksekokul ve üstü eğitimlilerin oranı diğer sektörler ortalamasının altında kalırken ilköğretim ve orta öğrenime sahip olanların oranı diğer sektörlerin üzerindedir. Bununla birlikte "konaklama" sektörünün toplam istihdam içindeki payı %0,9 iken turizm sektörü içindeki payı %19, "Yiyecek ve içecek hizmetleri" sektörünün toplam istihdam içindeki payı %3,8 iken, turizm sektörü içindeki payı %79, "seyahat acenteleri ve tur operatörleri" sektörünün ise toplam istihdam içindeki payı %0,1, turizm sektörü içindeki payının ise %3'tür (Kılıç, 2014: 425- 426). Bu işgücü ağırlıklarına göre sektörün yapısal özelliklerinde konaklama ve yiyecek içecek hizmetleri alt sektörlerinin belirleyici olduğu ve sektördeki yüksek öğrenimli işgücünün ülke ortalamasına göre düşük olduğu kabul edilmelidir.

TÜSİAD tarafından hazırlanan Alternatif Turizm 2014 Raporuna göre Türkiye'de turizm sektörünün önemli bölümünü oluşturan kıyı turizminin mevsimlik nitelikte olması

diğer taraftan alternatif turizm alanlarının düşük sosyo ekonomik bölgelerde bulunması nedeniyle sektör nitelikli işgücünü çekememektedir (TÜSİAD, 2014:7). Üniversite mezunu, yabancı dil bilen, iyi eğitilmiş işgücü sektörden uzun çalışma saatleri ve düşük ücretler nedeniyle ayrılırken (Nasöz ve Demirkol, 2014:1395) düşük ücret koşullarında sektör vasıfsız-düşük eğitilmiş işgücü ağırlıklı hale gelmektedir (Yanardağ ve Avcı, 2012:50).

Yapılan çalışmalarda özellikle konaklama ve restoran işletmelerinde istihdam edilenlerin %50'den fazlasının ilköğretim ve altı eğitim seviyesine sahip olduğu, yalnızca %7-8'inin üniversite mezunu olduğu belirtilmiştir (Yanardağ ve Avcı, 2012:46; İslamoğlu, Candır Şimşek ve Tellioglu, 2018:152; Kaya, 2012: 247). Bakanlık tarafından yapılan denetimlerde ise çalışanların ağırlıklı olarak ilköğretim ve lise düzeyinde eğitime sahip oldukları ve yalnızca %15'inin üniversite mezunu olduğu belirlenmiştir (ÇSGB, 2011:27).

2014 ve 2018 yıllarına ait TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri sonuçları ile yapılan hesaplamada konaklama ve yiyecek hizmeti sektörü ilköğretim ve altı eğitim seviyesinde olumlu biçimde tüm faaliyet sınıfları ortalamasının biraz altında yer alırken, yükseköğretim ve üstü eğitim seviyesinde olumsuz olacak şekilde tüm faaliyet sınıfı ortalamasının yarısı seviyesine sahiptir. Yine ilköğretim ve ortaokul düzeyinde de konaklama ve yiyecek hizmeti sektörü tüm faaliyet sınıflarının yaklaşık %50 üzerinde yer alırken, lise ve meslek lisesi düzeyinde de tüm sektörler ortalamasının %20-30 üzerindedir.

Tablo 3: Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri Sınıfı İşgücü Eğitim Düzeyi Oranları(%)

Ekonomik Faaliyet Sınıfı (NACE Rev.2)	İlkokul ve altı		İlköğretim ve ortaokul		Lise		Meslek Lisesi		Yükseköğretim ve üstü	
	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018
Tüm faaliyet sınıfları	41,6	36,5	18,9	19,3	10,1	10,0	9,8	10,8	19,6	23,4
Konaklama ve yiyecek hizmeti f.	39,9	35,4	28,1	27,9	12,8	12,6	9,9	12,0	9,1	11,9

Kaynak: TÜİK Hanehalkı işgücü Anketleri, 2014, 2018

İşgücünün yaş aralığının ve eğitim-vasıf seviyesinin düşük olması ile benzer kaynaklı bir diğer özellik ise sektörde işgücünün sektör ve işyeri kıdem süresinin kısa olmasıdır. Diğer bir ifade ile sektörde hem işletme seviyesinde hem de sektör seviyesinde işgücü devir hızı çok yüksektir. Bakanlığın yaptığı denetimlerde işyerlerinde çalışan işçilerin %39'unun 6 aydan az⁵, %22'sinin 6 ay-1,5 yıl arasında, %15'inin 1,5-3 yıl arasında, %11'inin 3-5 yıl arasında, %13'ünün ise 5 yıl ve üzerinde kıdemi olduğu tespit edilmiştir (ÇSGB, 2013: 30).

Bir internet sayfası üzerinden iş arayanların verileri incelendiğinde, iş arayanların %68'inin mesleki deneyimlerinin 1 ile 2 yıl arasında olduğu, mesleki deneyimi 10 yıl ve üzeri olanların oranının ise %1 düzeyinde olduğu görülmektedir. Buna göre sektörde

⁵ Bakanlığın daha önceki raporunda 0-6 ay aralığında kıdemi olan işçilerin oranı %47 olarak gösterilmiştir (ÇSGB, 2011:28).

çalışanlar mesleki deneyim edindikçe daha az yer değiştirmektedir. Yine konaklama işletmelerinde çalışanların işyerindeki ortalama kıdemi de üst kademelerden aşağıya inildikçe azalmaktadır (ÇSGB, 2013: 14-5). Kıdemin alt kademelerde düşük üst kademelerde fazla olması işletmelerde çekirdek kadroların oturduğunu (ÇSGB, 2011:28) ve ikili bir işgücü piyasası oluştuğunu göstermektedir.

Yakın zamanda yapılan daha sınırlı bir örnekleme sahip çalışmada ise çalışanların %36,4'ünün 1-5 yıl arası kıdeme sahipken, % 10 yıldan fazla süreli çalışanların oranı 20,4 olarak bulunmuştur (İslamoğlu, Candır Şimşek ve Tellioglu, 2018:152).

Sektördeki hızlı personel devrinde çalışma koşullarının yanı sıra her yıl hizmete giren çok sayıda yeni tesiste çalışacak yetişmiş elemanı sağlayan birimlerin olmaması nedeniyle bu tesislerin personelini mevcut işletmelerden transfer etmesinin de önemli rol oynadığı belirtilmektedir (ÇSGB, 2013: 15).

Sektörde istihdam koşullarını belirleyen bir diğer unsur işletme ölçeğinin görece küçük olmasıdır. 2017 yılında sektörde faaliyet gösteren işyerlerinin %84,2'si 2-9 arası istihdamlı işyerlerinden oluşurken, 10-19 istihdamlı işyerleri sektördeki toplam işyerlerinin %8,8'i ve 20 ve daha fazla istihdamlı işyerleri ise toplam işyerleri içinde %7 oranında bulunmaktadır. Türkiye genelinde araştırma kapsamındaki işyerleri içinde 2-9 arası istihdamlı işyerlerinin payı %81,8; 10-19 istihdamlı işyerlerinin payı %9,3 ve 20 ve daha fazla istihdamlı işyerlerinin payı ise %9'dur (İŞKUR, 2017a:4; İŞKUR, 2017b:13). 2019 yılında sektörde 2-9 arası 10-19 arası ve 20 ve daha fazla istihdamlı işyerlerinin oranı sırasıyla %86,1; %7,9 ve yüzde 5,9 olurken, Türkiye genelindeki işyerlerinin %85,5'i 2-9 arası ölçekli işyerlerinden oluşurken, 20+ ölçekli işyerlerinin payı ise %6,9'dur (İŞKUR, 2019a, 6). Sektörde faaliyet gösteren işyerleri Türkiye geneli ile kıyaslandığında 2-9 arası istihdamlı işyerlerinin oranının konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri sektöründe daha yüksek olduğu ancak 20 ve daha fazla istihdamlı işyerlerinin oranının ise tam düşük olduğu görülmektedir.

Sektörde istihdamın işletme ölçeğine göre dağılımı ile ilgili olarak 2017 yılında çalışanların %44,9'u 20+ istihdamlı işyerlerinde, %14,1'i 10-19 arası istihdamlı işyerlerinde ve %41'i 2-9 arası istihdamlı işyerlerinde istihdam edilirken, Türkiye genelinde 20+ istihdamlı işyerlerindeki çalışanların toplam istihdam içindeki oranı %55,7; 10-19 istihdamlı işyerleri için %11,1 ve 2-9 istihdamlı işyerleri için ise %33,2'dir (İŞKUR, 2017a:11).

2019 yılında sektörde çalışanların %49,69'u 20+ istihdamlı işyerlerinde, %13,24'ü ise 10-19 arası istihdamlı işyerlerinde ve %37,07'si 2-9 arası istihdamlı işyerlerinde istihdam edilirken, Türkiye genelinde 20+ istihdamlı işyerlerindeki çalışanların toplam çalışanlar içindeki oranı %56,2; 2-9 istihdamlı işyerleri için %32,7 ve 10-19 istihdamlı işyerleri için ise yüzde 11,1 olmuştur. Sektörde 20+ istihdamlı işyerlerinde çalışanların oranı 2019 yılında artış gösterse de Türkiye geneline göre hala düşüktür. Yine sektördeki işletmeler sayıca ağırlıklı olarak 2-9 arası istihdamlı işyerleri olmasına rağmen çalışan ağırlıklı biçimde 20 ve daha fazla istihdamlı işyerlerinde istihdam edilmektedir (İŞKUR, 2019a:16).

3. Türkiye'de Turizm Sektöründe İstihdam Koşulları ve Sorunları

Turizm sektörü insan onuruna yaraşır iş standartlarının altında istihdam koşullarının oluşmasına yol açan ciddi sorunlarına sahiptir. Bu sorunların birçoğunun hem belirli

ölçülerde evrensel biçimde geçerli olması hem de Türkiye özelinde (kitlesel turizm sektörünün gelişmesiyle birlikte) uzun yıllar boyunca varlığını devam ettirmesi sektörün yapısal özelliklerinden kaynaklandığını göstermektedir.

Bu sorunlar sektörde hizmet sunumunun mevsimsel olması, işletmeden işletmeye farklılık göstermesi nedeniyle standart dışı olması ve maliyet odaklı her şey dâhil sisteminde gerçekleşmesi gibi yapısal unsurlardan kaynaklanmaktadır. Ayrıca sektörde küçük ölçekli işletmelerin ağırlıklı olması da sendikal örgütlenmeyi engelleyerek istihdam sorunları için uygun bir ortam oluşmasına neden olmaktadır.

Turizm sektöründe hizmet sunumunun bir standardının olmaması, iş yoğunluğunun günlük, haftalık, aylık ve yıllık periyotlarda değişiklik göstermesi nedeniyle çalışma koşulları da standart dışı formlarda oluşmaktadır (Kaya, 2012: 245). Hatta hizmet arz ve talebindeki bu genel kabul görmüş yapısal esneklik nedeniyle fonksiyonel, sayısal, ücret, çalışma süresi, uzaklaştırma esnekliği gibi tüm esneklik türleri istismar seviyesinde uygulanmaktadır (Yorgun, 2013:61-62). Öyle ki, Yorgun'a göre turizm sektöründe problemin temel kaynağı esneklik ihtiyacının istismar edilmesi ve istihdam ilişkilerinin keyfileştirilmesidir (Yorgun, 2013:62).

Konu ile ilgili geçmiş yıllarda ve yakın zamanda yapılan çalışmalarda istihdam sorunları ve bunlara yol açan koşullar olarak aşağıdaki hususlar ortak biçimde vurgulanmaktadır (Dinçer vd, 2005: 342; Kaya, 2012: 245; Yorgun, 2013:59; Sarı, Timur ve Ekici, 2015:559; İslamoğlu, Candır Şimşek ve Tellioğlu, 2018:151; SDD, 2019:8) :

Mevsimsel istihdam- sezonluk istihdam

- Kayıt dışı istihdam
- Uzun çalışma saatleri
- Düşük sendikalaşma - Örgütsüzlük
- Kariyer imkânlarının kısıtlı olması
- Düşük ücretler
- Yüksek işgücü devir hızı
- İş Güvencesizliği – sebepsiz ve keyfi işten çıkarmalar
- Sağlıksız çalışma koşulları- yetersiz iş güvenliği,
- Eksik istihdam,
- Düşük iş tatmini

Yapılan saha çalışmalarına bir örnek olarak Adana ve Mersin'de faaliyet gösteren "Turizm İşletme Belgesi" ve "Turizm Yatırım Belgesi"ne sahip 4 ve 5 yıldızlı 20 otel işletmesinin mutfak çalışanları ile yapılan çalışmanın sonuçlarına bakıldığında en çok önem verilen sorunlar ücretlerin düşük olması, çalışma saatlerinin normal çalışma süresinden (8 saatten) uzun olması, ücretlerin çalışanlar arasında adil dağıtılmaması, iş yoğunluğunun çalışanların fiziksel kapasitesinin üzerinde olması ve haftalık izinlerin düzensiz olması, olumsuz çalışma ortamının iş kazalarına yol açması, fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi yer almaktadır (Birdir, Derinalp ve Çanakçı, 2013:989-993).

