

DÜZGÜN İŞ'İN HEDEFLERİ AÇISINDAN TÜRK TURİZM SEKTÖRÜNÜN GENEL ÖZELLİKLERİ*

Demet TÜZÜNKAN**

ÖZET

Tüm kadın ve erkeklerin eşitlik, güvenlik, özgürlük ve saygınlık ilkeleri kapsamında çalışmalarına yönelik bir kavram olan İnsan Onuruna Yakışır İş (Düzenli İş) bu çalışmada turizm sektörü çerçevesinde incelenmektedir. Bu çalışma, Türkiye’de turizm sektöründe çalışan kişilerin Düzenli İş kapsamında çalışıp çalışmadıklarını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Çalışmada, turizm sektörünün yapısal özellikleri, Düzenli İş’in dört hedefi ile ilişkilendirilmiştir. Bu hedefler, sadece sayısal olarak değil, nitelik olarak da yüksek vasıflara sahip kişilerin olduğu istihdam yaratma hedefi, işsizlik, hastalık, analık, gebelik, emeklilik yaşlılık gibi konuları esas alan sosyal koruma hedefi, istihdamdakilerin aldıkları ücretler, çalıştıkları saatler, izin süreleri konularını kapsayan çalışma standartları ve çalışanların hakları hedefi ile sendikalaşma, örgütlenme konuları ile ilişkilendirilen sosyal diyalog hedefidir. Turizmin istihdam yapısı ve istihdam yaratabilme kapasitesi, sektördeki çalışma standartları, sosyal koruma mekanizmalarının varlığı ve güçlü bir sosyal diyalog sistemi içinde olup olmadığı ortaya konulurken, sektörün Düzenli İş hedeflerine uyumuna da sırasıyla değinilmiştir. Turizm sektörünün istihdam yapısı Düzenli İş’in hedeflerine uyumlu gözükmemektedir. Turizm sektörü yapısı itibarıyla, istihdamın kantitatif olarak etkili ama işgücü kalitesi bakımından eğitimsiz ve kalifiye olmayan iş gücünün çalıştığı, kayıt dışı oranının yüksek olduğu, çalışma saatlerinin yüksek, ücretlerin düşük olduğu, sendikalaşma oranının ve toplu iş sözleşmesi kapsama oranının oldukça düşük olmasından ötürü sosyal diyalogun da etkili gerçekleşemediği bir sektördür. Turizm sektöründeki istihdamda kayıt dışı oranının yüksek olması, çalışanların korunmalarını olanaksız hale getirmektedir. Yüksek kayıt dışılık oranı hem sosyal güvenliğin gerçekleşmesini güçleştirmekte, hem çalışma saatleri ve aldıkları ücretler konusunda iyileştirmeleri olanaksız kılmakta, hem de sendikalaşma oranının düşük çıkmasına sebep olmaktadır. Mevsimlik ve kayıt dışı çalışan turizm işçileri pek çok haktan mahrum kalmaktadırlar. Bu problemlerin giderilmesi için öncelikle tüm çalışanlar kayıt altında olmalı, çalışma süreleri yetkililer tarafından sürekli kontrol edilmeli, sendikalaşma özendirilmelidir.

* Bu makale, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri A.B.D.’nde başarılı bir şekilde sunulan “Türkiye’de Turizm Sektöründe İstihdam Politikalarının İnsan Onuruna Yakışır İş Kavramı Bakımından İncelenmesi” başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

** Beykent Üniversitesi Turizm Fakültesi

İstihdamın nitelik bakımından geliştirilmesi de ancak kurum içi ve kurum dışı sürekli eğitimler ile mümkün olmaktadır. Eğitimler konusunda işverenler ve devlet yetkilileri iş birliği içinde çalışmalıdır. Alınacak önlemler sayesinde turizm sektörünün Düzgün İş hedefleri kapsamında güçlü bir istihdam yapısına sahip olması öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Turizm, Düzgün İş, İstihdam

