

Türkiye'de Turizm Sektöründe Esnek İstihdam Uygulamalarının Değerlendirilmesi*

Zafer Kanberoğlu¹, İbrahim Yıldırımçakar²

¹Prof. Dr., Van Yüzüncüyıl Üniversitesi, zkanberoğlu@yyu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4440-4133

²Doktora Öğrencisi, Van Yüzüncüyıl Üniversitesi, ibrahimvanli.2156@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1933-9798

Makale Bilgisi

Makale Tarihsel Süreci:
Geliş Tarihi: 25/03/2021
Düzeltilme Tarihi: 02/09/2021
Kabul Tarihi: 08/09/2021

Anahtar Kelimeler:
Turizm, istihdam, esnek çalışma

JEL Kodları:
J41, J42, J210

Özet

Turizm gelişmiş ve gelişmekte olan bütün ekonomiler için ödemeler bilançosundaki dengesizlikleri gideren, ekonomilerdeki iş hacminin genişlemesini sağlayan, sektörlerin büyümesini ve canlanmasını etkileyen önemli makroekonomik etkiye sahip bir sektördür. Esnek çalışma uygulamaları küreselleşen dünyada hemen hemen bütün sektörlerde uygulanan bir istihdam modeli olarak durmaktadır. Bundan dolayı Turizm sektörü istihdamı sağlamada önemli bir katkısı olduğundan turizmde çalışan işgücünün çalışma şartlarını düzenlenmesi, değişen piyasa koşullarına göre ayarlanması ve esnek çalışma modelinin işletme ve işgücü verimliliğini arttıracak şekilde ayarlanması turizm sektörünün geleceği için önem arz etmektedir. Bu çalışmada temel amaç esnek çalışma modelinin uygulandığı temel sektörlerden bir tanesi olan turizm sektöründeki işgücünün iş-yaşam dengesinin sağlanması ve işgücünün işletmedeki işlerinin devamlığı sağlamak için esnek çalışma modelinin önemi ve hukuki düzenlemelerin gerekliliğine dikkat çekmektir.

Esnek çalışma ile ilgili kurumsal veri eksikliğinden dolayı bu çalışmada turizm sektöründe esnek çalışma modelini Türkiye değerlendirmesi teorik olarak incelenmiştir.

Teknolojideki gelişmelere paralel olarak gelişen işgücü piyasasının niteliği sektörden sektöre farklılık göstermektedir. Turizm sektöründeki işgücü niteliği ve bu işgücünün istihdamı da diğer sektörlerden farklılık göstermektedir. Turizm sektöründe kaliteli hizmet sunumu turist çekmede önemli bir faktör olarak görülmektedir. Bundan dolayı turizm sektöründe kaliteli hizmetin sürekliliği için söz konusu bu sektörde esnek çalışma modeli kapsamında çalışan işgücünün istihdamında sürekliliğin sağlanması ve bu kapsamda işgücünün sosyal haklarının hukuki temellere göre ayarlanması işçi-işveren ve turizm sektörünün geleceği için önem arz etmektedir.

Turizm sektöründe esnek istihdam ile ilgili literatürde az sayıda çalışma mevcuttur. Bundan dolayı bu çalışma literatüre katkı sağlayacaktır.

* APA: Kanberoğlu, Z. & Yıldırımçakar, İ. (2021). Türkiye'de turizm sektöründe esnek istihdam uygulamalarının değerlendirilmesi, *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Çalışmalar Dergisi*, 1(2), 1-14.

Evaluation of Flexible Employment Practices in The Tourism Sector in Turkey

Article Info

Article history:**Received:** 25/03/2021**Revised:** 02/09/2021**Accepted:** 08/09/2021**Keywords:**

Tourism, employment, flexible working

JEL Codes:

J41, J42, J210

Abstract

Tourism is a sector with a significant macroeconomic impact that eliminates the imbalances in the balance of payments for all developed and developing economies, enables the expansion of the business volume in the economies, and affects the growth and revival of the sectors. Flexible working practices stand as an employment model applied in almost all sectors in the globalizing world. Therefore, since the tourism sector has an important contribution in providing employment, it is important for the future of the tourism sector to regulate the working conditions of the workforce working in tourism, adjust it according to changing market conditions, and adjust the flexible working model to increase business and labor productivity. The main purpose of this study is to draw attention to the importance of the flexible working model and the necessity of legal regulations in order to ensure the work-life balance of the workforce in the tourism sector, which is one of the main sectors where the flexible working model is applied, and to ensure the continuity of the work of the workforce in the enterprise.

Due to the lack of institutional data on flexible working, Turkey's evaluation of the flexible working model in the tourism sector has been examined theoretically in this study.

The nature of the labor market, which develops in parallel with the developments in technology, differs from sector to sector. The nature of the labor force in the tourism sector and the employment of this labor force differ from other sectors. Quality service provision in the tourism sector is seen as an important factor in attracting tourists. Therefore, for the continuity of quality service in the tourism sector, it is important for the future of the worker-employer and the tourism sector to ensure the continuity in the employment of the workforce within the scope of the flexible working model in this sector and to adjust the social rights of the workforce in this context according to the legal basis.

There are few studies in the literature on flexible employment in the tourism sector. Therefore, this study will contribute to the literature.