Sektördeki sosyal taraflar arasında yapılan sosyal diyalog toplantısında yukarıda belirtilen sorunların yanı sıra stajyer çalıştırma, usulsüz alt işveren uygulaması, fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman kullandırma, bahşişin ücret sayılması gibi sorunlar dile getirilmiştir (Öztürk, 2018:2). Sorun alanlarına bakıldığında bir istihdam ilişkisinde

olması muhtemel tüm olumsuzlukların turizm sektöründe yaşanmakta olduğu görülmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da kendisine intikal eden ihbar ve şikâyetler ve yapılan teftişler sonucunda sektörde insana yaraşır istihdam için tehdit oluşturan öncelikli risk unsurlarını şu şekilde belirlemiştir (ÇSGB, 2011:14; ÇSGB, 2013: 14);

- Çalışma sürelerinin uzunluğu,
- Ücretlerin zamanında ödenmemesi veya eksik ödenmesi,
- Aşırı fazla çalışma ve fazla çalışma ücretinin ödenmemesi,
- Hafta tatili izninin kullandırılmaması,
- Ulusal bayram ve genel tatil çalışmaları ücretlerinin ödenmemesi,
- Yıllık ücretli izinlerin kullandırılmaması,
- Ara dinlenme sürelerinin ihlali ve antraklı çalışma,
- Gece çalışması ve postalar halinde çalışma ihlalleri,
- Kayıt dışı istihdam,
- Yabancı uyruklu işçilerin mevzuata aykırı istihdamı,
- Mevsimlik çalışma, çağrı üzerine çalışma vb. “atipik” istihdam türleri,

Sorunların çok detaylı bir şekilde devletin konu ile ilgili yetkili kurumu tarafından tespit edilmesine rağmen aradan geçen uzun dönem boyunca sorunların değişmeden varlığını devam ettirmesi yine yapısal niteliğe işaret etmektedir.

3.1. Mevsimlik Çalışmanın Yol Açtığı Sorunlar

Sektörde sezonluk çalışma birden fazla sorunun kaynağı olması nedeniyle istihdam sorunları arasında önde gelen yapısal bir sorundur. Turistik tesislerde doluluk oranı Mayıs ve Ekim ayları arasında %50'nin üzerine çıkmakta (TÜSİAD, 2012:28) diğer aylarda ise çok düşük seviyelere inmektedir. Bu nedenle işletmelerin çoğunluğu sezonluk çalışırken tüm yıl faaliyet gösteren işletmelerde ise işgücü talebi yoğunluğa göre değişmektedir.

Bakanlığın yaptığı bir denetimde 106 otelin 78'inin (%74) mevsimlik olarak 28'inin (%26) ise yıl boyunca faaliyet gösterdiği tespit edilirken (ÇSGB, 2011:23) bir başka çalışmada ise İşletmelerin yaklaşık %85'inin sezonluk olarak %15'inin tüm yıl faaliyet gösterdiği görülmüştür (Üngüren ve Çevirgen, 2014: 1037). Yapılan bir saha çalışmasında ise iş güvencesi ile ilgili olarak çalışanların sadece %28,8'inin 12 ay boyunca istihdam edildiği belirtilmiştir (İslamoğlu, Candır Şimşek ve Tellioglu, 2018:154).

Konu ile ilgili çalışma ve raporlarda sezonluk çalışmanın yol açtığı sorunlar aşağıdaki hususlarda yoğunlaşmaktadır.

Hizmet akdinin askıda olduğu dönemlerde işçiler ücret alamadıkları (ÇSGB, 2011:61) için geçici olarak yeni bir iş bulmak zorunda kalmaktadır. Fakat geçici iş bulmanın zorluğu yanında bulunan işin ücret ve diğer çalışma koşulları yönünden niteliği de ayrı bir sorun olmaktadır.

İşsizlik sigortasından yararlanmak için gerekli şartları karşılayamama nedeniyle işsiz kalınan dönemde işsizlik yardımı alınamamaktadır (Öztürk, 2018:10),

Genel sağlık sigortası ve emeklilik için gerekli prim gün sayısına çok geç ulaşılmakta (ÇSGB, 2011:61) bu nedenle sektörden çalışarak emekliliğin neredeyse imkansız olduğu belirtilmektedir (Öztürk, 2018:10).

Altı aydan kısa süreli istihdam durumlarında yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri, işçileri zaten yetersiz görülen iş güvencesi hükümlerinin kısmi korumasından dahi mahrum bırakmaktadır (Öztürk, 2018:10). Yine mevcut düzenlemeye göre sezonluk çalışan bir işçinin 25 yıl süresince her yıl 6 ay işsizlik sigortası primi ödemesine rağmen işsizlik sigortasından hiç yararlanamaması söz konusudur (ÇSGB, 2011:62).

Mevsimlik istihdamın bir sonucu olarak çalışanlar istihdamın daraldığı sezonda işten çıkarılacak personel arasında yer almamak için sosyal haklarından feragat edebilmekte, yıllık ve haftalık izinlerinden vazgeçebilmekte ve fazla çalışma sürelerine sessiz kalabilmekte hatta gönüllü olarak fazla sürelerde çalışabilmektedir (Tekin, 2014: 143).

Bazı küçük ölçekli işletmeler ise iş sözleşmelerini sezonun ortasında feshetmekte, mevcut işleri daha az işgücü ile yürütmeye çalışmaktadır (Öztürk, 2018:9).

Sektörde mevsimlik iş sözleşmesi ve belirli süreli iş sözleşmelerinin işçileri hak kaybına uğratabilecek şekilde yanlış uygulandığı ve çalışanların da bu durumlardaki haklarına ilişkin bilgilerinin yetersiz olduğu görülmektedir (Çavuş ve Kurar, 2015: 149-168). İşin mevsimlik olması sebebiyle iş sözleşmesinin de belirli süreli olması gerektiği yanılığına düşüldüğünden turizm sektöründe belirli süreli hizmet akdine göre çalışanların oranı %22 gibi yüksek seviyededir (ÇSGB, 2011:26).

Sektöre giren eğitimli-vasıflı işgücünün çoğunluğu, sektördeki mevsimsel çalışmanın yol açtığı istikrarsızlık ve diğer istihdam sorunları nedeniyle turizm alanında kariyer planı yapamadığı için sektöre geçici istihdam alanı olarak bakmakta ve ilk fırsatta sektörden ayrılmaktadır (Günel, 2009: 45; Çay, 2017; Öztürk, 2018:7).

3.2. Her Şey Dâhil Sisteminin Yol Açtığı Sorunlar

Sektörde yerleşik hale gelen her şey dâhil sistemi çalışma koşullarının daha da kötüleşmesine yol açmıştır. Her şey dâhil sisteminin yol açtığı maliyet rekabeti ücretlerin düşürülmesini sağlarken, diğer taraftan her şey dâhil sistemindeki self-servis uygulaması sektörde nitelikli servis personeli ihtiyacını da önemli ölçüde azaltmıştır. Bu nedenle vasıflı işgücü daha düşük ücreti kabul edecek vasıfsız işgücü ile ikame edilebilmektedir (Tekin, 2014: 144).

Her şey dâhil sisteminin hizmet kalitesini önemsiz kılmasından ötürü, sektörde aşçılık vasıf gerektiren iş olarak görülürken, garsonluk ve diğer görevler vasıf ve eğitim gerektirmeyen işler olarak görülmekte, hiçbir eğitime tabi olmadan vasıfsız kişiler işe alınmakta ve komi, garson, bulaşıkçı ve temizlikçi gibi personeller birbirleri yerine çalıştırılabilmektedir (Yorgun, 2013:64).

Bu durumun bir sonucu olarak normal şartlar altında okul sektör iş birliğini geliştirmek için uygulanması gereken stajyerlik sektörde bir istihdam yöntemi haline getirilmiş durumdadır (Öztürk, 2018:8). Stajyer personelin işçi gibi çalıştırılmasının yanı sıra bazı turistik işletmelerde gençlerin tatil beldelerinde yaşama karşılığında çok düşük

ücretlerle çalıştırılması, geçimini bu sektörde sağlamak zorunda olan aile sahibi işçilerin pazarlık gücünü kırmakta, mevsimlik işçiler sezon başladığında işe çağrılmamaktadır (Yorgun, 2013:60).

Diğer taraftan stajyerliğin sürekli istihdam yöntemi haline gelmesinin stajyerleri sektörden kaçmaya teşvik ettiği ileri sürülmektedir (Öztürk, 2018:8).

Yine bu sistemde düşük ücretle ve kötü koşullarda çalışmayı kabul eden genç-göçmen türü işgücünün mevcut işçiler yerine kolaylıkla ikame edilebilmeleri 35 yaşın üstündeki sosyal sorumlulukları bulunan ve bu nedenle daha makul şartlar talep eden tecrübeli işçilerin iş bulamaması gibi ciddi bir soruna yol açmaktadır (SDD, 2019:9).

3.3. Yüksek İşgücü Devir Hızı

Yurt içinde ve yurt dışında yapılan birçok çalışmada turizm ve konaklama endüstrisinde mevsimsellik ve çalışma koşulları gibi nedenlere bağlı olarak işgücü devir hızının yüksekliği belirtilmiştir (Akova, Tanrıverdi ve Kahraman, 2015:90).

Buna göre turizm sektöründeki işgücü devir hızı diğer sektörlerden %40 daha yüksektir (Sarı, Timur ve Ekici, 2015:551). Muğla bölgesinde yapılan bir çalışmada çalışanların %51,2'sinin bir yıldan daha az süre ile aynı işletmede çalıştığı ifade edilirken (Yanardağ ve Avcı, 2012:50), yine aynı bölgede yapılan bir başka çalışmada ise personel devir hızı %49,79 olarak bulunmuştur (Üngüren ve Çevirgen, 2014: 1030).

Konaklama işletmelerinin faaliyet türlerine göre personel devir oranlarının incelendiği bir çalışmada, sezonluk işletmelerde devir hızı ortalama % 34,19; tüm yıl açık olan işletmelerde ise %22,50 olduğu görülmüştür (Üngüren ve Çevirgen, 2014: 1030).

İş gören devir hızı işletmelerin çalışanlar için çekiciliğinin bir göstergesi olup aynı zamanda işletme ve çalışanlar için yeni bir istihdam ilişkisi kurma maliyetine işaret eder. Bu nedenle turizm işletmelerinde işgücü devir hızının yüksek olması çalışma koşullarının problemlili olduğunun en önemli göstergesidir. Bununla birlikte hem işletmeler için hem de çalışanlar için uzun dönemli bir istihdam ilişkisi kurulamamasının yol açtığı maliyetlere neden olan bir sorun kaynağıdır. İşletmelerin nitelikli kıdemli işgücü ihtiyacı ortaya çıkarken çalışanlar kıdem tazminatı, sigorta primi, ücret artışı gibi konularda kayıplar yaşamaktadır.

Turizm sektöründe işletme seviyesinde devir hızı yüksekliğinin yanı sıra, çalışma şartlarının olumsuzluğu sebebiyle işçiler belirli bir süre sonra sektörden de ayrılmakta ve çalışma süresi arttıkça sektörde çalışmaya devam etme oranları da düşmektedir (Koç ve Çelik, 2017:621). Kıdem ve işten ayrılma arasındaki ilişkiye yönelik tespitler turizm sektöründe çekirdek ve çevre işgücü şeklinde ikili bir yapılanmanın olduğunu işaret etmektedir. Buna göre yapılan bir çalışmada çalışma süresi, iş yükü gibi yıpratıcı çalışma koşulları ve ücret düşüklüğü gibi sorunlar yaşayanların bu sorunları yaşamayanlara göre iş değiştirme eğilimlerinin çok daha yüksek olduğu ifade edilirken, son 3 yıl içinde işini değiştirenlerin bir yıldan az kıdemi olanlar olduğu buna karşılık, 10 yıl ve daha fazla kıdeme sahip olanların işini değiştirmediklerine dikkat çekilmektedir. Öyle ki kıdem süresi arttıkça işten ayrılma riski geometrik biçimde azalmaktadır (Akova, Tanrıverdi ve Kahraman, 2015:100-101).

Bu nedenle nitelikli personellerin olumsuz istihdam koşullarından dolayı sektörden uzaklaştığı ve uzmanlık gerektiren alanlarda eğitilecek personel bulunamadığı için yabancı istihdamına yönelindiği vurgulanmaktadır (Öztürk, 2018:8). İşverenler için

sorun olan bu durum aslında kendi içinde bir çelişki barındırmaktadır. Şöyle ki, işverenlerin bu şikâyeti kendi uygulamalarının meydana getirdiği istihdam sorunlarının bir sonucu olan işgücü devir hızını, yine kendi esneklik ihtiyacı için bir gerekçe olarak kullandıkları şeklinde değerlendirilebilir.