GENERAL CHARACTERISTICS OF TURKISH TOURISM SECTOR IN TERMS OF DECENT WORK GOALS

ABSTRACT

This study is examined in tourism industry in the framework of decent work, which is a concept for all women and men working in equality, security, freedom and human dignity principles of honor. In this study, the people working in the tourism sector in Turkey were carried out to demonstrate that they are working properly. The structural characteristics of the tourism industry have been associated with the four goals of Decent Work. These objectives are employment goal; which is not only numerically but also high qualified employment creation, social security goal; which is taking protection for unemployment, sickness, maternity, pregnancy and issues such as retirement age, standards and rights of employees goal; which is about the wages and working hours and the last goal is social dialogue that is about unionism and trade union rights. The research is about industry's structure and its adaptation to decent work objectives. The employment structure and job creation capacity of tourism, working standards in the industry, the existence of social protection mechanisms and social dialogue system has mentioned. Employment structure of the tourism sector does not seem compatible with decent work. Turkish tourism labour force is quantitatively effective but they are non-qualified, uneducated and unskilled, with a high informal employment rate, working in high working hours, earn low wages and in extremely low union coverage rates. It makes impossible for the protection of workers because of high informal and unregistered employment rates. High informality rate is complicating the realization of both social security and working hours and makes it impossible for improvements in wages they receive, but also leads to the emergence of low unionization rate. Seasonal tourism workers and informal workers are deprived of many rights. To solve these problems, first of all employees should be under recording, should be closely monitored by the authorities and should be encouraged unionization. Internal and external continuous training helps to improve the quality of employment. Employers and government officials must work in cooperation. If some proper measures are taken, it's foreseen that tourism sector will correspond to decent work objectives within the scope of this inefficient employment structure.

Keywords: Tourism, DecentWork, Employment

1. Giriş

87. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Konferansı'nda sendikalı, sendikası, yaşlı genç ayrımı yapılmadan herkesin Düzgün İş'e sahip olmasının insan haklarının bir gereği olduğunun altı çizilmiştir. Bir işin

Düzenli İş olabilmesi için aynı zamanda zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin olmaması, yapılan iş karşılığında hak edilen ücretin alınabilmesi ve çalışmaya ilişkin temel hak ve ilkelerin üç taraflı uzlaşma – hükümet, işçi ve işveren – yani sosyal diyalog içinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. UÇÖ'nün Düzenli İş tanımında şu cümle öne çıkmaktadır (ILO, 1999);

“Bugün UÇÖ'nün öncelikli hedefi, tüm insanlara özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuruna yakışır biçimde düzenli ve verimli çalışma koşulları için fırsatlar yaratmaktır.”

Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere Düzenli İş'in uygulama alanı sadece formal ekonomide çalışanlarla sınırlı olmamakta, aynı zamanda düzenli ücreti olmayan dezavantajlı grupları da içermektedir. Dolayısıyla işgücünün tamamı eşit fırsatlara sahip olmalıdır.

Düzenli İş, UÇÖ'nün tanımına göre, tüm insanları kapsayan, “İstihdam Fırsatları”nın adilce yaratıldığı, çalışanların haklarının olduğu, herkesin bir sosyal koruma sistemine dahil edildiği ve çalışanların temsil edilebildikleri bir kavramdır (ILO, 2014). Bu tanımdan yola çıkarak, “Düzenli İş, iş hayatında olması gereken standartlardır” denebilmektedir.

UÇÖ'ye göre Düzenli İş 4 hedefi içermektedir. Bu hedefler; istihdam yaratmak, sosyal koruma sağlamak, çalışanların iş hayatındaki haklarını korumak ve sosyal diyalog'dur (Ghai, 2002). Hedefler doğrultusunda UÇÖ herkesin eşit fırsatlar altında çalışmasını şart koşmaktadır. Amaç sadece iş arayana iş yaratmak değil, kaliteli işlerde ve standartlarda çalışmalarını sağlamaktır. 4 hedefin ortak amacı budur (Larion, 2013: 74). Dolayısıyla Düzenli İş'in hedefleri insana yakışmayan işlerin özelliklerini bertaraf etmekte, iş gücünün özgür iradeleriyle işlerini seçerek, eşit şartlar altında ve çalışma hakları kapsamında iş görmelerini sağlamaktadır.

2. Düzenli İş'in Hedefleri Açısından Turizm Sektörünün Genel Özellikleri

Turizm, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) kaynaklarında dinlenmek, eğlenmek, görmek ve tanımak gibi amaçlarla insanların sürekli yaşadıkları yerler dışına yaptıkları gezilerde geçici konaklamalarından doğan ihtiyaçlarının karşılanması (ÇSGB, 2011: 15) olarak tanımlanırken, Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü (UNWTO) tarafından ise bu tanıma ilave olarak, kişilerin ardışık bir yıldan fazla olmayacak şekilde seyahat etmeleri şeklinde bir ifade

bulunulmuştur. UNWTO turizmi “ülke içi” ve “ülkelerarası” olmak üzere iki şekilde sınıflandırmaktadır (Çuhadar, 2006: 9).

