

**TURİZM SEKTÖRÜNDE ULUSLARARASI ÇALIŞMA
ÖRGÜTÜ NORMLARININ ÖNEMİ VE BU NORMLARIN
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, UÇÖ
TÜRKİYE TEMSİLCİLİĞİ VE TURİZM BAKANLIĞI
TARAFINDAN DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA**

Mithat Zeki DİNÇER*
Fusun İSTANBULLU DİNÇER**
Suna MUĞAN ERTUĞRAL***
Türkan GÜNAY TURAN****
Arif GÜNGÖR*****
Neyir TEKELİ*****

ÖZET

200'e yakın sözleşme kabul etmiş, üçlü yapıyı (işçi-işveren-hükümet temsilcileri) bünyesinde barındıran, sosyal diyaloga önem veren UÇÖ' nün normları çalışma yaşamını iyileştirmeye, nitelikli işgücünü artırmaya yöneliktir. Türkiye bugüne kadar UÇÖ' nün kabul ettiği 40 sözleşmeyi onaylamış durumdadır. Bu sözleşmelerin hayata geçirilmesinde karşılaşılan sorunların başında kayıt dışı istihdam, iş güvencesi ve denetim eksikliği, kaçak işçilerin varlığı, hukuki yaptırımların yetersizliği, çalışma mevzuatının katılığı, vergi-sosyal güvenlik kesintilerinin yüksek olması gelmektedir. Türk emek piyasasında görülen tüm sorunlar turizm sektörüne de yansımaktadır. Türkiye' de hizmet sektöründe çalışanların % 10-12' si turizm sektörü tarafından doğrudan istihdam edilmiş durumdadır. Çalışma ve Sosyal

Güvenlik Bakanlığı'nın 25 numaralı iş kolu olarak tanımlanan Konaklama ve Eğlence Yerlerine ait toplam 4 sendikaya üye olarak turizm emek piyasasında çalışanların oranı düşüktür. Bu bağlamda ve yukarıda adı geçen sorunlar çerçevesinde, turizm sektöründe UÇÖ normlarının uygulanabilirliği konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na, Turizm Bakanlığı'na ve Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Temsilciliği'ne anket uygulanmış ve bulgular ayrıntılarıyla değerlendirilmiştir. Bu çalışma İstanbul Üniversitesi Araştırma Fonunca desteklenmiştir. Proje No:1605/30042001.

ABSTRACT

ILO has adopted about 200 conventions and it attaches great importance to social dialogue by accommodating tripartitism in its structure, that is, representatives of workers, employers, and governments. Hence, its norms are directed towards to improve working conditions and to augment a skilled work force. Turkey ratified 40 conventions that ILO has adopted up to now. Unrecorded employment, the insufficiency of social insurance and control, the presence of illegal workers, insufficiency in the enforcement of laws, the rigidities in the current work conditions, and higher social-security membership fees are some of the primary obstacles encountered in implementing these conventions. All these problems as well which are experienced in the overall labor market are reflected on the tourism sector. From 10 to 12 % of all the employees in the services sector in Turkey are currently employed in the tourism sector. In the tourism labor market, the union-membership rate is low among the workers who can enroll in the four unions, which belong to the accommodation and entertainment branch, defined as no. 25 sub-sector of the Ministry of Labor and Social Security. In this context and in the framework of the above told problems, a questionnaire was prepared and carried out towards the Ministry of Labor and Social Security, the Ministry of Tourism, and Turkish Representation of ILO with the purpose of getting some facts on the applicability of the ILO norms in the tourism sector. Then the findings were evaluated in detail. This work was supported by the Research Fund of the Istanbul University. Project Number: 1605/30042001.

* Prof. Dr., İ.Ü. İktisat Fakültesi Dekanı

** Prof. Dr., İ.Ü. İktisat Fakültesi, İktisat Bölümü

*** Yrd. Doç. Dr., İ.Ü. İktisat Fakültesi, İktisat Bölümü

**** Arş. Gör. Dr., İ.Ü. İktisat Fakültesi, İngilizce İktisat Bölümü

***** Arş. Gör., İ.Ü. İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

***** Arş. Gör., İstanbul Kültür Üniversitesi

GİRİŞ

21. yüzyılda dünyamız hızlı bir değişim içine girmiştir. Küreselleşme ile birlikte, ekonomik ve siyasal yapılar değişmekte, bu yapıların ilkeleri, kararları, politikaları da değişmektedir. İhracatın önündeki sınırların kalkması, dış ticarete serbestlik, esnek üretim sistemi, elektronik ticaret, bilgi ekonomisine dayalı olarak üretim teknolojilerinin geliştirilmesi, finansal ve mali pazarların genişlemesi, uluslararası kurumların izledikleri politikaların dünya ekonomisini yönlendirmeleri bilgi devriminin sonucunda yeni ekonomik düzeni oluşturan öğelerdir. Küreselleşme ve enformatik alanında sağlanan teknolojik değişim, iş piyasasını dünya çapında rekabetin bir parçası haline getirmektedir. İletişim ve bilgi olanaklarıyla örgütlerdeki hiyerarşik yapı gereksiz hale gelmekte; standart dışı istihdam şekilleri gelişmekte, yaratıcılık ve bireysellik ön plana çıkmaktadır. İşsizliği önlemenin ve gelir düzeyini arttırmanın yolu verimlilikten, uluslararası platformda kabul gören normları, sosyal güvence kurallarını ve küresel dünyada toplu rekabet edebilme düşüncesini uygulamaya sokmaktan, mal ve hizmetlerdeki ürün farklılaşmasından geçmektedir. Küreselleşmenin hedefleri mal, hizmet, para akışlarının, insan hareketlerinin önündeki engellerinin kaldırılmasıdır. Ancak küreselleşme bazı sorunları da beraberinde getirmiştir: 1- Birleşik kaplara geçişle dengeler hassaslaşmış, 2- Fiyatlar homojenleşmiş, 3- Tedarik zinciri yönetimi önem kazanmış, 4- Emek değerlerinde uçurumlar meydana gelmiş, 5- İstihdam konusunda sorunlar yaşanmış, 6- Kültürel çatışmalar ortaya çıkmıştır (Tüsiad, Temmuz 2002; ss.23-24). Ticaretin ve yatırımların serbestleşmesi sonucu, işletme merkezli politikalar önem kazanmıştır.