İŞKUR'un yaptığı İşgücü Piyasası Araştırmaları sonuçlarına göre 2017 yılında Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri sektöründe açık işi olan işyeri sayısı araştırma kapsamındaki işyerlerinin %13,3'üne tekabül etmekteyken bu oran 2019 yılında 12,9 olmuştur. Bununla birlikte sektörün açık iş oranı 2017 yılında Türkiye genelinin 3 puan üzerinde iken fark 2019 yılında 4,5 puana çıkmıştır. Ayrıca açık işi olan işyerlerinin oranı işletme ölçeği arttıkça artmaktadır (İŞKUR, 2017a:14; İŞKUR, 2019a, 20).

Açık işlerin potansiyel istihdama oranlanması ile hesaplanan açık iş oranı sektörde 2017 yılında %4,2; 2019 yılında ise %4,1 olarak tespit edilmiştir. Sektörün açık iş oranı 2017 yılında Türkiye geneli açık iş oranından 1,5 puan, 2019 yılında ise 1,6 puan yüksek gerçekleşmiştir (İŞKUR, 2017a:15; İŞKUR, 2019a, 20).

Sektörde personel temininde güçlük çeken işyerlerinin oranı %17,11 olup, %14,4 olan Türkiye geneli oranından göre nispeten yüksektir (İŞKUR, 2019a, 30).

Sektördeki en fazla açık işler “fiziki ve bedensel yeterlilik” ve “yeterli mesleki/teknik bilgi ve tecrübe” becerilerine ihtiyaç duyulan garson, servis komisi, aşçı, bulaşıkçı gibi işlerdir (İŞKUR, 2017a:21; İŞKUR, 2019a, 27). Tüm konaklama işletmelerinde nitelikli işçi bulmada en çok zorlanılan departmanların başında sırasıyla mutfak, ön büro, yiyecek ve içecek ile satış-pazarlama departmanları gelmektedir (Üngüren ve Çevirgen, 2014: 1036).

Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri sektöründe personel temininde güçlük çekilen kişilerin %69,4'ü gibi büyük bir oranının gerekli mesleki beceriye/niteliğe sahip personel bulunamaması nedeni ile temin edilmede zorlanıldığı tespit edilmiştir. Daha sonra %51,4 oranı ile yeterli iş tecrübesine sahip personel bulunamaması ve %36,2 ile bu meslekte yeterli işe başvuru yapılmaması nedenleri gelmektedir (İŞKUR, 2017:26). Bu nedenlere bağlı olarak sektörde yüksek oranda açık iş bulunmakla birlikte, son üç yıl içinde meslek ve yaş alt sınıflandırması yapılan 2017 yılına ait verilere göre İŞKUR'a kayıtlı işsizler içinde turizm ve otelcilik mesleği ile ön büro mesleği kategorisindeki işsiz sayıları ciddi şekilde artış göstermiş olup 30 yaş altı grup bu işsizlerin %70'den fazlasını oluşturmaktadır (İŞKUR, İstatistik Yıllıkları). Bu durum sektörde vasıf-beceri uyumsuzluğunu açıkça işaret etmektedir.

3.4. Ücret İle İlgili Sorunlar

Yapılan çalışmalar sektörde işsizlik, kayıt dışılık, mevsimlik ve düşük vasıflı istihdam gibi faktörlerden kaynaklı olarak ücret ve çalışma süreleri ile ilgili ciddi sorunların bulunduğunu ortaya koymaktadır. (Yenipınar, 2005: 169). Ücretlerle ilgili olarak sektör çalışanlarının büyük çoğunluğunun asgari ücret düzeyinde veya asgari ücrete çok yakın düzeyde ücret alması, ücret gelirlerinin zamanında ödenmemesi ve fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi gibi konular da önemli sorunlardır (Sarı, Timur ve Ekici, 2015:562).

Ayrıca sektörde yaşanan talep daralması durumlarında ücret zammını azaltma, yarım ücret, ücretsiz izin ve ücretsiz çalışma gibi uygulamalara da rastlanmaktadır (Yorgun, 2013:64).

İşçi sendikası yöneticileri 1980’li yıllarda sektörde ortalama bir işçinin asgari ücretin 4 katından fazla ücret geliri elde ettiğini (SDD, 2019:31), 1980 ve 90’lı yıllarda sektörde bir işçinin kendi geliri ile evlenip yuva kurabildiğini, sezonda elde ettiği ücret geliri ile kış aylarında da geçinebiliyorken, 2000’li yıllardan sonra bunun mümkün olmadığını hatta bugün için bu durumun iki maaşla dahi çok zor olduğunu ifade etmektedir (SDD, 2019:59).

Bakanlığın raporuna göre sektör çalışanlarının %12’si asgari ücret almakta, asgari ücretin üzerinde yer alan % 88’lik kesimin çok büyük bir kısmı ise asgari ücrete çok yakın seviyede ücret almaktadır (ÇSGB, 2011:29). TÜİK’in Hanehalkı İşgücü Anketi verileri ile yapılan bir analizde sektör çalışanlarının büyük çoğunluğu (% 63.1) ancak asgari ücret seviyesi civarında, % 15.3’ü asgari ücretin de altında bir ücretle çalışmaktadır (Kaya, 2012:249). Bir başka çalışmanın sonucuna göre çalışanların %85’i asgari ücret almakta olup, %78’i aldıkları ücretin kendilerine ve ailelerine yetmediğini ifade etmektedir (İslamoğlu, Candır Şimşek ve Tellioglu, 2018:155). Örneklem farklılığından dolayı oranlar değişse de sektör çalışanlarının ağırlıklı kısmının asgari ücret seviyesinde ücret aldıkları, kısmi zamanlı istihdam nedeniyle yine önemli bir kesiminin asgari ücretin altında bir gelire sahip oldukları görülmektedir.

TÜİK tarafından açıklanan ekonomik faaliyete göre yıllık ortalama brüt kazanç verilerine göre 2010, 2014 ve 2018 yıllarında konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri grubuna ait brüt ücret geliri tüm faaliyet grupları ortalamasının sırasıyla %81,5; %73,5’i ve 71,8’i kadar olup faaliyet grupları içindeki en düşük olanıdır. Bu oranlar genel olarak sektörün ücret gelirinin daha da düştüğünü göstermektedir. Fakat faaliyet gruplarına ait kazançlar meslek gruplarına göre karşılaştırıldığında yöneticiler ve profesyonel meslek gruplarında %50-60 gibi çok düşük seviyeler söz konusu iken nitelik gerektirmeyen mesleklerde, hizmet ve satış mesleklerinde, sanatkarlık gerektiren mesleklerde ücret farkının %1-10 arasında değiştiği, teknisyen, tekniker ve yardımcı profesyonel mesleklerde ise oranın olumlu olacak şekilde 2014 yılında %110 olduğu fakat 2018 yılında %77,4’e düştüğü görülmektedir. Büro hizmetleri ve nitelikli tarım ve su ürünleri meslek gruplarında ise oran 2014 yılında %86’dan sırasıyla %77,3 ve %70,3 gibi görece daha düşük seviyelere ulaşmıştır (TÜİK, Kazanç Yapısı Anketi, 2018). Bu veriler diğer faaliyet gruplarıyla karşılaştırıldığında sektörde fizik gücü ile çalışan işçilerin ücret farkının nitelikli işgücüne göre daha düşük olduğunu buna karşılık bu farkın 2014 ve 2018 yıllarında olumsuz şekilde arttığını göstermektedir.

Yine İŞKUR’un işgücü piyasası raporlarına göre tüm sektörlerde nitelik gerektirmeyen mesleklerde istihdam edilen işgücünün toplam istihdam içindeki oranı 2017 ve 2019 yıllarında sırasıyla %14,8 ve %13,7 iken bu oranlar konaklama ve yiyecek içecek sektörleri için %23,6 ve %23,4 gibi iki kat daha fazladır. Buna karşılık profesyonel mesleklerde istihdam edilen işgücü oranı tüm sektörler ortalaması olarak aynı yıllarda sırasıyla %12,8 ve %12,7 iken konaklama ve yiyecek içecek sektöründe %5,9 ve %5 olarak yarı yarıya daha düşüktür (İŞKUR, 2017a: 12; İŞKUR 2017b:28; İŞKUR, 2019a, 16; İŞKUR, 2019b, 38).

Sektörün ücret yapısı ile ilgili bir diğer önemli husus ise diğer faaliyet grupları ile karşılaştırıldığında ücret farkının eğitim seviyesi ile doğru orantılı biçimde artmasıdır.

2018 yılında konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri grubunda ortaokul ve altı eğitime sahip olanların ücreti tüm faaliyet grupları ortalamasının %89,8'i iken, bu oran lise düzeyinde %88,5, meslek lisesinde %73,2 ve yüksekokul ve üstü için ise %69,9'dur (TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, 2014, 2018).

Bu veriler sektörde diğer sektörlerle göre ücret düşüklüğü sorununu olduğunu göstermekle birlikte bu sorunun daha çok vasıflı işgücü için geçerli olduğunu, sektör işgücünün çoğunluğunu oluşturan fiziki işgücü için görece ücret düşüklüğünün daha az olduğunu göstermektedir. Bu nedenle sektördeki ücret düşüklüğü sorununun bu kadar yaygın ve şiddetli olmasının aslında sektörde vasıfsız işgücünün diğer sektörlerle göre çoğunlukta olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Yine 1990'lı yıllara kadar sektörde ücretlerin yüksek olmasına rağmen ücretlerdeki kötüleşmenin 2000'lere doğru ortaya çıkması ve artarak devam etmesi her şey dâhil sistemi ile birlikte başlayan emeğin vasıfsızlaşma sürecinin sonucu olarak kabul edilebilir.

Bununla birlikte 5 yıldızlı otellerde, aralarında aşçı gibi özel yetenek gerektiren kalifiye personeller ücret bakımından genel müdürden sonra en yüksek ücreti almakta ve bu tür nitelik gerektiren alanlarda çalışan kalifiye işgücüne ödenen ücretlerin başka sektörlerle göre ortalamadan üzerinde olduğu bilinmektedir (ÇSGB, 2013: 15). Fakat bu durum TÜİK verileri ile birlikte değerlendirildiğinde bu durumda olan işgücünün oranının düşük olduğu kabul edilmelidir. Ayrıca sınırlı sayıdaki bu tür işgücü işçilerin kendi aralarında çıkar çatışması ve sendikal birlikteliğin engellenmesine neden olan bir unsur olarak görülmelidir.

Ücret düşüklüğünün yanı sıra bakanlık tarafından yapılan teftişte tespit edilen birçok işyerinde işçilere hak edilen ücretin kasıtlı olarak ödenmediği veya eksik ödendiği, günlük ücretle çalışan işyerlerinde 31 gün olan aylarda 30 günlük ücret ödendiği, ücretin zamanında ödenmediği, banka hesabına ödenmesi gereken ücretlerin elden ödendiği, maktu aylık ücretle çalışan işçilere raporlu olduğu dönemde SGK tarafından ödenmeyen ilk iki günlük geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmediği ve işçi ile mahsuplaşmanın yapılmadığı tespit edilmiştir (ÇSGB, 2013: 34; ÇSGB, 2011:31).

3.5. Çalışma Süresi İle İlgili Sorunlar

Ücretle ilgili sorunların yanı sıra yine ücret gelirin'e yönelik sorunlara yol açan çalışma süreleri ilgili ciddi sorunlarla karşılaşmaktadır. Çalışma süresi ile ilgili hukuka aykırı uygulamalar olarak çalışma süresinin çok uzun olması ve kanunda öngörülen süreden fazla çalışma yaptırılması, fazla çalışma sürelerine ait ücretin ödenmemesi, haftalık ve yıllık ücretli izinlerin yasaya uygun şekilde kullanılmaması ve yıllık izin ücretlerinin ödenmemesi gibi yıllardır süren ciddi hak ihlalleri söz konusudur.

Bakanlık tarafından yapılan denetimler kapsamında İş Kanunu ve yönetmeliğe aykırı şekilde uzun ara dinlenmeli (antrakt) çalışma yaptırıldığı, işçilerin yirmi dört saatlik zaman diliminde kesintisiz on iki saat dinlendirilmeden çalıştırıldığı, denkleştirme esaslarına aykırı davranıldığı, günlük çalışma sürelerinin belgelendirilmediği, günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin işçilere duyurulmadığı, ara dinlenmesi sürelerine uyulmadığı, işçilerin geceleri yedi buçuk saatten fazla çalıştırıldığı, postalar halindeki çalışmaların işyerinde ilan edilmediği, gece ve gündüz postalarının zamanında değiştirilmediği, posta listelerinin ilgili kuruma verilmediği ve

işçilerin en az on bir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırıldığı tespit edilmiştir (ÇSGB, 2013: 35).