Turizm sektörü, hizmetler sektörünün bir parçası olduğu için hizmetler sektörüne ait özellikler turizm için de geçerlidir. Aynı hizmetler sektöründe olduğu gibi turizm faaliyetleri de soyut, eş zamanlı üretilen ve tüketilen, stoklanamayan, belli bir standarda sahip olamayan ve insan emeğine dayanan özelliklere sahiptir (Kozak vd., 2006: 38-40).

Turizm sektörünün yapısal özellikleri, Düzgün İş'in 4 hedefi ile ilişkilendirilmiştir. Turizmin istihdam yapısı ve istihdam yaratabilme kapasitesi, sektördeki çalışma standartları, sosyal koruma mekanizmalarının varlığı ve güçlü bir sosyal diyalog sistemi içinde olup olmadığı ortaya konulurken, sektörün Düzgün İş hedeflerine uyumuna da sırasıyla değinilecektir.

2.1. Turizm Sektöründe İstihdam

Dünya genelinde 2013 yılı verilerine göre 265 milyondan fazla kişiye istihdam olanağı yaratmış olan (küresel istihdamın %8,9'u) turizm sektörünün yarattığı en önemli etkilerinden biri istihdama etkisidir (Turner,2014: 7). Diğer sektörlerde olduğu gibi turizmde de iş gücü talebi türetilmiş taleptir, yani turistik mal ve hizmetlere talep olduğu sürece iş gücü de talep edilmektedir (Yağcı, 2007: 170). Dolayısıyla turizm talebi olmadığı takdirde istihdam da olmayacaktır.

Turizm sektöründe hizmetler sektörünün içindeki tüm diğer sektörlerde gibi insan gücüne olan ihtiyaç oldukça fazladır. Bir ülkede turizm sektörünün gelişmesi, o ülkede yaşayan insanların bu sektörde istihdam edilebilmelerine imkan verebileceği gibi işsizlik sorununun çözümünde de önemli bir rol oynamaktadır (Dilber, 2007: 213).

Turizm sektöründeki istihdam yapısı, iş gücünün hem sosyo-ekonomik hem de sosyo-demografik açılardan karma bir özelliğe sahiptir (Bahar, 2007: 7). Farklı yaş, gelir, kültür ve eğitimlerden gelen kişiler turizm sektöründe aynı çatı altında çalışabilmektedirler. Turizm sektöründe kimi işler (otellerde misafir bavullarını taşıma, restoranın mutfağında bulaşık yıkama gibi), yüksek düzeyde beceri veya eğitim gerektirmemektedir. Ayrıca kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların istihdamı açısından da turizm sektörü bu gruplara yönelik pozitif ayrımcılık fırsatı yaratmaktadır (UNWTO, 2009). Yaş açısından diğer sektörlerle karşılaştırıldığında turizm sektöründe istihdam edilenlerin yaş ortalamaları 35 yaşın altında görülmektedir. Bu kişilerin

yaklaşık yarısı ise 25 yaşın altındadır (ILO, 2010: 14). Dolayısıyla sektör, “İstihdam Fırsatları” yaratması açısından genç ve niteliksiz kişilere de fırsatlar sunmaktadır.

Turizm sektöründe istihdam daha az yatırımla ve daha düşük maliyetle gerçekleşebilmektedir. Ancak bununla beraber, dünya ekonomisinin küreselleşmesi ile birlikte rekabette avantajlı duruma geçebilmek için turizm sektöründe düşük fiyat uygulamalarına rastlanmaktadır. Hizmetlerin fiyatlarını düşürebilmek için turizm işletmelerinin düşük ücretlerle çalışmaya razı işgücüne yönelmelerinden söz edilebilmektedir (Ertuğral, 2002: 5-6).

Turizm sektöründe istihdamın mevsimsel özellik taşıması, sendikalaşmanın çok gelişmemiş olması, iş olanaklarında eğitimsiz ve nitelikli olmayan iş gücü ihtiyacının olması, istihdam edilen nüfusun yaş ortalamasının genç olması, kayıt dışılık gibi yapısal özellikleri bulunmaktadır. İş yaratma açısından farklı gruplara avantajlar sunsa da nitelik ve nicelik açısından üstün bir istihdam yapısına kavuşma turizm sektöründe büyük önem arz etmektedir.