GİRİŐ

Turizm gelişmiş ve gelişmekte olan bütün ekonomiler için ödemeler bilançosundaki dengesizlikleri gideren, ekonomilerdeki iş hacminin genişlemesini sağlayan, sektörlerin büyümesini ve canlanmasını etkileyen önemli makroekonomik etkiye sahip bir sektördür. Söz konusu bu ekonomilerin temel hedefi ekonomik büyümei sağlamak ve istihdamda yeni iş olanakları yaratmaktır. Fakat teknolojik gelişmelerin etkisiyle üretimde ve hizmet sektöründe işgücünden tasarruf edilmesi istihdamda istenilen düzeye ulaşmanın zorlaştığı ve işsizliğin giderek arttığı bilinmektedir. Bu kapsamda Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülkenin istihdam yaratmada turizm sektörünün önemli bir etkisi vardır. Özellikle genç nüfusun fazla olduğu Türkiye’de atıl işgücünün istihdamını sağlamak ve işsizliğin azaltılması noktasında turizm sektörünün yükselen potansiyelinden faydalanmak önem arz etmektedir. Turizm sektöründe esnek çalışma uygulamaları da bu kapsamda işsizliğin azaltılması noktasında önemli bir istihdam politikası olarak durmaktadır. Bu kapsamdan bakıldığında esnek çalışma modeli yeni bir çalışma modeli olmamakla birlikte tarihi İkinci Dünya Savaşına kadar gitmektedir. İkinci Dünya Savaşından sonra Fordist üretim modeli ile kitlesel üretim çağına geçilmesi ile birlikte esnek çalışma modeli için geniş bir uygulama alanı yaratmıştır. Özellikle 2019 yılında Çin’den bütün dünyaya yayılan Covid-19 salgın hastalığının etkisiyle önemi daha da artmaya başlayan esnek çalışma ya da esnek çalışmanın bir türü olan uzaktan çalışma çalışmaya hayatında dünya genelinde uygulanmaya başlamıştır. Bundan dolayı esnek çalışma uygulaması yükselen ekonomiler için önemli bir istihdam politikası olmaya başladığı ve işgücünün verimliliği ve iş-yaşam dengesi için de önem arz etmektedir. Öncelikle Avrupa ülkelerinde uygulama alanı bulan esnek çalışma modeli, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler de hemen hemen bütün sektörlerle birlikte turizm sektöründe de uygulanma alanları bulduğu ve güncelliğini korumaya devam etmektedir.

TÜRKİYE’DE TURİZM SEKTÖRÜNÜN GENEL YAPISI

Sosyo-ekonomik anlamda kalkınmayı amaçlayan ülkeler birden çok strateji uygulamakta ve bu stratejilerin en önemlilerinden bir tanesi de sanayileşme stratejisi olduğu bilinmektedir. Ülkelerin sanayileşmesi ve güçlü bir ekonomik yapıya sahip olması için öncelikle ülkenin sanayi sektörünün gelişmesine katkı sağlayacak gerekli yatırımların ülkenin kaynaklarıyla doğru ve uyumlu bir şekilde planlanması gerekmektedir (Yanardağ ve Avcı, 2012:40). Fakat bu amaçla yatırım yapmaya çalışan her ülke istenilen düzeyde kalkınmanın sağlanmadığı bilinen bir gerçektir. Bu durumun temel sebeplerinden bir tanesi de ülkelerin sahip olduğu kaynakları kıtlığıdır. Ancak ülkelerin sahip olduğu tarihi geçmişi, doğası, coğrafi konumu ve kültürel özellikler farklılaşmakta olup, bu durum ise turizm sektörünün kalkınmadaki önemini daha da arttırmaktadır. Ülkelerin kalkınmasında bacasız sanayi görevi gören turizm sektörü bütün dünyada olduğu gibi Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin kalkınmasında önemli bir kalkınma hamlesi olarak durmaktadır. Türkiye’nin tarihi, coğrafi konumu, doğal özellikleri ve kültürel yapısı sanayi sektörünün gelişmesinde önemli etkenlerdendir (Tutar vd, 2013: 15). Turizm sektörü fiziki anlamda bir üründen ziyade daha çok hizmet sektörü ön plana çıktığından dolayı ülkenin döviz ihtiyacını karşılamakta olup bu bakımdan görünmez ihracat olarak, ülkeler için önemli bir gelir kaynağı olduğu yapılan çalışmalarda da ortaya konulmuştur. Turizm sektörü ekonomide başlı başına bir sektör olmaktan ziyade, diğer sektörlerle de bir ilişki ağına sahiptir. Bu bakımdan turizm sektörü hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için ekonomik kalkınmanın sağlanması, ödemeler bilançosundaki dengesizlikleri gidermesi, milli gelirin yükselmesini sağlayarak ülkenin ekonomik yapısını uluslararası alanda rekabet edebilir

düzeğe gelmesine katkı sağlamaktadır. Fakat turizm sektörü sosyal, ekonomik, doğal afetler ve salgın hastalıkla gibi kriz ortamına neden olan dalgalanmalardan hızlı bir şekilde etkilenmektedir (Karadeniz vd, 2020:3128). Nitekim son zamanlarda ortaya çıkan Covid-19(Yeni Koronavirüs) salgın hastalığı bütün dünyayı hızlı bir şekilde etkisi altına almıştır. Turistlerin bir yeri ziyaret etmesi veya tatil amaçlı tercih etmesinde önemli bir etkisi olan Destinasyon imajı ve söz konusu yerin güvenlik sorunudur. Covid-19 salgın hastalığı da bu noktadan hem destinasyon imajını olumsuz etkilemekte hem de güvenlik algısı sorunu ortaya çıkararak söz konusu yere olan turizm talebini olumsuz etkilemektedir. Bu kapsamdan bakıldığında hem dünyada hem de Türkiye’de Covid-19 salgın hastalığı turizm sektörü olumsuz yönde etkilemiştir. Söz konusu salgın hastalığından dolayı turizm gelirlerinde önemli ölçüde düşüş gerçekleşmiş ve istihdam oranlarını azaltarak işsizliğin artmasına neden olmuştur. Söz konusu bunun gibi geçici krizlerin turizm sektörünün arz ve talebini kısa vadede olumsuz etkilemektedir. Fakat kalkınma hedefindeki ekonomilerin her sektörde olduğu gibi turizm sektöründe de uzun vadeli hedeflerin konulması hem turizm sektörünün geleceği hem de turizm sektöründe istihdam edilen işgücünün sosyo-ekonomik yapısını önemli ölçüde etkilemektedir. Türkiye’nin coğrafi özellikleri ve sosyo-kültürel yapısındaki zenginliklerin fazla olması Türkiye’nin turizm potansiyeli yüksek bir ülke konumuna getirmektedir. Türkiye’nin ekonomik kalkınmada söz konusu bu sektörden faydalanması ancak bu sektörde istihdam edilen işgücünün temel yapısına uygun politikaların yapılması ve iş-yaşam dengesini sağlayacak düzenlemeler ile hizmet kalitesini arttırarak hem ulusal hem de uluslararası alanda turist çekmek için önemli olacaktır (Atay, 2020: 169170).