Yine fazla çalışmaya ilişkin çalışma sürelerinin yasal sürelerin üzerinde olması, yasaya aykırı gece çalışma yaptırılması, hafta tatili kullandırmama, ulusal bayram ve genel tatil günü çalışma ücretlerinin ödenmemesi gibi mevzuata aykırı uygulamalar bu denetimlerde işyerlerinin %90'ında görülmüştür (ÇSGB, 2011:30).

Sektöre yönelik sosyal diyalog toplantısında küçük ölçekli işletmelerin sezon bitmeden işçilerin sözleşmelerini feshettikleri ve daha az işçi ile sezonu tamamlamaya çalıştıkları böylece yıllık 270 saatin çok üzerinde olacak şekilde fazla çalışma yaptırıldığı belirtilmiştir. Ayrıca bu fazla çalışma ücretlerinin ödenmediği ifade edilerek, çalışma süresinin uzunluğu ve ücret gelirinin düşüklüğüne dikkat çekecek şekilde “ilk sekiz saat bedava, fazla çalışma ücretlerini ödeyin” kampanyası başlatılsa, işçilerin karlı çıkacakları ifade edilmiştir (Öztürk, 2018:9).

Bakanlığın yaptığı incelemede özellikle mutfak ve servis bölümlerinde olmak üzere işçilerin yaklaşık yarısının haftalık çalışma süresinin üzerinde çalıştığı, işçilerin %21'lik bir bölümünün haftanın 7 günü çalıştırıldığı ya da hafta tatillerinin biriktirilerek yasaya aykırı şekilde kullandırıldığı saptanmıştır (ÇSGB, 2011:24-25). TÜİK'in Hanehalkı İşgücü anketi 2011 verilerine göre çalışanların %40'ı haftada 60 saat ve üzeri, 27'si 61-80 saat arasında, %10'u ise 80 saatten fazla çalışmaktadır (Kaya, 2012: 251). Alanya'da yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre ise çalışanların %26,3'ü haftada 50 saatin üstünde çalışmakta ve %18,6'sı ise resmi tatil günlerinde hiç izin kullanmamaktadır (İslamoğlu, Candır Şimşek ve Tellioglu, 2018:153). Yapılan bir başka çalışmada işçilerin %28,9'u fazla çalışmanın karşılığını ne zamlı ücret ne de boş zaman olarak alamayıp yalnızca normal ücret aldıklarını, %24,9'u ise hafta sonu tatilini düzenli olarak kullanamadıklarını belirtmişlerdir (Koç ve Çelik, 2017:616).

ILO'nun 2014 yılında hazırladığı raporda ise Türkiye'de turizm sektörü çalışanlarının haftalık ortalama çalışma süresi 59,4 saat ile diğer ülkelerin ortalamasından %23 daha yüksek iken ortalama ücret gelirinin ise diğer ülkelerin ortalamalarından %18 daha az olduğu belirtilmiştir (Tekin, 2014: 143).

Yine kısmi süreli çalışma nedeniyle, hafta tatili ve yıllık izin gibi ücretli dinlenme haklarının kullanımında zorluklar yaşanmaktadır (Öztürk, 2018:10).

Bakanlığın denetimlerinde yıllık ücretli izin uygulamasında işyerlerinin önemli bir kısmında İş Kanunu ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükümlerine aykırı şekilde çalışılmış gibi sayılan hallerin yıllık izine hak kazanmada dikkate alınmadığı, izinlerin yasaya aykırı şekilde bölünerek kullandırıldığı, izin kayıt belgesinin tutulmadığı, hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesi sona eren işçinin ücretinin ödenmediği, izin kurulunun oluşturulmadığı tespit edilmiştir (ÇSGB, 2013: 35).

Yine teftiş edilen işyerlerinin büyük çoğunluğunda fazla çalışma ücretlerinin ödenmediği veya eksik ödendiği, hak edilen serbest zamanın altı aylık sürede kullandırılmadığı veya eksik kullandırıldığı, işçilerin onayları olmaksızın serbest zaman kullandırıldığı, fazla sürelerle yapılacak çalışmalar için işçilerin onaylarının yazılı olarak alınmadığı, yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırıldığı, fazla çalışma yaptırılmayacak işçilere fazla çalışma yaptırıldığı ve fazla çalışma yapıldığına dair belgelerin düzenlenmediği tespit edilmiştir (ÇSGB, 2013: 34).

İşçilerin denkleştirme kapsamındaki çalışma sürelerini hesap edememesi buna karşılık İşverenlerin denkleştirme hakkında işçileri yeterince bilgilendirmemesi ve denkleştirme ile ortaya çıkan fazla çalışma ücretini ödemek yerine işçileri serbest zaman kullanmaya zorlaması gibi sorunların sektörde yapılan toplu iş sözleşmelerinin önemli müzakere konularını oluşturduğu görülmektedir (Yorgun, 2013:68). Sendikalı işyerlerinde dahi bu tür durumların olabilmesi sektördeki çoğunluğu oluşturan sendikasız işletmelerdeki durum açısından düşündürücüdür.

Ayrıca birçok işyerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil günleri çalışmaları için onaylarının alınmadığı ve tatil yapmayarak çalışılan bu günlere ait ücretlerin ödenmediği veya eksik ödendiği ya da işçilere ücret ödeme yerine bir güne bir gün izin kullandırıldığı (ÇSGB, 2013: 35); hafta tatilleri ve yıllık ücretli izinlerin İş Kanunu'nun öngördüğü biçimde kullandırılmadığı tespit edilmiştir (ÇSGB, 2013: 12).

Turizm sektöründe çalışma koşullarını ağırlaştıran ve günlük ve haftalık yasal dinlenme sürelerine aykırılık oluşturan bir uygulama da uzun süreli ara dinlenmeli günlük çalışma sistemi olan antraklı çalışma uygulamasıdır.

Antraklı-ara dinlenmeli çalışma günlük çalışma süresinin sabah, öğlen ve akşam olmak üzere bölündüğü ve aralardaki zaman dilimlerinde genellikle işyerinde geçirilen uzun dinlenme-bekleme sürelerinin verildiği bir sistemdir. İşçiler sabah, öğlen ve akşam servis saatlerinde işyerinde çalıştırılmakta, bu saatler arasındaki bekleme süreleri çalışma süresinden sayılmamaktadır (Yorgun, 2013:62).

İşçilerin 08:00-22:00 saatleri arasında çalıştırıldığı genel bir "antraklı" çalışma uygulamasında 14:00-18:30 saatleri arasında uzun ara ve bunun dışında bir iki kısa mola verilmektedir. Günlük çalışma saati 7,5 saati geçmemesine rağmen işçinin işyerinde kaldığı süre 14 saati bulmaktadır. Bu durumda işçiye fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmeyecek şekilde birlikte kesintisiz 12 saatten az bir dinlenme süresi bırakması nedeniyle çalışma ve dinlenme sürelerine aykırılık söz konusudur. Bununla birlikte ara dinlenme esnasında yeniden işe çağırma durumlarında fiili çalışma süresi 8-10 saate çıkabilmektedir. Bu durumda ise işçinin oluru alınıp ve fazla çalışma ücretleri ödense dahi süreklilik arz eden bir uygulama olduğu için işçinin sağlığı ve sosyal hayatı olumsuz etkilenmektedir (ÇSGB, 2011:62). Bu çalışma sisteminde işçi ara dinlenme süresini evinde ya da işyeri dışında istediği gibi kullanamadığı ve dinlenemediği gibi, işyerinde geçen toplam sürenin çok uzun olması nedeniyle iki iş günü arasında yeterli dinlenme süresine de sahip olamamaktadır (Koç ve Çelik, 2017:615-21).

Konaklama sektöründe belli departmanlarda yoğun bir şekilde uygulanmakta olan antraklı çalışma uygulaması işverenlere, fazladan işçi çalıştırmadan ve mesai ücreti ödemediği işçilik maliyetlerini düşürme imkânı sağlamak birlikte, iş hukukundaki dinlenme süreleri ile ilgili düzenlemeyi ihlal edecek şekilde uygulanmaktadır (Koç ve Çelik, 2017:609). Sendika temsilcilerine göre her şey dâhil sistemi ile çalışan büyük turizm işletmelerinde antraklı çalışmaya ihtiyaç olmayıp, bu sistemde işçiler dinlenme sürelerinde dahi çalıştırılmakta ve uygulama ücreti düşürmekten, hak kayıpları yaratmaktan öte anlam ifade etmemektedir (Öztürk, 2018:8).

Son olarak bakanlık raporunda sektörün yapısından kaynaklanan postalar halinde çalışmanın yasaya aykırı olarak yaygın bir şekilde 24 saatlik zaman diliminde iki posta halinde uygulanmasının işçilerin çalışma sürelerinin uzamasına ve düzensiz bir hal

almasına ve işçilerin gerek hafta tatilinden gerekse yıllık ücretli izin hakkından mahrum kalmasına sebep olduğu belirtilmektedir (ÇSGB, 2013: 13).

3.6. Taşeron - Alt İşveren Uygulaması

1990'lı yıllardan itibaren sektörde yoğun olarak taşeron ilişkisi kurulmakta olup (Yorgun, 2013:61) güvenlik, bahçe bakım hizmetleriyle başlayan bu istihdam modeli günümüzde artık neredeyse tüm birimlerde uygulanmaktadır (Yorgun, 2013:65).

Taşeron uygulamasının yaygınlaşmasında özellikle sezonda nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanmasında bazı hizmetleri başka işletmelerden temin etmenin (Üngüren ve Çevirgen, 2014: 1025) daha avantajlı olması da etkili olmaktadır.

Bakanlığın yaptığı teftişlerde işletmelerin tamamına yakınında alt işverenlik uygulamasına rastlanmıştır (ÇSGB, 2011:22). Teftişlerde işverenlik uygulamasının yaygın olarak kat hizmetleri, ön büro, mutfak, servis -restoran, personel yemek hizmetleri, teknik servis, çamaşırhane, animasyon, SPA, bahçe bakım ve genel alan temizliği ve güvenlik hizmetlerinde yürütüldüğü; ayrıca, bazı departmanlarda hizmet alımı veya kiralama sözleşmeleriyle hizmet satın alınması yoluna gidildiği tespit edilmiştir. Ayrıca; kat hizmetleri, ön büro, mutfak, servis-restoran, bulaşıkhanesi, teknik servis ve çamaşırhane hizmetlerinin, bazı otel işletmelerinde ise hizmet konseptine bağlı olarak SPA işlerinin asıl işlerden olması ve bu işlerin ayrıca uzmanlık gerektiren işlerden olmaması nedeniyle bu hizmetlerdeki alt işveren ilişkisinin İş Kanunu ve Alt İşverenlik Yönetmeliği'ne aykırı şekilde muvazaalı olduğu rapor edilmiştir (ÇSGB, 2013: 33).

3.7. Kayıt Dışı İstihdam

Sektörde çalışma sorunlarından bir diğeri sosyal güvenlik kapsamında çalışanların oranının çok düşük olmasıdır (Yanardağ ve Avcı, 2012:56). Kayıt dışılığın yaygın olması sektörde öncelikli riskler arasında kabul edilmektedir (ÇSGB, 2013: 12). Kayıt dışı istihdama özellikle küçük ölçekli işletmelerde daha fazla başvurulduğu ve bu konuda denetimlerin artırılması gerektiği vurgulanmaktadır (Öztürk, 2018:8).

SGK'nın Türkiye İstatistik Kurumu Hanehalkı İşgücü İstatistiklerinden derlediği sektör ve faaliyet kollarına ait kayıt dışı oranlarına bakıldığında 2000'li yıllarda konaklama ve yiyecek içecek hizmetleri faaliyet kolundaki kayıtsız istihdamın gelişimi genel kayıt dışı istihdam oranı ile benzer biçimde bir düşüş eğilimi içine girmiştir. Bununla birlikte tarımdan kaynaklı olarak genel kayıt dışı oranlarının çok yüksek olması nedeniyle konaklama ve yiyecek içecek hizmetleri faaliyet kolundaki kayıt dışı istihdam oranları genel istihdam oranlarının altında kalırken, tarım dışı sektör ortalamalarının ve hizmet sektörleri ortalamasının çok üzerinde kalmaktadır.

Tablo 3'de görüldüğü gibi 2009 ve 2019 yılları arasında kayıt dışı istihdam oranı genel - tüm sektörler için %43,84'ten %34,52'ye, tarım dışı sektörlerde %30,08'den %22,96'ya, hizmetler sektöründe %28,4'ten %22,55' düşerken, konaklama ve yiyecek içecek hizmetleri faaliyet kolunda aynı dönemde %42,71'den ancak %32,75'e düşmüştür⁶.