Bu özellikleri sebebiyle turizm sektörü Düzgün İş’in istihdam hedefini kantitatif olarak gerçekleştirse dahi personelin eğitimsizliği, iş gücü devir hızı, turizmde bazı işlerin çok beceri gerektirmeyen işler olmaları neticesinde niteliksel olarak düşük kalabilmektedir.

2.2. Turizm Sektöründe Sosyal Koruma

Çalışanların ekonomik ve sosyal risklere karşı korunmaları için sigortalı ve bir iş sözleşmesine bağlı çalışıyor olmaları gerekmektedir. Ulusal ve uluslararası istatistik verilerine göre turizm sektöründe küçük ve orta ölçekli işletmelerin yoğun olması sebebiyle kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kişilerin de varlığı söz konusudur. Mevsimsel ve atipik istihdamı da içeren bir sektör olması sebebiyle bu kişilerin sosyal koruma kapsamında olabilmeleri için mutlaka kayıt altında ve mevzuatın gerektirdiği koşullara uygun iş görmeleri gerekmektedir. Bu sebeple kayıt dışı çalışmaları önlemek gerekmektedir.

Sezonun özellikle tatil bölgelerinde 12 aya yayılmaması, çoğu küçük işletmelerde çalışan kişilerin denetimden uzak kalması sebepleriyle kayıt dışı oranı yüksek olabilmektedir (İzgi ve Olcay, 2008: 47). Türkiye’de turizm sektöründe 2012 yılında bu oran %40 olup, sadece konaklama ve yiyecek-içecek faaliyet alanına ait 2013 yılı kayıt dışı oranı ise %25

civarındadır. Bu da her dört kişiden birinin kayıt dışı çalıştığını göstermektedir (TÜİK, 2014).

Turizm sektörü kadınların oldukça fazla istihdam edildiği bir sektördür. Dünya genelinde turizm sektöründe kadın istihdam oranı 2010 yılı UNWTO (Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü) verilerine %48,62'dir. Ancak kadınlar turizm sektöründe genellikle yöneticilik dışında işlerde çalışmaktadırlar. Sektörde üst düzey yönetici olan kadın oranı dünya genelinde %36,8 olarak verilmektedir (UNWTO, 2011: 2-3). Kadın istihdamının yoğun olduğu bu sektörde kadınlara eşit fırsatlar verilmesi ve sosyal koruma kapsamında olmaları oldukça önemlidir.

Sosyal koruma kapsamında, kayıt dışılık dışında Düzgün İş'in kriterlerinden biri olarak ele alınan bir diğer konu da işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirlerdir. Oteller ve lokantalar, turizm sektörünün faaliyet alanları olarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlike sınıfları listesinde az tehlikeli işler arasında yer almaktadırlar (Türk Tabipler Birliği, 2009). Ancak işin az tehlikeli olması işçileri koruyucu tedbirlerin alınmaması anlamına gelmemelidir. Bu konuda mevzuatın gereklerine ne ölçüde uyulduğu, sektördeki meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları rakamlarıyla ortaya çıkmaktadır. Bu rakamlara ulusal ve uluslararası veri tabanlarından ulaşılmaktadır.

Dolayısıyla turizm sektörü, yüksek kayıt dışılık oranlarıyla, sosyal koruma hedefi için olumsuz bir yapı içinde görülmektedir. Sunulan hizmetlerin 12 aya yayılmaması sebebiyle ortaya çıkan yüksek işçi devir hızı ise işsizliğe sebep olmaktadır. Bu durumlar, küçük işletmelerden oluşan yapısı ile birleştiğinde hem kayıt dışı çalışmaların önünü açmakta ve çalışanların sürekliliği olmayan işlerde güvencesiz ve denetimsiz çalışmaları için bir zemin oluşturmaktadır.

2.3. Turizm Sektöründe Standartlar ve Çalışma Hakları

Düzgün İş, standartlar ve çalışma hakları hedefini ortaya koyarken bu hedefin içinde ücretler ve çalışma koşulları gibi çalışanların bir iş yerinde sahip olduğu temel haklar yer almaktadır. UÇÖ'nün 1991 yılında onayladığı 172 no'lu Turizm Sektöründe Çalışma Şartları sözleşmesi de, çalışma şartlarının, çalışma saatlerinin, ücretler ve bahşişler ile örgütlenme özgürlüğünün ulusal kanunların koruması altında olması gerektiğinin altını çizmektedir (ILO, Convention 172).