KAVRAMSAL ANLAMDA ESNEKLİK VE ESNEK ÇALIşMA MODELİ

Esneklik kavramı farklı tanımlamalara sahip bir kavramdır. Esneklik; ekonomik istikrarsızlık dönemlerinde çalışma saatlerinin ve işgücünün buna göre uyarlanması, ücretlerin ekonomideki işgücü arz ve talebe göre uyarlanması ve ücretlerin yeniden bu duruma göre ayarlanması, küreselleşmenin neden olduğu çeşitli sorunlara karşı uyum gösterebilme yeteneği, değişikliklere uyum gösterebilme kapasitesini sürekli arttıran uygulamaların, kurumsal kültürel ya da sosyo-ekonomik düzenlemelerin değiştirilmesi gibi farklı tanımlamalara sahiptir (Kaya ve Doğan, 2016: 1072). Bu kapsamda esneklik; işverenin işgücünü istediği şekilde çalıştırması biçimi, çalışma hayatının kural ve düzenlemelerini incelenip bunların işgücünün çalışma hayatında katı kurallar olup olmadığı eğer söz konusu çalışma kurallarının katılığı mevcut ise bunların yürürlükte kaldırılması işgücü arz ve talebi açısında meydana getireceği sonuçların yorumlanması şeklinde bir süreci ifade eden geniş bir kavramdır. Esneklik uygulaması değişen piyasa koşullarına göre farklı tarafların talebi doğrultusunda da uygulanma fırsatı bulmuştur. İşverenlerin derinleşen işgücü ve işletme maliyetlerini azaltmak anlamında esneklik uygulamasını talep ederken, işgücünün ise daha fazla iş-yaşam dengesini sağlamak veya ek iş yapma ihtiyacından dolayı da talep ettikleri görülmektedir (Kodz ve Harper, 2002:1). Esneklik kavramına bağlı oluşturulan esnek çalışma ise, geleneksel istihdam modelindeki gibi “belirli bir yerde, belirli gün ve saatlerde” çalışma düzenine bağlı olmaksızın, çalışmanın yapıldığı yeni çalışma biçimleri olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir tanıma göre esnek çalışma, geleneksel çalışma şartından farklı olarak işgücünün işe başlama ve işi bırakma zamanlarının seçtikleri yeni bir çalışma modeli olarak ifade edilmektedir (Aydın, 2016: 28). Ayrıca esnek çalışma modeli, devletin çalışma hayatına müdahalesinin azaltılması ve bu alandaki düzenleyici kuralları daha azaltılarak, işgücü ve işverene daha fazla hareket etme alanı açarak devletin işçi ve işveren ilişkilerinde daha az rol almasını sağlamaktadır (Kodz ve Harper, 2002:3).

Küreselleşmenin meydana getirdiği sosyo-ekonomik yapıdaki hızlı değişimlerin esnekliğin güncelliğini korumasına ve uygulama alanları bulmasına olanak sağlamaktadır. Bundan dolayı esneklik kavramı günümüz dünyasında şüphesiz vazgeçilmez bir çalışma modeli olarak durmaktadır.

DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE ESNEKLİK UYGULAMALARI

21. yüzyılda bilgi toplumuna geçiş ile birlikte sosyo-ekonomik anlamda hızlı bir şekilde değişmeler yaşanmaktadır. Söz konusu değişimlerden birisi ülkelerin istihdam politikaları üzerinde görölmektedir. İstihdam politikaları üzerinde görölen bu değişimlerin oluşumunda özel istihdam bürolarının ülkelerin her tarafında kurulması önemli rol oynamaktadır. Bu değişim teknolojik gelişmeler dünyamızı dijital ekonomiye doğru götürmektedir. Söz konusu bu değişikliklerin ortaya çıkması çalışma hayatında da yeni çalışma biçimlerinin doğmasını sağlamıştır (Doğan, 2005: 94). Yeni çalışma biçimlerinin altyapısının oluşumuna ILO(Uluslararası Çalışma Örgütü)’nun 181 sayılı sözleşmeyi kabul ederek çalışma hayatına uygulaması önemli katkı sağlamıştır. Değişen dünyada ILO sözleşmeleri esnek çalışma modellerinin altyapısı olarak kabul edilmiştir. Ülkeler kendi hukuksal yapılarına göre bu sözleşmeleri uygulamaya başlamışlardır. Esnek çalışma modelleri oluşumu yeni gibi görünse de kökleri eskiye dayanmaktadır. 18.yüzyılın ikinci yarısında buhar makinesinin icadı ile başlayan I. Sanayi Devrimi büyük ölçekte sanayi fabrikaların kurulmasını sağlamış ve işçi-işveren ilişkilerini şekillendirmiştir. Liberalizmin egemen olduğu bu dönemde çalışma hayatına müdahale edilmemiş, işçilerin çalışma hayatı işverenler karşısında zayıflamıştır. Ancak II. Dünya savaşından sonra özellikle 1973 petrol krizinden sonra bazı önemli yapısal değişimler yaşanmıştır. II. Sanayi Devrimi olarak ifade edilen bu yapısal değişimler ile oluşan yeni teknolojik gelişmeler, istidam ve üretim şeklini de değiştirmiştir. Sanayi alanındaki bu yapısal değişimler Fordist üretim modelinin yerine esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmasını sağlamıştır. Bu dönemde Avrupa’da özel istihdam büroları ortaya çıkmış ve çalışma hayatında esnek çalışma modeli uygulamaya başlanmıştır (Kutal, 2005:25). Esnek çalışma modelleri kısmı zamanlı çalışma, geçici çalışma, uzaktan çalışma gibi esneklik türleriyle uygulanmaya başlamıştır. Esnek çalışma modelleri özellikle gelişmiş ülkelerde daha hızlı uygulamaya girerken, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde aynı hızla uygulanmamıştır. Türkiye’nin bu değişime uyum sağlayamamasında birden çok faktörün etkili olduğunu söyleyebiliriz. Bu faktörler arasında toplumun geleneksel yapıya fazlasıyla bağlı kalması, örf adet kuralları, eğitim düzeyindeki aksaklıklar, toplumsal yapıda düalizm gibi sosyo-kültürel faktörler yanında kişi başı düşük gelir seviyesi, ekonomik büyümedeki istikrarsızlık, gelir dağılımında adaletsizlik, teknolojik gelişmelere uyum sağlamadaki zamansal gecikme gibi ekonomik faktörler yer almaktadır. Türkiye çalışma hayatında 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı kanun ile esnek çalışma türlerinden olan geçici iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışma gibi yeni esneklik türleri tanımlanmış, bu sayede işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ile birlikte artan işsizliğin azaltılması ve belirli sorumluluk ve kısıtlamalar nedeni ile ekonomik faaliyetlere dahil edilmeyen dezavantajlı grupların istihdamı sağlanmıştır (Kuzgun, 2007: 27).