⁶ Kaya tarafından TUIK'in 2011 yılı Hane Halkı İşgücü Anketi verileri ile yapılan çalışmada turizm sektöründeki kayıtdışılığın yüksekliğine dikkat çekmek için tüm sektörlerde ücretli çalışanların %25,1'inin buna karşılık turizm sektöründe %39,8'inin herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmadığı ifade edilmektedir (Kaya, 2012:250-253). Buradaki tüm sektörler yerine tarım dışı sektörler ifadesinin kullanılması daha uygundur.

Burada dikkat edilmesi gereken husus ise hizmet sektörü oranlarının tarım dışı sektörler oranlarının altında kalmasına karşılık, hizmetler sektörü kapsamında olan konaklama ve yiyecek içecek hizmetleri faaliyet kolunun kayıt dışılık söz konusu olduğunda hizmet sektörlerinden dramatik biçimde farklılaştığı kısmen de olsa tarım sektörü özelliği gösterdiği'dir. Bu durumda turizm sektöründe kayıt dışılığın Türkiye koşullarına göre hizmetler sektörü ortalamasından %50 daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Konaklama ve Yiyecek ve İçecek Hizmetleri Faaliyet Kolu Kayıt Dışı İstihdam Oranlarının - (%) Diğer Sektörlerle Karşılaştırması

Yıllar	Tüm Sektörler	Tarım Dışı Sektörler	Hizmet Sektörleri	Konaklama ve Yiyecek İçecek Hizmetleri Faaliyet Kolu
2009	43,84	30,08	28,4	42,71
2011	42,05	27,76	25,71	40,32
2013	36,75	22,4	20,9	31,27
2015	33,57	21,23	20,05	24,55
2017	33,97	22,1	20,95	30,97
2019	34,52	22,96	22,55	32,75

Kaynak: SGK, Kayıtdışı İstihdam Oranı

3.8. Usulsüz Yabancı Uyruklu İstihdamı

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu uyarınca turizm sektöründe turizm rehberliği dışında yabancılara yasaklanan bir meslek ve çalışma alanı bulunmayıp (Çetin, İçöz ve Toker, 2018: 60), yabancı işçilerin konaklama alt sektöründe masöz, animatör, restoran-bar alt sektöründe garson ve ulaştırma-seyahat acenteleri alt sektöründe ise tur operatörü ve rehber olarak çalıştıkları bilinmektedir (Gökmen, 2018: 151). Bu nedenle sorun yabancı işçi istihdamından ziyade yabancı uyruklu istihdamının mevzuata aykırı şekilde olmasıdır (ÇSGB, 2011:30).

Bakanlık tarafından yapılan denetimlerde çoğunluğunu otellerde hamam-sauna, animasyon, deri, kuyum, market vb. faaliyet alanlarında alt işveren olarak ya da kiralama yoluyla işletilen işletmelerde yabancı uyruklu işçilerin izinsiz çalıştırıldığı tespit edilmiştir. Yine bazı yabancı uyruklulara tur operatörü adı altında çalışma izni alınmış olmasına karşın bunların animasyon, sauna, çocuk kulübü gibi başka birimlerde çalıştırıldığı tespit edilmiştir (ÇSGB, 2011:32).

Sektörde yabancı işgücü kullanımının en önemli nedeni ucuz göçmen emeğinden yararlanmaktır. Özellikle kadın göçmen emeği ücretlerin eksik ödenmesi, zamanında veya hiç ödenmemesi, elverişsiz koşullarda ve iş güvencesi olmaksızın çalıştırabilme, daha uzun saatler çalışma ve daha az ücret alma gibi suiistimallere yerli işgücünden daha kolay maruz bırakılabildiği için tercih edilmektedir (Gökmen, 2018: 151).

Bakanlık tarafından veri açıklanan son üç yıl içinde Türkiye’de yabancılara verilen toplam çalışma izini sayısında önemli oranda bir artış söz konusu olmakla birlikte, doğrudan turizm sektörünün faaliyet alanları olan konaklama, yiyecek içecek hizmetleri ve seyahat acentesi, tur operatörü ve diğer rezervasyon hizmetleri ve ilgili faaliyetleri alanlarındaki artış oranı çok daha yüksektir. 2016 yılında bu üç alanın toplam izin sayısı içindeki payı %12,15 iken, 2018 yılında %21,51’e yükselmiştir. Yine verilen toplam izin sayısı bu yıllarda %57,5 oranında artarken, turizmle ilgili bu üç faaliyet alanına ait izin sayılarının artış oranı %178,7, sadece konaklama alanında verilen izin sayılarındaki artış oranı ise %207,5 gibi çok yüksek seviyede gerçekleşmiştir.

Tablo 5: Türkiye’de Turizm Sektöründe Yabancılara Verilen Çalışma İzinleri

Yıllar	Toplam izin sayısı	Konaklama (I)	Yiyecek içecek hizmeti faaliyetleri (II)	Seyahat acentesi, tur operatörü ve rezervasyon hizm. ve ilgili faal. (III)	Turizm sektörü ile ilgili alanlar toplamı (I+II+III)	Turizmle ilgili alanların tüm izinlere oranı
2018	115.857	20.163	3.387	1.369	24.919	21,51
2017	87182	10432	2295	904	13.631	15,64
2016	73560	6556	1599	784	8.939	12,15

Kaynak: AÇSHB, Çalışma Hayatı istatistikleri, 2016, 2017, 2018

Yabancı istihdamında görülen bu artış sektörde son yıllarda görülen işsizler içinde gençlerin oranındaki artışla birlikte düşünüldüğünde sektörde bir eğitim-sektör uyumsuzluğunun veya vasıf uyumsuzluğunun olduğunu düşündürmektedir. Şöyle ki, yabancılara verilen çalışma izin sayılarının ait olduğu son üç yıl içinde meslek ve yaş alt sınıflandırması yapılan 2017 yılına ait İŞKUR'a kayıtlı işsizler içinde turizm ve otelcilik mesleği ile ön büro mesleği kategorisindeki işsiz sayıları ciddi şekilde artış göstermiş olup 30 yaş altı grup bu işsizlerin %70'ten fazlasını oluşturmaktadır (İŞKUR, İstatistik Yıllıkları). Sektörde lise ve üniversite seviyesinde eğitim almış işgücünü ifade eden böyle büyük bir işsiz kitlesinin varlığı karşısında aynı zamanda yabancı işgücünde artış olması işsizliğin vasıf-beceri uyumsuzluğu boyutuna işaret etmektedir.

Lise, meslek yüksekokulu ve fakülte seviyesinde eğitim almış mevcut işgücüne rağmen Kemer Turizmci ve İşadamları Derneği Başkanı tarafından sezonun açılması ile birlikte kat hizmetleri, aşçı veya yardımcıları, meydancı, garson, komi, barmen, resepsiyonist, halkla ilişkiler, acente personeli gibi pozisyonlarda işgücü ihtiyacının ortaya çıkması nedeniyle son yıllarda Türki Cumhuriyetlerinden eğitilmiş işgücü getirildiği şeklinde yapılan açıklama (Turizm Dosyası, 2017) vasıf-beceri uyumsuzluğunun bir örneğidir. Yine Trabzon Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliği tarafından turizm sektörünün Arapça ve Farsça bilen kalifiye eleman ihtiyacını karşılamak amacıyla kayıt dışı çalışan yabancılara sisteme dâhil edecek şekilde Trabzon'da yerleşik 30 yabancı uyruklunun turizm sektöründe aşçı yardımcısı ve servis elemanı olarak istihdamına yönelik gerçekleştirilen 6 aylık eğitim programının bölge turizmi için taze kan olarak görülmesi (TESOB, 2019) vasıf-beceri uyumsuzluğunun bir başka kanıtıdır.

3.9. Fiziki Çalışma Koşulları

Turizm sektörü yaygın kanının aksine iş kazaları ve meslek hastalıklarının yoğun olarak görüldüğü bir sektördür. Konaklama ve yeme içme hizmeti sunan işletmeler “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği”ne göre asli işler bakımından az tehlikeli sınıfta yer almakla birlikte bu işletmelerde hamam, sauna, ütüleme, kuru temizleme, havuz temizliği faaliyetleri ve tamamlayıcı destek hizmetleri gibi tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfa giren işler asıl işlerle bir arada yürütülmektedir (Yamurluklu, 2016:1; Piyal ve Güzel, 2019:12).

Sektörde çalışma ortamına ve koşullarına bağlı olarak fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve mekanik yaralanma tehlikeleri ve psikososyal tehlikelere maruz kalınmaktadır.

Uzun süre ayakta kalmak ve ağır yük taşımak, fazla çalışma, yüksek düzeyde gürültü ve dumana maruz kalmak, çok yüksek ve çok düşük sıcaklıklarda çalışmak, kabul edilebilir seviyenin altındaki loş aydınlatma ortamında çalışmak, temizlik malzemeleri gibi kimyasal maddelerle çalışmak sektörde iş kazaları ve meslek hastalıklarına yol açan önemli risk alanlarıdır (Yorgun, 2013:59; Öztürk, 2018:10; Piyal ve Güzel, 2019: 31).

Sektörde kızgın yağ yanıkları, bıçak yaralanmaları, kayma, yatay ve yüksekte düşme, çarpma, burkulma ve kırılmalar gibi fiziksel iş kazalarına bağlı deri ve kas-iskelet sistemi hastalıkları ve zehirlenmelerin yanı sıra kişiler arası ilişkilerin yoğunluğu, hiyerarşi ve ağır iş yükü kaynaklı stres, uyku bozuklukları, tükenmişlik gibi psikolojik rahatsızlıklarda yaygın biçimde görülmektedir (Özer, Tüzüncan, ve Çavuşgil Köse, 2013: 1137-39). Ayrıca su buharı ve gaz içeren basınçlı kapların patlamasına bağlı kazalar (Piyal ve Güzel, 2019:59) ve hareketli aksamli makinelerin koruyucusuz kullanımı nedeniyle makinelere uzuv kaptrılması gibi kazalar olasıdır (Yamurluklu, 2016:18).

Yine işverenlerden, personelden ve müşterilerden kaynaklanan şiddet, taciz ve ayrımcılık diğer sektörlerle göre daha yaygındır (Yorgun, 2013:59, Yamurluklu, 2016:19-20; Piyal ve Güzel, 2019:61).

Çalışma koşullarındaki bu risklerle birlikte sektör genelinde, çalışanların dinlenme, konaklama, beslenme imkânlarının gün geçtikçe kötüleştiğine dikkat çekilmekte (Öztürk, 2018:10) ve çalışanlara ara dinlenme için tahsis edilen lojmanların çok yetersiz olmasından ve mutfakların kapasiteye göre çok küçük olmasından şikâyet edilmektedir (SDD, 2019:64). Gerçekten çalışma süreleri ve ayakta çalışma gibi zorunlu şartların yanı sıra dinlenme ortamının yetersiz ve gayri insani olması ve çalışma alanlarının çok dar olması iş kazalarının artışında etkili olabilecek faktörler olarak görülmelidir.

Yine antraktlı çalışma nedeniyle dinlenme sürelerinin de işyerinde kalınması nedeniyle günün çoğunluğunun işyerinde geçirildiği bir çalışma düzeninde sektör genelinde kreş sorununun çözülmemesi (Öztürk, 2018:9) kadın çalışanlar için iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyen bir psiko-sosyal sorun kaynağı oluşturmaktadır.

Turizm sektörünün iki temel faaliyet alanını oluşturan konaklama ve yiyecek içecek hizmetleri alanında son yıllarda meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalığına yakalanan çalışanlara ait veriler incelendiğinde meydana gelen iş kazalarının tüm sektörlerdeki toplam iş kazalarına oranının sektörde istihdam edilen işgücünün toplam istihdam içindeki oranının çok üzerinde olduğu, hem iş kazası hem de meslek hastalığına yakalanma oranının yiyecek ve içecek hizmetleri sınıfında daha yüksek

olmakla birlikte, konaklama alanında meydana gelen iş kazalarının oranının ciddi seviyede artış gösterdiği.

Tablo 6: Konaklama ve Yiyecek İçecek Hizmetleri Faaliyet Sınıflarında İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

Yıllar	Faaliyet Sınıfı	Meydana gelen iş kazası	Toplam iş Kazası Sayısına Oranı (%)	Meslek Hastalığına Yakalanan Sigortalı Sayısı	Toplam M. Hastalığına Yakalanan Sigortalılar İçindeki Oranı (%)
2019	Konaklama	17.757	4,13	3	0,28
	Yiyecek ve İçecek H. F.	25969	6,15	16	1,47
2018	Konaklama	12.811	2,8	1	0,096
	Yiyecek ve İçecek H. F.	22.487	5,2	13	1,25
2017	Konaklama	7.885	2	3	0,43
	Yiyecek ve İçecek H. F.	16.824	4,68	6	0,87
2016	Konaklama	5.397	1,89	3	0,5
	Yiyecek ve İçecek H. F.	12.626	4,41	6	1

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları

3.10. Düşük Sendikalaşma

Turizm sektöründe sendikalaşma oranının düşüklüğü bilinen bir gerçektir. Sendikal örgütlülüğün yaygın olmaması işçileri toplu pazarlık gücü olmaksızın işveren karşısında korunmasız bırakarak sektör istihdam sorunlarının çözümünü zorlaştırmaktadır (Yorgun, 2013:59).