Turizm sektörü tüm dünyada çalışma süreleri bakımından atipik bir özellik sergilemektedir (Bolwell, 2008: 2). Turizm sektöründe "günlük 16

saati aşan çalışmalar” genel kabul görerek yaygın bir şekilde çalışma süreleri olarak uygulanır hale gelmiştir. Aynı zamanda mevsimsel ve vardiyalı çalışma şartları diğer sektörlerden daha farklı bir çalışma modelinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (ÇSGB, 2013). Özellikle otellerde ve restoranlarda çalışma süreleri oldukça düzensizdir. Kesintisiz hizmet verilmesinden ötürü vardiya usulü çalışma yaygındır. Hafta sonu vardiyaları, gece vardiyaları ve tatillerde dahi vardiyalı çalışma görülmektedir. Çalışanlar, çağrı üstüne, geçici olarak, mevsimsel veya yarı-zamanlı çalışabilmektedirler. Bu durum, daha güvencesiz, daha düşük ücretli, istikrarsız, kariyer fırsatlarında daha limitli çalışmayı ve dolayısıyla iş gücü devir hızını da beraberinde getirmektedir (ILO, 2010: 14).

Düzensiz çalışma saatlerinin bir diğer olumsuz etkisi ise, çalışanların aile ve sosyal hayatları üstüne olmaktadır. Kişiler, ailelerine ve sosyal hayatlarına daha az zaman ayırabilmektedirler. Bu da iş ve sosyal yaşam arasında bir dengesizliğe sebep olabilmektedir (Beddoe, 2004: 16). Düzensiz çalışma sürelerinin olumlu etkisi, ancak çalışanlar esnek çalışma saatlerini kendileri tespit ederlerse mümkün olmaktadır. Çalışma saatlerini kendi tespit eden kişi, iş ve sosyal hayat dengesini de koruyabilecektir. Esnek veya yarı zamanlı çalışma sürelerini destekleyen bir iş yerinde bu süreleri kendisi belirleyen bir çalışan daha verimli olabilmektedir (Deery ve Jago, 2009: 104). Ancak bu durum, özellikle gelişmiş ülkelerde ve yarı-zamanlı çalışmanın gönüllü olduğu durumlarda geçerlilik kazanmıştır (ILO, 2010: 15). Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülkede çalışanların kendi tespit edecekleri saatlerde çalışmalarını yaygın değildir.

Ücretler açısından ise, turizm işletmelerinde ücretlendirmede işletme yöneticilerinin kontrol edebileceği performansa dayalı ücretlendirme gibi iç çevre ve işgücü maliyetleri, yasalar, sendikalar, sosyal güvenlik, teknolojik gelişmeler, rakipler ve pazar koşulları, ekonomik ve sosyal koşullar olarak özetlenebilen dış çevreye bağlı çeşitli faktörler bulunmaktadır (İzgi ve Olcay, 2008: 46).

Turizm sektöründe küresel olarak temel ücretler diğer sektörlerle kıyasla düşüktür. Bu farkın sebebi, özellikle otel ve restoranlarda servis bedeli ve bahşiş adı altında ek ödemelerin yapıyor olmasıdır. Çalışanların sabit gelirleri asgari ücret düzeylerinde seyretmekte ve ancak bu ek ödemeler sayesinde gelirleri artabilmektedir. Turizmin yoğun

olduğu dönemlerde ek ödemelerde artışlar meydana gelmekte, ama turizmin ölü olduğu sezonlarda veya dış faktörler (ekonomik kriz, savaş, vb.) sebebiyle turizm talebinin azalması durumunda bu ödemelerin olmaması, çalışanların ekonomik zorluklara yaşamasına sebep olmaktadır (Beddoe, 2004: 16). Bunun yanı sıra, konaklama işletmelerinde uygulanan “her şey dahil” pansiyon sistemi, iş görenlerin ek ücretlerinin azalmasında önemli etkenlerden biri olarak görülmektedir (Tütüncü ve Demir, 2003: 150).

Kısacası, turizm sektöründe çalışanların çalışma hakları ile ilgili temel sorunlar incelendiğinde dört konunun ön plana çıkabileceği söylenebilir. Bunlar (İzgi ve Olcay, 2008: 45);

1. Elverişsiz Çalışma Koşulları,
2. İş Güvenliği Yetersizliği,
3. Sendikal Hakları Kullanmada Yetersizlik,
4. Sosyal Güvenlik Haklarından Yoksunluk olarak sıralanmaktadır.