ESNEK ÇALIşMA MODELİNİN ORTAYA ÇIKMASINDA ETKİLİ OLAN FAKTÖRLER

Küreselleşme ve bilgi çağına giriş ile çalışma hayatında önemli gelişmelerden biri esnek çalışma modelleri olarak kabul edilmektedir. Esnek çalışma modelleri, istihdamda sürekliliğin

sağlanması ve değişen sosyo-ekonomik yapıdaki ani değişimlere uyum sağlamada hem işveren hem de işgücünün talebi doğrultusunda uygulanmaya başlanmıştır (Hall ve Atkinson, 2006). Esnek çalışma modelinin ortaya çıkmasında etkili olan faktörler řu şekilde sıralanmaktadır:

Teknolojideki değişmeler; teknolojide meydana gelen değişmeler, işçi ve işveren açısından çalışma koşullarının değişmesine neden olarak, iş-yaşam dengesinin de değişmesini sağlamıştır. Teknolojideki değişmelerin işgücünün niteliksel olarak değişmesini etkileyerek, teknolojik değişmeye uyumlu işgücü yapısını da değişirmiştir. Böylece işveren geleneksel yöntemlerin üretimde karlılığın sağlanmasıyla yetersiz kaldığı için nitelikli işgücüne olan talebinin de artmasına neden olmuştur (Kodz ve Harper, 2002:3).

Küreselleşmenin etkisiyle artan uluslararası rekabet; Son zamanlarda etkisini hızlı bir şekilde hissettirmeye başlayan küreselleşme kavramı, sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik özelliklerin dünya genelinde yayılmasını ifade etmektedir. Bundan dolayı dünya çapında çok uluslu şirketlerin küreselleşmenin neden olduğu değişimlere uyum sağlaması için şirketlerinin faaliyet alanlarını da küreselleşme sürecine uyum sağlamaları önemli olmaktadır. Bundan dolayı şirketlerin çalışma trendi istikrarlı bir şekilden ziyade değişen piyasa şartlarına göre ayarlanması şirketlerin hem ulusal hem de uluslararası alanda rekabet etmesi daha kolay olacaktır. Bundan dolayı, esnek çalışma modelleri, küreselleşme olgusunun yeni ve değişen piyasa şartlarına uyumlu bir çalışma şekli olarak durmaktadır ((Doğan, 2005: 95).

İstihdamın teşvik edilmesi ve işsizliğin azaltılması; teknolojik gelişmelerin küreselleşme ile dünyanın her tarafına yayılması, ülkelerin sosyo-kültürel alanlarındaki politikalarını etkilediği gibi istihdam politikalarını da etkilemiştir. Özellikle Avrupa ülkelerinde işgücü piyasasındaki esnek çalışma düzenlemeleri, 1997 yılında yapılan Lüksemburg ve Amsterdam toplantılarında da istihdamı arttırmaya yönelik politikaların geliştirilmesini gündeme getirmiştir. Bu toplantılarda işgücü piyasasında esnek çalışma şeklinin kısıtlanmasını öneleyen düzenlemelerin engellenmesi ve esnek çalışmanın rahat bir şekilde uygulanmasını ön plana çıkarmıştır. Böylece yapılan düzenlemeler ile işgücü çalışma hayatında daha serbest bir şekilde hareket edebilecek ve farklı iş kollarında faaliyette bulunulmasını sağlayacaktır (Kuzgun, 2007: 29).

Hizmet sektöründeki gelişmeler; teknolojideki değişmelerin hayatın her alanını etkilediği gibi, bankacılık, gıda, bakım-onarım sağlık va taşımacılık gibi günün 24 saatinde hizmet isteyen sektörlerin esnek çalışma düzenlemelerin ortaya çıkmasını sağlayan bir diğer önemli faktör olarak durmaktadır (Aydıntan, Kördeve, 2016: 29).

Ekonomideki gelişmeler; ekonomik büyüme ve kalkınmanın sağlandığı ülkelerde, gelir düzeyi artan bireylerin, aratan gelir düzeylerine paralel olarak farklı ihtiyaçlarının da ortaya çıkmasını sağlamıştır. Geliri artan bireylerin bu ihtiyaçlarını karşılması için boş zaman talebine olan eğilimlerin de artmasına neden olmuştur. Böylece bireyler işverenlerle yaptıkları bir sözleşme ile esnek çalışma uygulamasına geçerek, daha çok boş zaman ile ihtiyaçlarını karşılayarak iş-yaşam dengesini sağlarlar ((Ivanauskaite, 2015:21).