Bir istihdam sorunu olarak sektörde sendikalaşma seviyesinin düşük kalması aynı zamanda sektörün taşeronlaştırma uygulamaları, işgücü devir hızının çok yüksek olması, mevsimsel çalışma, kayıt dışı istihdam, İşletme ölçeğinin küçüklüğü (Sarı, Timur ve Ekici, 2015:553) gibi yapısal birtakım özellikleri ve istihdam sorunlarının bir sonucudur. Bu açıdan düşük sendikalaşma istihdam sorunlarının kötüleşmesine yol açan bir faktör iken aynı zamanda kendisi de kötü istihdam koşullarının bir sonucudur.

Sektörde sendikalaşma oranları her zaman çok düşük seviyede kalmışsa da (TSA Cilt 2, 1998:277, 282), son yıllarda durum daha da kötüleşme eğilimindedir. 2000'lerin başında turizm sektörünün ait olduğu konaklama ve eğlence yerleri işkolunun sendikalaşma

oranı tüm işkolları ortalamasının %55-60'ı düzeyinde iken 2019 yılında işkolundaki sendikalaşma oranı Türkiye ortalamasının %25'i seviyesine düşmüştür.

2013 yılında açıklanan sendikalaşma oranları konaklama ve eğlence yerleri işkolu için %3,86 iken tüm işkolları ortalaması olarak %8,88'dir. Bu tarihten sonra 2018 yılına kadar tüm işkolları ortalaması %12,76'ya kadar yükselirken konaklama ve eğlence yerleri işkolunda oran %3,41'e düşmüştür. Son olarak 2020 yılında tüm işkolları sendikalaşma oranı %13,66 iken konaklama ve eğlence yerleri işkolunda %3,9 olmuştur. 2020 yılında yaşanan pandemi nedeniyle sektörün sendikalaşma yönünden gerçek durumunu döviz kurunun etkisi ile büyüme yaşadığı 2019 yılı verileri göstermektedir. 2019 yılında ise döviz kurunun etkisi ile turizm sektörünün büyümesine rağmen, işkolu sahip olduğu %3,51 sendikalaşma oranı ile daha önceki yıllarda üzerinde olduğu inşaat işkolunun da (%4,13) altına inerek en düşük sendikalaşma oranına sahip işkolu ünvanına sahip olmuştur (Öztürk, 2021).

Sendikalaşma oranının düşüklüğüne rağmen sınırlı sayıda yapılan toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki işçilerin çalışma koşullarının sendikalı olmayan işçilere göre daha iyi olması (Yorgun, 2013:62-67; Çavuş ve Kurar, 2015:160; Yılmaz, Keser ve Yorgun, 2010: 96,105) sendikal örgütlenmenin istihdam sorunlarının çözümündeki rolünü ortaya koymaktadır. Bununla birlikte sendikal korumadan faydalanan işgücü sayısı yıllar içinde artmak yerine dramatik şekilde azalmaktadır.

4. Sorunlar İçin Çözüm Önerileri

Sektördeki istihdam sorunlarının giderilmesi için getirilen çözümler önerileri aşağıdaki gibi özetlenebilir.

Tüm çalışmaların ortak sonucu turizm sektöründe çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesinin gerekliliğidir (ÜİS-TSÇSR, 2016:24). Çalışma koşullarının iyileştirilmesi için ilgili mevzuatın muğlaklıkları giderilerek kesinleştirilmesi ve bağlayıcı nitelik kazandırılması, analık hakkı, süt izni, kreş, bakıcı desteği, çalışma saatleri, lojman kullanımı, yaşam alanlarında sosyal tesislerin oluşturulması gibi sosyal hakların yaygın ve etkin bir şekilde sunulmasının sağlanması, adil ücret, fazla mesai, asgari ücretin iyileştirilmesi ve bunların doğru bir şekilde tespit edilebilmesi için kart ve/veya parmak okuma sisteminin zorunlu hale getirilmesi, İş görenlerin çalışma koşullarının mevzuatta belirtilen şartlara uygunluğunun tespiti ve devamlılığı açısından sık ve etkili denetimlerin yapılması önerilmektedir. Çalışma koşullarının iyileşmesinin bir ön koşulu olarak sendikalaşmanın artırılması için çalışanların sendikalara üye olmasını kolaylaştırıcı ve destekleyici adımların atılmasının gerekliliğine vurgu yapılmaktadır (ÜİS-TSÇSR, 2016:28).

Kayıt dışı olarak yabancı çalıştırılması engellenmesi (ÜİS-TSÇSR, 2016:24) için de şikâyet ve denetim mekanizmalarının ve idari cezaların etkinleştirilmesi gerekmektedir.

Sektörde denetimlerin etkinliğin sağlayabilmek için çalışanların nerede, ne kadar süre ile istihdam edildiğini izlemeye imkân verecek bir meslek sicili uygulamasının hayata geçirilmesi önerilmektedir (ÜİS-TSÇSR, 2016:15).

Yine nitelikli işgücünü sektörde tutabilmek için çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik hukuki tedbirlerin yanı sıra, meslek yasası ile bu tedbirlerin koruma altına alınması ve turizm mesleğine girişin yasalar ile denetim altına alınması (ÇSGB, 2011:63;

Erbaş, Cankül ve Temizkan, 2013:1161), ücret ve düzensiz çalışma koşullarının iyileştirilmesi, nitelikli işgücüne asgari ücretin üzerinde ücret ödemesi ve prim ödemelerinin asgari ücretle değil de normal ücretten gösterilmesi konusunda çalışma yapılması önerilmektedir (ÜİS-TSÇSR, 2016:3).

Çalışma süresinin düzeltilmesi için haftalık çalışma süresinin fazla mesai ve denkleştirme yapılması durumunda 55 saatle sınırlandırılması önerilmektedir (ÜİS-TSÇSR, 2016:18).

Bakanlık raporunda çalışma sürelerinin ve fazla çalışma sürelerinin işverence belgelenmesi zorunluluğu bulunmasına rağmen belgelemenin nasıl yapılacağı konusunun işverene bırakılması ve belgelenme halinde ise bir yaptırım öngörülmediği ifade edilerek İş Kanunu'nun ilgili maddeleri değiştirilerek çalışma sürelerinin belgelenmemesi halinde cezai yaptırım getirilmesi, çalışma süreleri yönetmeliği ve fazla çalışma yönetmeliğinin yeniden düzenlenerek, çalışma sürelerinin işverenin müdahalelerini ortadan kaldıracak şekilde bakanlık kontrolünde zorunlu bir elektronik (parmak basma, avuç içi tanımlaması, yüz taraması, kart vs.) izleme sisteminin kurulması önerilmiştir (ÇSGB, 2011:63). Bu katı düzenleme önerileri bile başlı başına sektördeki suiistimallerin boyutunu anlatmaktadır.

Yine bakanlık müfettişleri İş Kanunu'nda genel tatil çalışmaları ile ilgili maddeler için açık ceza öngörülmediğini, buna karşılık her iki düzenlemenin de kamu düzeniyle ilgili olduğundan idari para cezası uygulamasını gerekli kıldığını belirtmektedir (ÇSGB, 2011:64).

Bakanlık raporunda mevcut yasal düzenlemelerde işçilere verilmesi gereken dinlenme sürelerinin asgari düzeyde tanımlandığı ve üst sınırının belirlenmediği, bu nedenle suiistimallerin önlenmesi için ara dinlenmelerin üst sınırını ve konuyla ilgili idari para cezasını belirlemeye yönelik düzenleme yapılması önerilmektedir. Ayrıca yıllık 270 saat üzerindeki fazla çalışma yasaklanmış olmasına rağmen, bu yasakla ilgili olarak herhangi bir idari para cezası öngörülmediği için bu husus için de idari para cezasına yönelik bir yasal düzenleme önerilmektedir (ÇSGB, 2011:63).

İş Kanunu'nda bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümlerinin uygulanmayacağı hükmü nedeniyle yılda 7 ay kadar mevsimlik çalışan işçilerin yıllık ücretli izin kullanmadığı ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı dönemde başka bir işyerinde çalışılması durumunda da hiçbir şekilde yıllık izin kullanılmadığı ve bu durumun Anayasa'ya aykırı olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle mevsimlik çalışanların da hizmet akdinin askıda olduğu dönemler dışında çalıştığı sürelerin 1 yıla tamamlandığı anda yıllık ücretli izne hak kazanmasına yönelik bir düzenleme yapılması önerilmektedir. Bu durumda mevsimlik sektör çalışanlarının en azından 2 yılda bir 16 gün süreli izin kullanması ve sezon bitiminde 16 gün daha ücret alması sağlanabilecektir (ÇSGB, 2011:66).

Yine Bakanlık müfettişleri tarafından sezon dışında iç ve dış turizmi teşvik edecek, çalışanları destekleyecek programların uygulanması önerilmektedir (ÇSGB, 2011:63). Bununla birlikte teşviklerin işletmelere birçok yönden fayda sağlamasına rağmen, mevsimlik statüde çalışanlar için de mevzuatta değişiklik yapılmasına ihtiyaç olduğu belirtilerek (Çay, 2017), mevsimlik sözleşme ile çalışanların sezon sonlarında işsizlik sigortasından faydalanmaları yönünde yapılacak değişiklik ile önemli bir sosyal bir sorunun çözümünün yanı sıra vasıflı çalışanların önemli bir kısmının sektörde tutulma imkânının oluşacağı düşünülmektedir (Çay, 2017).

Mevcut düzenlemeye göre sezonluk çalışan bir işçinin 25 yıl süresince her yıl 6 ay işsizlik sigortası primi ödemesine rağmen işsizlik sigortasından yararlanamaması durumu söz konusu (ÇSGB, 2011:62) olduğundan; İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yasal değişiklik yapılarak mevsim nedeniyle işsiz kalan ve 3 yılda bir 600 gün prim ödeyen işçilerin işsizlik sigortasından faydalanmalarının sağlanması önerilmektedir (ÇSGB, 2011:62).

Yine sezon dışında çalışanların desteklenmesi için teşvik programlarının yanı sıra sektörün maliyet yapısı incelenerek, işverenlerin sezonda elde ettikleri gelirle sezon dışında yaşamını sürdürmesini mevsimlik işçiler için de mümkün kılmak için işsizlik sigortasında sektöre özel fazladan prim tahsilatı toplanması ve istihdam edilen yabancılar için işsizlik sigortasına katkı ve devletin elde ettiği vergi ve döviz karşılığı olarak işsizlik sigortasına bireysel emeklilikteki gibi fazladan devlet katkısı gibi mekanizmalarla elde edilecek fon kullanılarak sezon dışında işsizlik yardımı uygulaması hayata geçirilebilir.

Sektörde, çalışma süreleri, kısmi süreli çalışmanın yaygınlığı, genç istihdamının önceliği gibi nedenlerle yaşlılık aylığına hak kazanmanın zorlaştığı, sektör çalışanlarının çalıştıkları işyerleri ve işler dikkate alınarak fiili hizmet süresi zammı konusunda düzenleme yapılması önerilmektedir (Öztürk, 2018:10).

İŞKUR'un turizm sektöründeki istihdama yönelik olarak yürüttüğü programların yine mevsimlik çalışma nedeniyle amacına ulaşmadığı bu nedenle bazı değişikliklerin yapılması gerektiği ifade edilmektedir. Sendikalar İŞKUR aracılığı ile istihdam edilenlerin sadece sağlık hizmetlerinden faydalanabilmesinden ve sigortalılıklarının emeklilik primlerine yansımamasından (SDD, 2019:62) ve işverenlerin kadrolu işçileri çıkarıp, İŞKUR üzerinden işçi alınmasından şikâyet etmektedirler (Öztürk, 2018:9). Bu nedenle İŞKUR programlarının işlevsel hale getirilmesi (UIS-TSÇSR, 2016:25) için işbaşı eğitimlerinin sezon dışındaki aylarda yapılması gerektiği, böylece fondan sağlanan desteğin, salt işverenlerin ücret yükünü azaltmak yerine, doğrudan işçiye gelir sağlayacak niteliğe dönüştürülmesi gerektiği önerilmektedir (Öztürk, 2018:9).

Hukuki düzenlemelerin yanı sıra; sektörde yaşanan işsizliğin ve buna bağlı olarak sömürü şartlarında istihdamın engellenmesi için sektördeki vasıflı emek arzının planlamasının yapılması önerilmektedir. Buna göre sektör her yıl belirli hızda büyüye de sektörün en önemli istihdam sağlayıcı birimi olarak otellerin mezun sayısı ile orantılı şekilde artmadığı için turizm eğitimi veren okulların ve eğitim alan öğrenci sayısının sınırlı sayıda tutulması buna karşılık daha nitelikli eğitim alacak şekilde emek arz ve talebinin sayısal ve vasıf yönünden uyumlaştırılması gerektiği önerilmektedir (Turizm Ajansı, 28 Ekim 2018).