Dolayısıyla turizm sektörünün düşük ücretler, uzun çalışma saatleri, yüksek kayıt dışı istihdam oranı ve bununla bağlantılı olarak yetersiz sosyal koruma içeren yapısı itibarıyla, çalışma standartları ve çalışanların hakları hedefine uzak olduğu söylenebilmektedir.

2.4. Turizm Sektöründe Sosyal Diyalog

Sosyal diyalog, işçi, işveren ve örgütlerinin ikili uzlaşmaya yönelik etkileşimleri anlamına gelmektedir. Ancak, bu oldukça dar bir tanımlamadır. Geniş anlamda bakıldığında devleti de içine alarak işçi, işveren ve devletin ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi için üçlü iş birliği ve uzlaşma girişimleri içinde bulunmalarıdır (Görmüş, 2007: 117). Dolayısıyla sosyal diyalogun gerçekleşebilmesi etkin bir işçi ve işveren örgütlenmesini de gerektirmektedir. Türkiye’de ulusal düzeyde ikili sosyal diyalog platformu bulunmamakla beraber sektörel düzeyde metal, tekstil, inşaat ve çimento gibi sanayi sektöründe yer alan ve sendikalaşmanın yüksek olduğu faaliyet alanlarında ikili sosyal diyalog mevcuttur. Üçlü sosyal diyalog ise istenen düzeyde bulunmamaktadır (Kayhan, 2007: 68).

Düzgün İş’in sosyal diyalog hedefi, ölçüm göstergelerinden sosyal diyalog ve çalışanların temsil edilebilirliği göstergesi ile ölçülmektedir. Turizm sektöründeki çalışanlar diğer sektörlere kıyasla, daha az örgütlenme eğilimi içerisindedirler. Sektördeki işletmelerin daha çok küçük ölçekli olması nedeniyle, endüstrideki sendikalaşma oranı dünya

genelinde %10 gibi düşük bir orandadır. Türkiye’de ise 2013 yılında sendikalaşma oranı sektörde %4,18’dir. Bu oranı sağlayan 4 sendika ise ÇSGB verilerine göre TOLEYİS, OLEYİS, TURKON-İŞ ve DEV TURİZM-İŞ sendikalarıdır. Toplu iş sözleşmeleri açısından ise, 2013 yılında ÇSGB verilerine göre turizm sektörünü kapsayan toplam 77 toplu iş sözleşmesi bulunmaktadır. Bu sözleşmelerden faydalanan işçi sayısı %0,82 oranındadır ve bu oran oldukça düşük gözükmektedir.

Büyük şehirlerdeki belli başlı otellerde çalışanların sıklıkla örgütlenmelerine karşın, küçük çaplı veya şehir merkezleri dışında hizmet veren otellerde çalışanların örgütlenmeleri daha zayıf kalmaktadır. Aynı zamanda sektörde çalışanların genç ve deneyimsiz olması da bir sendika faaliyetleri konusunda çekimser kalmalarına neden olabilmektedir. Bunun yanı sıra turizm sektöründe mevsimlik ve atipik çalışan kişilerin de sendikalaşma kavramına uzak oldukları görülmektedir (ILO, 2013).

3. Sonuç

Sonuç olarak, turizm sektörü yapısı itibariyle Düzgün İş’in dört hedefine de uzak gözükmektedir. Sektör, istihdamın kantitatif olarak etkili ama işgücü kalitesi bakımından eğitimsiz ve az kalifiye iş gücünün çalıştığı, kayıtdışı oranının yüksek olduğu, dolayısıyla sosyal korumanın etkin gerçekleşemediği, çalışma saatlerinin yüksek, ücretlerin düşük olduğu, dolayısıyla çalışma haklarının tam karşılanamadığı, sendikalaşma oranının ve toplu iş sözleşmesi kapsama oranının oldukça düşük olmasından ötürü sosyal diyalogun da etkili gerçekleşemediği bir sektördür. Bu sorunların giderilmesi için işverenlerin ve devlet yetkililerinin iş birliği yapması zorunludur. İşverenler kayıt dışı işçi çalıştırmamalı ve devletin bu konudaki yaptırımları caydırıcı olmalıdır. Mesai saatleri kanunlara uygun olmalı, işçinin dinlenme ve izin süreleri kanunun emrettiği şekilde yürütülmelidir. İstihdam sürekli eğitime tabi tutulmalı, nitelik olarak geliştirilmelidir. Uzun vadede gerekli önlemler alındığı takdirde Türkiye’de turizm sektörü Düzgün İş’in hedeflerine uyumlu bir halde olabilecektir.