Bilgi teknolojisinin işgücünün niteliğini değiştirmesi; günümüzde teknolojik gelişmelere paralel olarak bilgi teknolojisinin gelişmesi, işgücünün niteliğini de değiştirerek verimlilik ve karlılığında artmasına neden olmuştur. Bundan dolayı işverenlerin bilgi teknolojisindeki değişmelere uyum sağlayan işgücünü talep etmesi, teknolojik araçlarına bağlı iş görme edimini de değiştirerek işyeri merkezinde uzakta evde veya başka bir mekanda uzaktan çalışma modelinin ortaya çıkmasını sağlamıştır (Ivanauskaite, 2015:21).

Ücret sistemleri; senek çalışma modellerinin ortaya çıkmasında etkili olan bir diğer faktörde ücret sistemleridir. Ücret sistemleri ülkeden ülkeye veya aynı ülkedeki farkı işletmelerde bile farklı olabilmektedir. Ücret sistemindeki farklılıklar çalışma hayatında da farklı uygulamaların ortaya çıkmasını sağlamıştır (Öztürkoğlu, 2013: 111-113).

TURİZM SEKTÖRÜ VE ESNEK ÇALIŞMA MODELİ

İşgücü piyasasındaki bütün sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe de farklı işgücü yapısı mevcuttur. Küresel ölçekte büyük işyerlerinde işgücü istihdamı sağlanırken, işgücünün mesleki yeterliliği önemsenmekte olup bu yönde işgücü istihdamı sağlanmaktadır. Bu işyerleri dışında nispeten daha küçük işyerleri daha düşük kaliteli işgücü istihdamı sağlanmaktadır. Özellikle turizm sektöründe hizmet kalitesi turistlerin taleplerini etkilemekte olup, vasıfsız işgücünün istihdamı sektörde hizmet kalitesini düşürmektedir. Ayrıca niteliksiz işgücünün sektörde istihdam edilmesi sonucunda kaliteli işgücünün istihdamını düşürmekte ve bu sektörde kalitenin düşmesine neden olmaktadır (Şit, 2016: 103). Bu açıdan bakıldığında turizm sektöründe oluşacak hizmet kalitesindeki düşüşleri önlemek ve işgücünün verimini arttırmak için esnek çalışma modelinin uygulanması, söz konusu bu olumsuz durumu azaltabilecek potansiyele sahip iş modelleri olarak durmaktadır (Yıldız, 2011:56). Bundan dolayı bütün sektörlerde işgücünün çalışma şartlarının düzeltilmesi hem işveren hem de işgücünün karşılıklı anlaşması şartına dayanan esnek çalışma modelleri özellikle 1970’li yıllardaki enerji şoklarından sonra yaygınlaşan istihdam modelleridir. Bu modeller arasında fonksiyonel-sayısal esneklik-ücret-çalışma süresi esnekliği, kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, kayan iş süresi, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma, uzaktan çalışma, ödünç iş ilişkisi, yoğunlaştırılmış iş haftası-yıllık iş süreleri-emekliliğe yumuşak geçiş ve vardiya modeli yer almaktadır (Öztürkoğlu, 2013: 111-112).

Fonksiyonel (görev) Esneklik: Esneklik türlerinden biri olan fonksiyonel esneklik, çalışanların işletmedeki pozisyonlarına göre değişik işleri yapabilmesi veya değişen teknolojik yapıya göre işçilerin bu değişen teknolojik yapıya uyum sağlama biçimi olarak tanımlanmaktadır. Bundan dolayı fonksiyonel esneklik, işgücünün yaptığı işin miktarı ile değil, işgücünün sahip olduğu nitelik ve becerileri ile ilgilidir. Söz konusu bu esneklik türünde işgücünün en verimli ve rasyonel kullanılması işletmenin önemli amaçlarından bir tanesidir. Fonksiyonel esneklik özellikle turizm sektöründe uygulanan önemli esnek çalışma türlerinden bir tanesi olarak bilinmektedir. Bu sektörde açıcılık vasıf gerektiren iş olarak değerlendirilirken, garsonluk ve diğer görevler vasıf ve eğitim gerektiren işler olarak değerlendirilmemiş, uzun süre hiçbir eğitime tabi olmadan vasıfsız kişiler işe alınıp çalıştırılmışlardır. Turizm sektöründe, Garson’un mutfakta çalışması, Komi’nin garsonluk yapması, bulaşık yıkaması ve temizlik yapması normal kabul edilmekle birlikte, işyerlerinin önemli bir kısmında herkes her şeyi yapar düşüncesi egemendir. (Avcı ve Yavuz, 2020:39-40).

Sayısal esneklik: Küresel anlamda değişen ekonomik ve teknolojik yapıya göre firmaların rekabet edebilme güçleri doğrultusunda ve üretim tekniklerine göre, işgücü talebini belirleyebilme serbestisidir. Sayısal esneklik temelde iki kategoriye ayrılır. Bunlardan birincisi, dışsal sayısal esneklik olarak bilinir. Bu esneklik türünde işletme talebin arttığı dönemlerde ihtiyaç duyduğu işgücünü dışarda bulabilme ve talebin azaldığı dönemlerde ise dışardan aldığı işgücünü işten çıkarma kolaylığıdır. İkincisi ise içsel sayısal esnekliktir. Bu esneklik türünde işletme talebin arttığı veya azaldığı dönemlerde işgücünü çıkarmak veya istihdam etmek yerine, mevcut istihdamdaki işgücünün çalışma saatleri düzenlenmektedir. Bu esnek çalışma

modelinde özellikle turizm sektöründe mevsimlik işçi olarak çalışan işgücünün işini kaybetme ve sabit bir işte çalışma durumunu engelleyerek çalışma hayatında dengenin sağlanmasının önüne geçerek işsizliğin ve verimliliğin azalmasına neden olmaktadır. (Ivanaukaite, 2015:20).