Yukarıda belirtilen daha çok denetim ve mevzuatın katılaştırılmasına yönelik düzenlemelere karşın işveren temsilcileri sektöre yönelik sosyal diyalog toplantısında, iş hukukunun sektörün ihtiyaçlarına uyarlanması amacıyla mevzuatta daha fazla "esneklik" talep etmektedir (Öztürk, 2018:7). Ağırlıklı olarak çalışma sürelerinin daha fazla esnekleştirilmesi kapsamındaki (ÇSGB, 2011:60) bu esneklik talepleri şu şekilde sıralanabilir;

Geçici iş ilişkisi ve alt işveren ilişkisi gibi esnek uygulamaların geliştirilerek sektöre için uygulanabilir hale getirilmesi (Öztürk, 2018:7),

Kısmi çalışmanın 30 saatten az çalışma olarak nitelenmesinin uygun olmayıp sektörün ihtiyaçlarına daha iyi cevap verecek şekilde bu sürenin artırılması (Öztürk, 2018:8),

Denkleştirme uygulamasında sürenin, serbest zamanı fazla çalışma dışında ulusal bayram ve genel tatillerdeki çalışmalar için de serbestçe kullanılabilmesini sağlayacak şekilde genişletilmesi ve sektördeki gece çalışmalarında 7,5 saatin aşılabilmesine imkan verilmesi (Öztürk, 2018:8).

Sektörün ihtiyacı olduğu gerekçesiyle aralı çalışmanın çağrı üzerine çalışmaya dair hüküm içinde yer verilerek düzenlenmesi (Öztürk, 2018:8).

İşveren kesimi ayrıca yabancı uyruklu istihdamında yaşanan sıkıntılar nedeniyle prosedürün iyileştirmesini talep etmektedir (ÇSGB, 2011:59). Son yıllarda sektörde yabancılara verilen izinlerin sayısındaki artış bu talebin karşılandığını göstermektedir.

SONUÇ

Turizm sektöründe istihdam sorunları yeni olmadığı gibi sorunlar 2000 öncesinden bu yana ilgili literatürde dile getirilmektedir. Özellikle son yıllarda T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesindeki denetim ve çalıştay raporlarında sorunların yer alması birinci dereceden politika aktörlerinin meseleden haberdar olduklarını göstermektedir.

Bununla birlikte son tarihli çalışmalarda hala bu sorunların şiddetini azaltmaksızın, bilakis bazı hususlarda artırarak devam ettirmesi sorunların sektörün yapısal özelliklerinden kaynaklandığını işaret etmektedir. Bu nedenle gerek akademik çalışmalarda gerek resmi kurum raporları ve sektör çapında yapılan çalıştay raporunda önerilen çözümlerin hayata geçirilememesinin nedeni olarak bu yapısal sorunları ele almak gerekmektedir. Aksi halde uygulanmayacak politikalar salık vermenin ötesinde etkin çözüm geliştirmeye yönelik adım atılamayacağı görülmektedir.

Önerilen çözümler daha çok mevcut düzenlemelerin geliştirilmesi ve sorun alanlarına yönelik yeni düzenlemeler yapılması şeklindedir. Bununla birlikte mevcut düzenlemelerin dahi uygulanmadığı ve işveren kesiminin mevcut esneklik uygulamalarının yetersizliğini ileri sürerek daha fazla esneklik sağlayan bir yasal mevzuat talep etmesi ilave düzenlemelerin uygulanabilirliğine şüpheyle yaklaşılmasına neden olmaktadır. Sektörde sertifikalı personel çalıştırılması önerisi bu durumun somut bir örneğini oluşturmaktadır, Şöyle ki, 8. Kalkınma Planı için hazırlanan 2001 tarihli turizm özel ihtisas komisyonu raporunda sorunların çözümü için sektörde sertifikalı personel çalıştırılmasının norm haline getirilmesi önerisi (DPT, 2001:70), aradan geçen uzun yıllar boyunca hayata geçirilememiş ve 2018 yılında yayımlanan 11. Kalkınma Planı için hazırlanan ihtisas komisyonu raporunda yine tekrar edilmiştir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018:67-69).

Diğer taraftan sektörde mevcut sorunların esneklik uygulamalarının suiistimalinden kaynaklandığı değerlendirilmesi ve işçi yararına koruyucu düzenleme talebine karşılık İşverenlerin daha ileri seviyede esnekliği zorunlu ve meşru bir uygulama olarak görmeleri incelenmesi gereken bir çelişkiyi işaret etmektedir. Bu durum muhtemelen sektörün iş modeli ve rekabet stratejisinin bir gereği olarak ortaya çıkmakla birlikte işçilerin korunması için bir denge unsuru olarak sendikal örgütlenmenin zaruretini ve önemini ortaya koymaktadır. Bu nedenle sendikalaşma için sektöre özel politika geliştirilmesi gerekmektedir.

Gerçekleştirilen saha çalışmaları ve resmi denetimlerin erişilebilirlik nedeniyle daha çok orta ve büyük işletmeleri kapsadığı küçük ve mikro işletmelerin yapılan çalışmaların

kapsamında yer almadığı görülmektedir. Yine sektörde işgücü ağırlıklı biçimde 20 ve daha fazla istihdamlı işyerlerinde istihdam edilmektedir (İŞKUR, 2019a, 16). Bu nedenle işletmelerin çok küçük olması, işgücünün eğitimsiz olması ve geleneksel yapıdaki işletmelerin çok olması gibi faktörler sorunun temel kaynağı olarak kabul edilemez.

Öncelikle mevsimsel nitelikli ve kitlesel turizm sektöründe yaşanan sorunların tüm dünya da aynı şekilde tecrübe edilmesi, sektörün sahip olduğu yapısal sorunların olduğuna bu sorunların benimsenen rekabet modelinden kaynaklandığını işaret etmektedir. Bu nedenle sorunların çözümünün ön koşullarından biri mevcut iş modelinin daha katma değer yaratacak şekilde geliştirilmesidir.

Ayrıca turizm sektörünün kendine özgü istihdam koşulları olduğu bir gerçek olmakla birlikte, bu koşulların önemli ölçüde ülkenin genel işsizlik ve istihdam koşulları ile doğrudan bir ilişkisi bulunmaktadır. Bu nedenle turizm için yedek işgücü ordusu yaratan genel işsizliğin azaltılması ve nitelikli istihdamın artırılması gerekmektedir. Bunun için de turizm sektörünün kendi kendini düzeltereği beklentisi yerine, ikinci bir ön koşul olarak işgücünün katma değeri yüksek sektörlerde istihdamını hedefleyerek bu sektördeki sorunların kalıcı şekilde düzelebileceği kabul edilmelidir.

Yine sektörde talep esnekliğinin konjonktürel gelişmelere karşı yüksek olması nedeniyle sektör kırılabilir niteliktedir. Bu nedenle kısa ve orta vadede cari açığı kapamak ve diğer katma değer üreten sanayi sektörlerine kaynak aktarmak için uygun olmakla birlikte kontrolsüz şekilde beşerî ve doğal kaynakları düşük katma değerli, sürdürülebilir olmayacak şekilde ağırlıklı olarak bu sektör için kullanmak; istihdam ve gelir yaratma amacıyla uzun vadede ekonomide kırılabilir ve talep esnekliği yüksek nitelikte olan sektörün çok büyük ağırlığa sahip olacak şekilde bu sektöre dayalı bir kalkınma modelinin çok rasyonel olmadığı görülmektedir.

Bu noktada kriz dönemleri ve işgücü verimliliği dikkate alınarak sektörün nitelikli istihdam ve milli gelir kapasitesi yönünden ekonomide sahip olması gereken optimum ağırlığının belirlenmesi gerekmektedir. Özellikle işgücünün sektöre kontrolsüz biçimde girmesi adına verilecek teşvikler, emek arzının belirleyicisi olarak mesleki eğitim kurumlarının sayısı, kapasitesi ve beceri uyumu gibi geniş bir yelpazede planlama yapılması gerekmektedir.

İkinci olarak sektörün rekabet gücü ve maliyet yapısı göz önüne alınarak mevzuattaki esneklik düzeyinin emeğin suistimale ve sömürüye uğramasını engelleyecek seviyede düzenlenmesi ve emeğin hakkını koruyan düzenlemelerin pratik olarak uygulanmasının sağlanması gerekmektedir. Yapılacak gerçekçi bir rekabet analizi ile Türkiye'nin dünyadaki konumu belirlenmelidir. Hükümetlerin bazı koşullarda sosyo-ekonomik sorunlarını çözüme enformal ekonomiyi konjonktürel bir çıkış yolu olarak görme politikasına (Bağırzade, 2015:44) benzer şekilde turizm sektöründe de istihdam haklarının suistimali ekonominin bu sektörden gelir elde etme ihtiyacına bağlanabilir. Bununla birlikte orta üst gelir grubunda yer alan ve orta gelir tuzağı riski bulunan bir ülke olarak Türkiye'nin turizm alanında sadece emek sömürüsüne yol açan maliyete dayalı bir rekabet üstünlüğü sürdürülebilir ve kabul edilebilir bir durum olamaz.

Turizm sektörünün ekonomi için önemi ve ekonomi içindeki boyutu, sürdürülebilir rekabet stratejisi, insan kaynağı politikaları tanımlandıktan sonra yapılması gereken bu sektörün çalışma koşullarını insana yaraşır iş standartlarına yaklaştıracak

düzenlemelerin yapılmasıdır. Ayrıca bu şartlar altında sektöre özgü bir güvenceli esneklik modelinin geliştirilmesi kaçınılmaz görünmektedir.

Sektörde ücretlerin düşüklüğü meselesi ile ilgili olarak, ücret düşüklüğünden ziyade düşük vasıflı ve ücretli işgücünün ağırlıklı olması sorunu söz konusudur. Şöyle ki, son yirmi yıllık süreçte ekonominin katma değer yapısı nedeniyle işgücü piyasasının asgari ücretli ağırlıklı olması sorunu söz konusudur (Aslan, 2019:156). Bu nedenle sektörün katma değer yapısı ve buna bağlı olarak işgücü profili değiştirilmedikçe orta gelir tuzakındaki bir ülke olarak tüm sektörlerle yönelik bir risk unsurunun turizm sektöründe salt idari tedbirlerle değiştirilemeyeceği kabul edilmelidir.

İŞKUR verilerine göre sektörde işsiz olup iş bekleyen işgücü sayısı artarken ve bu işsizler içinde gençlerin oranı en yüksek iken, aynı zamanda sektördeki açık iş oranının diğer sektörlerden daha yüksek olması ve en fazla yabancı işgücü artış oranının sektörde gerçekleşmesi ciddi bir vasıf-beceri uyumsuzluğu sorununu işaret etmektedir. Bu nedenle sektöre insan kaynağı sağlayan eğitim kurumları nicel olarak değil nitel olarak geliştirilmeli ve niş eğitim modelini benimsemelidir. Sektör için önerilen meslek kanununun kabul görmesi ve uygulanabilir olması için hem yüksek katma değerli iş modelinin hem de bu modele uygun beceri kazanımının eş zamanlı mevcudiyetine ihtiyaç vardır.

Son olarak sektörde sendikal örgütlenmeyi teşvik edecek politikaların geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Bununla birlikte turizm sektörünün işgücü profili ve çalışma koşulları emeğin dayanışması yerine birbiriyle rekabetine zemin hazırlayan bir yapı oluşturduğu için (Tekin, 2014: 144) bu koşullar altında sadece yasal düzenlemeler ve idari müdahaleler bu sorunu çözmede yetersiz kalacaktır. Çalışma koşulları ile ilgili olarak hem bağımlı hem de bağımsız değişken olan sendikalaşmanın geliştirilmesi meselesi yapısı gereği ayrı bir inceleme konusudur ve bu makalenin kapsamını aşmaktadır. Bununla birlikte sektörün ülke ekonomisi için önemi ve çalışanlar için sendikalaşmanın önemi göz önüne alınarak sendikal örgütlenmenin bir dengeleyici güç unsuru haline gelmesi için gayret gösterilmelidir.

Sonuç olarak sektördeki düşük katma değerli ve maliyet odaklı iş modeli değişmedikçe; sektörün ülke ekonomisi ve uluslararası rekabet skalasındaki konumuna yönelik gerçekçi bir kamu stratejisi oluşturulmadıkça bu sorunların iyileşmesi çok gerçekçi görülmemektedir.