KAYNAKÇA

Bahar, O. (2007). “Bölgesel Kalkınmada Turizm Sektörünün Ekonomik Açıdan Yeri ve Önemi”, **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 19, (Çevrimiçi) <http://www.sbed.mu.edu.tr/index.php/asd/article/viewFile/200/201>, 12.03.2014

Beddoe, C.(2004). “Labour Standarts, Social Responsibility and Tourism”, **A Report by Tourism Concern**

ÇSGB. (2011), **Turizm Sektöründe Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu**, 48, Ankara.

Çuhadar, M. (2006), “Turizm Sektöründe Talep Tahmini İçin Yapay Sinir Ağları Kullanımı ve Diğer Yöntemlerle Karşılaştırmalı Analizi (Antalya İlinin Dış Turizm Talebinde Uygulama)”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Deery, M., Jago, L. (2009), “A Framework For Work – Life Balance Practices: Addressing The Needs Of The Tourism Industry”, **Tourism and Hospitality Research**, 9, s.97-108.

Dilber, İ. (2007), “Turizm Sektörünün Türkiye Ekonomisi Üzerindeki Etkisinin Girdi-Çıktı Tablosu Yardımıyla Değerlendirilmesi”, **Yönetim ve Ekonomi**, Celal Bayar Üniversitesi İİBF,14(2), s.205-220.

Ertuğral, S. M. (2002), “İstihdam Yapımızın İncelenmesi ve İstanbul’daki 5 Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Çalışma”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, 52(2).

Ghai, D. (2002), “DecentWork: Concepts, Models And Indicators”, Discussion Paper, International Institute for Labour Studies, Geneva.

Görmüş, A. (2007), Türkiye’de Sosyal Diyalogun Gelişimi”, **Çalışma ve Toplum**, 2007, 3(14), s.115-140.

ILO (2010), “Developments and Challenges in the Hospitality and Tourism Sector”, Issues Paper for Discussion at the Global Dialogue Forum for the Hotels, Catering, Tourism Sector, ILO, Geneva.

ILO (1999), “International Labour Conference 87 thSession Report VI”, <http://www.ilo.org> 16.12.2013

ILO, Convention 172, (Çevrimiçi), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312317, 19.12.2013

ILO, “DecentWork”, <http://ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>, 30.12.2014

ILO, Hotel, Catering and Tourism Sector”, Sectoral Brief, <http://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/hotels-catering-tourism/lang--en/index.htm>, 17.08.2013

İzgi, B. B., Olcay, A. (2008), “Çalışma Koşullarının Önemi: Gaziantep İlindeki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi** 10(1), s.43-62.

Kayhan, N. (2007), “AB Sürecinde Türkiye’de Sosyal Diyalog Alanındaki Gelişmeler”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 20(6)/21(1), s.61-79.

Kozak, N., Kozak, M., Kozak, M. (2006), **Genel Turizm**, Detay Yayıncılık, Ankara.

Larion, A. (2013), “Major Objective of DecentWork-ILO”, **Ecoforum2**, 1(2), s.74-77.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, **Turizm Sektöründe Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu**, <http://www.csgb.gov.tr> 15.08.2013.

Turner, R. (2014), “Travel & Tourism Economic Impact 2014 World”, **WTTC**.

UNWTO (2011), Global Report on Woman in Tourism 2010
UNWTO. (2009). “Tourism: An Engine for Employment Creation”, 5th UNWTO International Conference on Tourism Statistics, , Bali, http://dtxq4w60xqpw.cloudfront.net/sites/all/files/pdf/findings_statement.pdf, 26.03.2013

TÜİK İşgücü İstatistikleri, <http://tuikapp.tuik.gov.tr> 20.03.2014

Türk Tabipler Birliği (2009), İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği, <http://www.ttb.org.tr> 09.09.2014.

Tütüncü, Ö., Demir, M. (2003), “Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 5(2), s.146-169.

Yağcı, Ö. (2007), **Turizm Ekonomisi**, Detay Yayıncılık, Ankara