Ücret esnekliği: İşletme sahibinin işgücü piyasasındaki değişikliklere göre veya işletmenin rekabet etme durumuna göre işgücünün ücretlerini buna göre değiştirme veya ayarlama özgürlüğü olarak tanımlanmaktadır. Bu yöntemle işveren işçi verimliliğini yükseltmek için ödüllendirme yapabilmekte, kriz dönemlerinde ise işçinin ücretini düşürme özgürlüğüne sahip olma avantajından faydalanmaktadır. Turizm sektöründe yaşanan talep daralmasının olumsuz etkisini gidermek amacıyla ücret zammını düşürme, yarım ücret, ücretsiz izin ve ücretsiz çalışma gibi uygulamalar şeklinde olmaktadır. Bu tür uygulamalarla işverenin riskleri işçilerin üzerinden azaltılmak istenmektedir. (Çamlı, 2010:21).

Çalışma süresi esnekliği: Küreselleşen dünyada işletmelerin uluslararası alanda rekabet etme gücünü sürdürmek, işçilerin ise iş yaşam dengesini sağlama noktasında çalışma sürelerini kendilerine göre ayarlanmasını yapmalarını ifade eder (Çamlı,2010:20).

Kısmi Süreli Çalışma: İşgücünün işletmede normal dönemlerdeki çalışma süresinden daha kısa sürede çalışmasına kısmi süreli çalışma, yarı zamanlı çalışma veya part-time çalışma olarak nitelendirilmektedir. Kısmi süreli çalışmanın alışılmış normal çalışma süresinden kısa, düzenli olması ve isteğe bağlı olarak yapılması kısmi süreli çalışmanın temel özelliklerden bir tanesidir. ILO'ya göre kısmi çalışma "işçi ile işveren arasında karşılıklı anlaşma ve normal iş süresinden daha kısa ve düzenli olan çalışma" olarak tanımlanmakta ve iki türü bulunmaktadır (Brewster vd, 1997:89). Klasik kısmi süreli çalışma, iş yerindeki normal iş süresinden daha az süreli çalışma ve çalışma şartlarının önceden kesin belirlendiği çalışma şekli olarak tanımlanırken, Esnek kısmi çalışma ise işyerindeki normal çalışma süresinden daha az süreli çalışma ve iş şartlarının tarafların isteğine göre belirlendiği çalışma şekli olarak tanımlanmaktadır. Kısmi süreli çalışma modelinin belirgin üç tane özelliği; çalışma süresi, çalışmadaki süreklilik ve özgür irade olarak ifade edilmektedir. Bu çalışma modeli de turizm sektöründe sık sık uygulanan istihdam modellerinden biridir (Brewster vd, 1997:89).

İş paylaşımı: Normal şartlarda tam gün çalışmada elde edilen faydadan birden fazla işçinin söz konusu iş yükünü paylaşmasıdır. Tam gün çalışmada elde edilen ücret ve sosyal haklar birden fazla işçi tarafından yapılır ve paylaşılır. İş paylaşımı yapan işçilerin her biri iş sözleşmesini işverenle ayrı ayrı yapması gerekmektedir. İş paylaşımı işçilerin kendi aralarında iş devrini yapması şeklinde de olur. Söz konusu işin paylaşımı modeli ilk olarak ABD ve Avrupa ülkelerinde uygulanmıştır (Öztürkoğlu, 2013: 116).

Çağrı üzerine çalışma: Bu modelde işçi ile işveren arasında önceden yapılmış bir iş sözleşmesi gereğince işveren gereken zamanda işçiyi işe çağırmaktadır. Bu modelde ekonominin durgunluk dönemlerinde talep ve üretimdeki azalmanın olması durumunda işten çıkarmaların da önlenmesi önem arz etmektedir. Turizm sektöründe yaşanan dalgalanmalara uyum sağlamak amacıyla uygulanan bu çalışma sistemi adeta yedek işgücü olarak devreye sokulmakta, günlük ve saatlik işçi ihtiyacı bu işçilerden karşılanmaktadır. (Shamir ve Salamon, 1985:456).

Tele (Uzaktan çalışma) çalışma: uzaktan çalışma (tele çalışma), endüstri toplum yapısından bilgi toplum yapısına geçişle çalışma hayatında yeni teknolojiler ışığında, işgücünün işlerini işletme merkezi dışında uzak bir yerde yapması olarak tanımlanmaktadır (Demir ve Gerşil, 2008: 68). Uzaktan çalışma modelinde, işçilerin işletme müşterilerinden uzak bir alanda,

evlerinde ya da farklı yerlerde bilgi ve telekomünikasyon teknolojilerini (bilgisayar, faks makinesi, modem, akıllı telefonlar) kullanmaları şeklinde gerçekteştirilmektedir (Doğru, 2015: 111-112).

Ödünç iş ilişkisi: Ödünç iş ilişkisi, işverenin işletmedeki iş yükünün azaldığı dönemlerde mevcut işgücünü işten çıkarmak yerine işgücüne ihtiyacı olan başka bir işverene işgücünü rızası ile ödünç vermesidir.

Yoğunlaştırılmış iş haftası (Denkleştirme yöntemi) modeli: 4857 sayılı kanun ile düzenlenmiş yeni bir esnek çalışma modelidir. Söz konusu maddeye göre çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiş, işin 5 veya 6 günden daha az sürede (3 veya 4 günde) bitirilmesini amaçlamıştır. Bu model ile işçinin daha az işe gidip gelmesi ve iş-yaşam dengesinin sağlamayı amaçlarken, işveren açasından işletme maliyetlerin azalmasını sağlamıştır (Taşoğlu ve Limoncuoğlu, 2010: 82).

Yıllık iş süreleri modeli: bu modelde işgücünün ücreti bir yıllık çalışma süresine göre değil, ortalama iş süresine göre ve aylık sabit bir ücret olarak belirlenmektedir (Shanchez vd., 2007:45).