Kaynakça

- AÇSHB, Ulusal İstihdam Stratejisi 6. İzleme ve Değerlendirme Toplantısı, 19 Aralık 2018, <http://www.uis.gov.tr/media/1492/6-%C4%B0dk-mevcut-durum-raporu.pdf>
- AÇSHB, Çalışma Hayatı İstatistikleri Kitabı, İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin Temmuz Ayları İstatistikleri Hakkında Tebliğler 2000-2019
- Akova, O., Tanrıverdi H. ve Kahraman, O. C. (2015). "Otel İşletmelerinde İşgören Devir Hızına Etki Eden Risk Faktörlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6(12), 87-107.
- Aslan, G. (2019). "Türkiye'de Asgari Ücretli Çalışan Sayısı ve Ücret Seviyelerinin Değişimi (2003- 2017 Hanehalkı İşgücü Anketleri Veri Analizi)", *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(1), 141-159.

- Bağırzade, E. R. (2015). "Kayıtdışı Sektörün Ekonomideki Rolü Tartışmaları Üzerine: Bir Literatür Taraması", *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 7(14), 39-54.
- Birdir, K., Derinalp S. Ve Çanakçı, T. (2013). *Otel Mutfaklarında Çalışan İş Görenlerin Sorunları*, 14. **Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı**, 05-08 Aralık 2013, Kayseri, Erciyes Üniversitesi Turizm Fakültesi Yayınları, Kayseri, s. 980-997.
- Çavuş, Ö. H. ve Kurar, İ. (2015). "Turizm Sektöründe Çalışanların Hukuki Haklarına İlişkin Farkındalıkları: Konaklama ve Yiyecek-İçecek İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2),147-174.
- Çay, S. (07 Haziran 2017). Turizmde İstihdam Sorunu Devam Ediyor, <https://www.thecruiselife.com.tr/turizmde-istihdam-sorunu-devam-ediyor/28108/> (14.08.2020)
- Çetin, İ., İçöz O. ve Toker, B. (2018). "Turizm Endüstrisinde İstihdam ve Uluslararası Çalışma Kanunu", *Uluslararası Turizm, İşletme, Ekonomi Dergisi*, 2(2), 52-64.
- ÇSGB, (2011). Turizm Sektöründe Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ankara.
- ÇSGB, (2013). Konaklama ve Eğlence İşleri İşkolunda Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Ankara.
- DİE Çalışma İstatistikleri 2000-2001
- DİE Çalışma İstatistikleri 1995
- Dinçer, M. Z., Dinçer, F. İ., Ertuğral, S. M., Turan T. G., Güngör A. ve Tekeli, N. (2005). "Turizm Sektöründe Uluslararası Çalışma Örgütü Normlarının Önemi ve Bu Normların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, UÇÖ Türkiye Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı Tarafından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49, 335-359.
- DPT, (2001). Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Turizm Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara.
- Ekonomistler Derneği, (2017). Turizm Sektörü Çalışanları Geleceğe Güvenle Bakıyor Projesi: Kayıtlı İstihdamın Desteklenmesi İçin Turizm Sektörü ve Kuşadası Özelinde Strateji Önerileri, İstanbul.
- Erbaş, Ali., Cankül D. ve Temizkan, R. (2013). *Turizm Personeli Meslek Yasası Girişimi: Tiyader Örneği*, 14. **Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı 05-08 Aralık 2013, Kayseri**, Erciyes Üniversitesi Turizm Fakültesi Yayınları, Kayseri, s.1150-1162.
- Eurostat, (2020). Tourism Industries - Employment, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Tourism_industries_-_employment&oldid=445425
- Gökmen, Ç. E. (2018). "Turizm Sektöründe Göçmen Emegi: Nitelikli Emek mi? Ucuz Emek mi?", *Çalışma ve Toplum*, 2018/1, 139-166.

- Günel, Ö. D., (2009), *Turizm Sektöründe Mevsimsellik Sorunu ve Mevsimlik İstihdamın Sektör Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül, Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, İzmir.
- İslamoğlu, E., Şimşek H. C. ve Tellioglu S. (2018). "Düzenli İş Bağlamında Turizm Sektöründeki Çalışma Koşulları Üzerine Bir Araştırma", *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 147-161.
- İŞKUR, (2019a), 2019 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması Konaklama Ve Yiyecek Hizmeti Sektörü Raporu
- İŞKUR, (2019b), 2019 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu
- İŞKUR, (2017a), 2017 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması Konaklama Ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri Sektör Raporu
- İŞKUR, (2017b), 2017 Yılı İşgücü Piyasası Araştırmaları Türkiye Raporu
- İŞKUR, İstatistik Yıllıkları, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>
- Kaya, İ. (2012). "Türk Turizm Sektöründe İstihdamın Temel Özelliklerinin ve Sorunlarının Ücretli Çalışanlar Açısından Coğrafi Bölgelere Göre Analizi", *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(28), 241-257.
- Kılıç, Y. (2014). "Turizm Sektörü İstihdamının Eğitim Durumu ve İnsangücü Planlaması", *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 419-436.
- Koç, N. K. ve Çelik, P. (2017). "Turizm Sektöründe Antraktlı Çalışma Algısı: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Açısından Bir Değerlendirme", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 603-627.
- KTB, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Turizm İstatistikleri 2019, <https://yigm.ktb.gov.tr/Eklenti/69320,turizmistatistikleri2019-4pdf.pdf?0>
- KTB, Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2001-2002 yılları turizm gelirleri kaynağı, <https://www.ktb.gov.tr/Eklenti/2140,turizmverileripdf.pdf?0>
- Nasöz, Pelin ve Şehnaz Demirkol, (2014), Türkiye'de Turizm Sendikalarının Sorunlarının Analizi, 15. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı 13-16 Kasım 2014, Ankara, Ss. 1386-1399.
- OECD (2020), OECD Tourism Trends and Policies 2020, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/6b47b985-en>.
- Özer, S. U., Tüzünkan, D., Köse, B. Ç., (2013). *Turizm Sektöründe İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarına Yönelik Tespitler ve Tedbirler*, **14. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı, 05-08 Aralık 2013**, Kayseri, Erciyes Üniversitesi Turizm Fakültesi Yayınları, Kayseri, s.1136-1149.
- Öztürk, M. O., (2018), Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi: Turizm Sektöründe İşçi ve İşveren İlişkileri Sorunların Sosyal Diyalog İle Ele Alınması Çalıştayı Sonuç Raporu
- Öztürk, Ş, 2021, Türkiye'de Turizm Sektöründe İşçi Sendikaları, **Türkiye Turizm Ansiklopedisi**, Anatolia Turizm Akademisi, (Tasarım aşamasında olduğu için cilt ve sayfa numaraları belirlenmedi).

- Piyal, Y. Bülent, Münevver Güzel, 2019. **Konaklama ve Yeme İçme İşyerlerinde Sağlık Ve Güvenlik**, 2. Baskı, Ankara, ÇASGEM Yayınları.
- Sarı, Y., Timur B. ve Ekici, A. (2015). *Turizm Sektöründe İstihdam Sorunlarıyla İlgili Literatürde Sunulan Çözüm Önerilerinin Karşılaştırmalı Analizi*, **16. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı 12-15 Kasım 2015**, Çanakkale, Detay Yayıncılık, Ankara, s. 548-565.
- SDD-Sosyal Demokrasi Derneği, (2019). **Turizm Sektöründe Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, Yayın No:31, Ankara, Sosyal Demokrasi Derneği Yayınları.
- SGK, İstatistik Yıllıkları.
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari
- SGK, Kayıtdışı İstihdam Oranı,
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari, Erişim (25.11.2020)
- Şit, M. (2016). "Türkiye'de Turizm Sektörünün İstihdama Katkısı", *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(1), s.101-117.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı, (2018). On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) Turizm Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara.
- TC. Kalkınma Bakanlığı, (2014). Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), Turizm Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara,
- TC SBB, Temel Ekonomik Göstergeler, <https://www.sbb.gov.tr/temel-ekonomik-gostergeler/#1542268521132-a9825b93-fa4c>
- Tekin, Ö. A. (2014). "Sendikacılık ve Türkiye Turizm Sektörü", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2014/2(20).
- TESOB, 2019, Trabzon'da kayıtdışı çalışan yabancılar turizm sektörüne taze kan olacak, <http://www.tesob.org.tr/haberdetay-263-27.html>
- TEPAV, (2020). İstihdam İzleme Bülteni, 04.09.2020 Sayı 97, https://www.tepav.org.tr/upload/files/1599193669-6.TEPAV_Istihdam_Izleme_Bulteni_SGK_Haziran_2020.pdf
- Turizm Ajansı, 28 Ekim 2018, Turizmin Üniversiteli İşsizleri! <https://www.turizmajansi.com/haber/turizmin-universiteli-issizleri-h28243>
- Turizm Dosyası, 2017, Turizmde Belirli Departmanlardaki İşgücü Eksikliği Sektörü Sıkıntılı Hale Getirdi!, <http://www.turizmdosyasi.com/turizmde-belirli-departmanlardaki-igucu-eksikligi-sektoru-sikinli-hale-getirdi-h13829.html>
- TÜİK, Haber Bülteni Turizm İstatistikleri Revize Sonuçları 2001-2012, <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15845>
- TÜİK, Haber Bülteni Turizm İstatistikleri IV. Çeyrek: Ekim - Aralık, 2013, <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15885>
- TÜİK, Veritabanları, <http://www.tuik.gov.tr/PreTabloArama.do?metod=search&araType=vt>

- TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Ekim 2019, <https://tuikweb.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=33777>
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Ağustos 2018, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Agustos-2018-27690>
- TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, 2009, 2019 (Talep üzerine TÜİK tarafından hazırlanan sonuçlar)
- TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, 2014 ve 2018 (Talep üzerine TÜİK tarafından hazırlanan sonuçlar)
- TÜİK, Kazanç Yapısı İstatistikleri 2018, Meslek Ana Grubu ve Ekonomik Faaliyete Göre Yıllık Ortalama Brüt Kazanç Tablosu ve Eğitim Durumu ve Ekonomik Faaliyete Göre Yıllık Ortalama Brüt Kazanç Tablosu (2010, 2014, 2018) <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>
- TSA-Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi 2. Cilt, (1998). **Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı**, İstanbul, Numune Matbaacılık.
- TÜSİAD, 2014, Türkiye’de Alternatif Turizmin Gelişimine Yönelik Değerlendirmeler, Yayın No: TÜSİAD-T/2014-09/556, İstanbul.
- TÜSİAD, 2012, Sürdürülebilir Turizm, Sis Matbaacılık, İstanbul
- Tüzünkan, D. (2014), *Türkiye’de Turizm Sektöründe Güvenceli Esneklik (Flexicurty) Uygulamasının Önündeki Engeller*, **15. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı 13-16 Kasım 2014**, Ankara, s.1488-1502.
- Türkiye Turizm Yatırımcıları Derneği (TYD), Türkiye'nin Dünya ve Avrupa Turizmi İçindeki Yeri, <http://ttyd.org.tr/Uploadfiles/DocumentFiles/b25ffc96-bb61-45cd-af0d-fdd0b5a635b8.pdf>
- UIS-TSÇSR, (2016). Ulusal İstihdam Stratejisi Turizm Sektörü Çalıştay Sonrası Rapor, <http://www.uis.gov.tr/media/1432/tur%C4%B0zm-sektoer%C3%BC-%C3%A7ali%C5%9Ftay-sonrasi-rapor.docx>
- Üngüren, E. ve Çevirgen, A. (2014). *Konaklama İşletmelerinin İşletme ve İşgören Yapısı: Alanya Bölgesinde Bir Araştırma*, **15. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı 13-16 Kasım 2014**, Ankara, s. 1023-1040.
- WEF, (2019). The Travel & Tourism Competitiveness Report 2019, http://www3.weforum.org/docs/WEF_TTCR_2019.pdf
- WTTC Data Gateway, (Kurum tarafından e-posta ile yollanan link üzerinden ulaşılan veri tabanı) <https://tool.wttc.org/>
- <https://wttc.org>, Latest research from WTTC shows a 50% increase in jobs at risk in Travel & Tourism, <https://wttc.org/News-Article/Latest-research-from-WTTC-shows-a-50-percentage-increase-in-jobs-at-risk-in-Travel-and-Tourism>
- Yamurluklu, Y., (2016). Otel İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Değerlendirilmesi, **T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı Ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi**, Ankara

- 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.
- 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.
- Yılmaz, G., Keser, A. ve Yorğun, S. (2010). "Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması", *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6 (1), 87-107.
- Yiğitgüden, B. (2005). "Turizm ve Kalkınma", *Uluslararası Ekonomik Sorunlar Dergisi*, S:16, <http://www.mfa.gov.tr/turizm-ve-kalkinma.tr.mfa>
- Yorğun, S. (2013). "Türkiye'de Turizm Sektöründe Esnek İstihdam Uygulamaları ve Toplu İş Sözleşmelerinde Yer Alan Düzenlemeler", *Turizm ve Araştırma Dergisi*, 2(2).