Emekliliğe yumuşak geçiş (kademeli emeklilik) modeli: İş görenin tam zamanlı emekliliğe geçmeden önce, tam zamanlı olarak çalıştığı sürenin azaltılmasını esas alır. Bu model ile işveren deneyimli ve nitelikli iş göreni işletmede tutmayı ve verimliliğinden faydalanmayı, iş görenlerin iş becerilerini ve deneyimlerini işletmede çalışan genç iş görenlere aktarmayı sağlayarak işletmenin hem ulusal düzeyde hem de uluslararası düzeyde rekabet etme gücünü artırmaktadır. Turizm sektörünün gelişmesinde önemli bir etkisi olan kaliteli hizmet sunmak, sektörde uzun süreli çalışan işgücünün deneyiminde faydalanmak ve bu deneyimi işe yeni giren işgücüne aktarması bu modelin temel özelliklerinden bir tanesidir. (Avcı ve Yavuz, 2019:41).

Vardiya modelleri: Çalışmanın süreklilik arz ettiği durumlarda geçmiş dönemlerden günümüze kadar uygulanan bir esnek çalışma modelidir. Geleneksel çalışma hayatında bilinen iki vardiyalı ya da sekiz saatlik üç vardiya yerine, kayan esnek vardiya modeli uygulanmaktadır. İşyerinde üretimin ya da hizmet sunumunun sürekli olmasını sağlamak anlamında vardiyalı sistem yararlı olabilmektedir. Vardiyalı esnek çalışma modeli özellikle turizm sektöründe Taşımacılık, haberleşme, sağlık, güvenlik gibi hizmet sektörleri ile petrol rafinerileri, demir çelik, cam, kimya gibi sanayi iletmeleri, sürekli faaliyet göstermeleri gereken ve bu yüzden de vardiyalı çalışma düzenini uygulayan sektörlerdir (Bolat vd, 2006:12).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye ekonomisi için turizm sektörü, ödemeler bilançosundaki ačíkları giderilmesinde, işsizliği azaltmada, genç işgücünün istihdamını sağlamada ve Türkiye'nin uluslararası alanda rekabet etmesinde önemli bir etkisi vardır. Bu kapsamda sektörün ekonomik büyümede ve kalkınmada önemli katkılarını arttırmak amacıyla ülkenin sosyo-ekonomik yapısına uygun istihdam politikaları geliştirmek ve bu konuda önemli sorunları tespit etmek önem arz etmektedir. Türkiye'de istihdamı sağlamada önemli etkisi olan turizm sektöründe çalışanların kayıt dışı istihdamı, örgütsüzlük ve kontrolsüz esneklik gibi önemli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Sektörde çalışanların toplu iř sözleşmelerinde pazarlık güçlerini olumsuz bir şekilde etkileyen etkenlerden dolayı istidamda genellikle iř şartları işveren tarafından belirlenmekte olup, bu durumdan rahatsız olan işgücü ise işyerini değiştirerek veya örgütsel bir

yapı sergileyerek tepkilerini göstermektedir. 4857 iş kanunundan önce hem turizm sektöründe hem de esnek çalışmanın uygulandığı diğer sektörlerde işçi ve işveren arasında kısmen olsa bir karşılıklı anlaşma durumu vardı. Fakat söz konusu bu esnek çalışmanın işgücünün çalışma kurallarına tam uyum sağlamadığı ve kontrolsüz bir durum söz konusuydu. Türkiye’de istihdamın sağlanması önemli bir yeri olan turizm sektöründe yaşanan istihdam problemlerinin ortadan kaldırmak amacıyla işgücünün toplu iş sözleşmelerinde pazarlık etme gücünü arttırma ve bu konuda işgücünün esnek çalışma modeli kapsamındaki hukuki düzenlemelerin yapılması hem ülke ekonomisi için hem de söz konusu sektörün geleceği için önemlidir. Esnek çalışmanın uygulandığı sektörlerde özellikle turizm sektöründe işgücünü işveren karşısında desteklenmesi, çalışma koşullarının hukuki zeminin düzenlenmesi işgücünün işini kaybetmesinin önüne geçilerek, verimliliğin sağlanması ve turizm sektöründe kaliteli hizmetin sunulması sonucunda turist sayısında artışın yaşanması ve turizm gelirlerinin de artmasını sağlayacaktır. Bununla birlikte turizm sektöründe çalışan işgücünün haklarını koruyucu devlet politikalarının uygulanması gerekmektedir. Bunun dışında sektörde çalışan işgücünün haklarının korunması için ilgili devlet kurumlarının işletmeler üzerindeki denetim mekanizmasının oluşturulması, sektörde çalışan beşeri sermayenin verimliliği ve motivasyonu için önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Aydıntan, B., & Kördeve, M. K. (2016), “Çalışanların Esnek Çalışma Modeli Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi”, *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 2(3), s.s27-48.
- Avcı, M., & Yavuz, E. (2020), “Çalışanların Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutumlarının İşe Devamsızlık Algıları Üzerindeki Etkileri: Kamu Kurumlarında Bir Alan Araştırması”, *Journal of Administrative Sciences/Yonetim Bilimleri Dergisi*, 18(35), s.37-55.
- Bolat, T., Seymen, O. A., & Bolat, O. İ. (2006), “Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları Ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), s.1-30.
- Çamlı, L. G. (2010). Çamlı, Latife. (2010). Esnek Çalışma Saatleri ve Çalışanların Esnek Çalışma Saatleri Düzenlemelerine Yönelik Tutumlarının Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Doğan, M. S. (2005), “21. yüzyılda esnek çalışma biçimleri ve toplumların iş hayatına uygulanması”, *Sosyoloji Konferansları*, (31), s.93-98.
- Doğru, Ç. (2015). “İnsan Kaynakları Açısından Esnek Çalışmanın İstihdama Etkilerinin İncelenmesi: Türkiye Örneği”, *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü dergisi*, sayı:7, s.109-130.
- Demir, F., & Gerşil, G. (2008). “Çalışma hayatında esneklik ve Türk hukukunda esnek çalışma”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16/ 2, s.68-89.
- Hall, L., & Atkinson, C. (2006), “Improving working lives: flexible working and the role of employee control”, *Employee Relations*, Employee Relations ,28/4, s. 374-386.
- Ivanauskaite, A. (2015), “The impact of flexible work arrangements on employee engagement and organizational commitment through the mediating role of work-family enrichment”, *unpublished master thesis, University of Vilnius*.
- Kutal, G. (2005), “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), s.23-43.
- Karadeniz, E., Beyaz, F. S., Ünlübulduk, S. N., & Kayhan, E. (2020). “Covid-19 salgınının turizm sektörüne etkilerinin ve uygulanan stratejilerin değerlendirilmesi: otel yöneticileri üzerinde bir araştırma”, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(4), s.3116-3136.
- Kuzgun, İ. K. (2007), ”Türkiye’de Firma Açısından Esnekliğe Dayalı İstihdam Stratejisi”, *Journal of Yaşar University*, 2(8),s. 841-861.
- Kodz, J., Harper, H., & Dench, S. (2002), “Work-life balance: Beyond the rhetoric”, Brighton: Institute for Employment Studies. S.1-83
- Lütfi, A. T. A. Y. (2020), “COVID-19 salgını ve turizme etkileri”, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 17(1), s.168-172.
- Brewster, C., Mayne, L., & Tregaskis, O. (1997), “Flexible working in Europe: A review of the evidence”, *MIR: Management International Review*, s.85-103.
- Mehmet, K. A. Y. A., & Doğan, B. B. “Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, s.15(58).

- Mustafa, ř. İ. T. (2016), “Türkiye’de turizm sektörünün istihdama katkısı”, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(1), s.101-117.
- Öztürkoğlu, Y. (2013), “Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri”, *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), s.109-129.
- Shamir, B., & Salomon, I. (1985), “Work-at-home and the quality of working life”, *Academy of Management Review*, 10(3), s.455-464.
- Sánchez, A. M., Pérez, M. P., de Luis Carnicer, P., & Jiménez, M. J. V. (2007), “Teleworking and workplace flexibility: a study of impact on firm performance”, *Personnel Review*, 36/1, s. 42-64.
- Taşoğlu, J., & Limoncuoğlu, S. A. (2010). “4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma” *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 77-85.
- Tutar, F., Alpaslan, C., Tutar, E., & Erkan, Ç. (2013), “Turizm sektörünün istihdam üzerine etkileri”, *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(4), s.14-27.
- Yıldız, Z. (2011), “Turizmin sektörünün gelişimi ve istihdam üzerindeki etkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(5), 54-71.
- Yanardağ, M. Ö., & Avcı, M. (2012), “Turizm sektöründe istihdam sorunları: Marmaris, Fethiye, Bodrum ilçeleri üzerine ampirik bir inceleme”, *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 3(2), s.39-62.

EXTENDED ABSTRACT

Tourism is a sector with a significant macroeconomic impact that eliminates the imbalances in the balance of payments for all developed and developing economies, enables the expansion of the business volume in the economies, and affects the growth and revival of the sectors. Flexible working, which is one of the important employment models in this sector, stands as an employment model applied in almost all sectors in the globalizing world. Since the tourism sector has an important contribution in providing employment, it is important for the future of the tourism sector to regulate the working conditions of the workforce working in tourism, adjust it according to changing market conditions, and adjust the flexible working model to increase business and labor productivity. The main purpose of this study is to draw attention to the importance of the flexible working model and the necessity of legal regulations in order to ensure the work-life balance of the workforce in the tourism sector, which is one of the main sectors where the flexible working model is applied, and to ensure the continuity of the work of the workforce in the enterprise.

In this study, since there is no systematic data on how many people are employed in the tourism sector within the scope of the flexible working model, the method of the study is considered as an evaluation of the flexible working model in the tourism sector in the theoretical framework.

The nature of the labor market, which develops in parallel with the developments in technology, differs from sector to sector. The quality of the workforce in the tourism sector and the employment of this workforce also differ from other sectors. Quality service provision in the tourism sector is seen as an important factor in attracting tourists. Therefore, for the continuity of quality service in the tourism sector, it is important for the future of the worker-employer and the tourism sector to ensure continuity in the employment of the workforce within the scope of the flexible working model in this sector and to adjust the social rights of the workforce in this context according to the legal basis. From this point of view, new flexibility types such as temporary employment relationship, part-time work and on-call work, which are flexible working types, have been defined with the Law No 4857. Thus, the employment of disadvantaged groups who are not included in economic activities due to certain responsibilities and restrictions and the reduction of increasing unemployment with the flexibility of the labor market has been ensured. However, it will be important for the future of the sector to determine the structural problems of the labor market in the tourism sector, where these regulations are not sufficient.

This study will contribute to the literature in the context of drawing attention to flexible working practices in the tourism sector and making necessary arrangements in order to increase the efficiency of human capital working in this sector, to provide work-life balance and to provide quality service.

For the Turkish economy, the tourism sector has a significant impact on eliminating the deficits in the balance of payments, reducing unemployment, providing employment for the young workforce and Turkey's international competitiveness. In this context, it is important to develop employment policies suitable for the socio-economic structure of the country and to identify important problems in this regard in order to increase the important contributions of the sector in economic growth and development. Informal employment of employees in the tourism sector, which has a significant impact on employment in Turkey, is faced with important problems such as unorganized and uncontrolled flexibility. In the sectors where flexible

working is applied, especially in the tourism sector, supporting the workforce in front of the employer, regulating the legal basis of the working conditions, preventing the loss of the job of the workforce, ensuring efficiency and providing quality service in the tourism sector will increase the tourism revenues with the increase in the number of tourists. However, it is necessary to implement state policies that protect the rights of the workforce working in the tourism sector. Other than this, it is important for the efficiency and motivation of the human capital working in the sector to establish the control mechanism of the relevant state institutions over the enterprises in order to protect the rights of the labor force working in the sector.