1. KÜRESELLEŞME BOYUTUNDA SOSYAL POLİTİKALARIN GELİŞİMİ

20. yüzyılda görülen eğilimler geleneksel çalışma koşullarını ve endüstri ilişkilerini yapısal olarak değiştirmiştir. Bilgi çağında, bilgi ekonomisi toplumsal gelişimi kültür, ticaret, sanayi, istihdam, yaşam tarzı, sosyal politikalar, gayri safi milli hasıla açısından hızlandırmakta ve toplumsal yapıyı değiştirmektedir. 1950'li yıllarda özellikle az gelişmiş ülkelerde sanayi ve tarım sektöründe iş bulamayanlar çok düşük ücretlerle çalışmaya başlamış ve enformel sektör istihdam ve büyümeyi olumlu geliştiren bir faktör olarak kabul edilmiştir.

Günümüzde (TİSK, 22-23 Aralık 2001; ss.46-47-48): a-Toplu iş sözleşmesi düzeyi ulusal, sektörel işkolu düzeyinden işletme düzeyine doğru seyretmiştir. b-Esnek üretim tarzına ve uzmanlaşmaya dayalı gereksinim üretimi ve istihdamı küçük birimler haline dönüştürmüştür.c-Kayan iş süresi, vardiyalı çalışma, telafi edici çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası, çalışma sürelerinin yıllık olarak belirlenmesi, kısmı süreli çalışma, iş paylaşımı, evde çalışma, tele çalışma, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi, belirli süreli hizmet akitleri ile çalışma şeklinde atipik istihdam biçimleri yaygınlaşmaktadır. d-İşsizlik sigortası, işsizlik yardımı gibi pasif politikalar yerine; eğitici esnek yapıya ağırlık veren aktif istihdam politikaları önem kazanmaktadır. e-Ücret üzerindeki vergi, sosyal sigorta primleri ve diğer sosyal yükler azaltılmaktadır. f-Desantralizasyon eğiliminin yaygınlaşmasıyla birlikte, işçi-işveren-hükümet birlikleri arasında sosyal diyaloga önem verilmektedir. İşgücü piyasasındaki esneklik istihdamın ve verimliliğin artmasını sağlamakta; ücrete ilişkin, sayısal, fonksiyonel, nitel ve coğrafi açıdan esnek çalışma biçimleri ile esnekliğin ekonomik performans ve istihdam yaratması arasındaki değişik rolleri üzerinde durulmaktadır (TİSK, Şubat 2001; s.11). Esneklik ile güvence arasında uygun bir denge sağlanması konusunda Avrupa Birliği Komisyonu'nun istihdama yönelik 2002 yılı Kılavuz İlkeleri içinde 4 temel kriter bulunmaktadır: a-İstihdam edilebilirlik b-Girişimcilik c-Uyum sağlama d-Eşit fırsatlar. İstihdam konusunda; Avrupa Birliği'nin odaklandığı noktalar arasında: a-İstihdam dostu vergi politikaları, b-İşletmenin idari yüklerinin azaltılması, c-Esnekliğin arttırılması, d-Aktif işgücü politikaları, e-Cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi, f-Kayıt dışı sektörün kayda alınması, g-Sosyal korumanın modernleştirilmesi yer almaktadır (TİSK, 2002; ss.1-2).

2. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ'NÜN ÖNEMİ, BU ÖRGÜTÜN TURİZM SEKTÖRÜNE YÖNELİK FAALİYETLERİ VE TÜRKİYE'NİN ONAYLADIĞI SÖZLEŞMELER

Birleşmiş Milletlerin kabul ettiği üç insan hakları belgesinde - İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi - toplantı, dernek ve sendika hakları ile ilgili kurallar vardır (Gülmez, 1996; ss.135-139). Avrupa Birliği içinde, Konseyin sosyal politikaya yönelik temel belgeleri arasında Avrupa İnsan Hakları

Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı ve farklı tarihlerde onaylanmış çok sayıda sözleşme yer almaktadır. Çalışma Hayatı ile ilgili ayrıntılı düzenlemeler ilk kez Avrupa Sosyal Şartı'nda yer almıştır (Güven, 2001; s.172). Bu belgeler dışında, Avrupa Birliği'nin sosyal boyutta temel özelliklerini ortaya koyan diğer aşamalar arasında Sosyal Fon ve uygulamaları ile sosyal diyalog gelmektedir. Avrupa Birliği'nin sosyal politikalarına yönelik belgelerde UÇÖ standartlarının etkileri bulunmaktadır. Avrupa Sosyal Şartı'nın hazırlanmasında UÇÖ sözleşme ve tavsiyeleri yol gösterici olmuştur. UÇÖ'nün 102 sayılı Sosyal Güvenlik Sözleşmesine dayandırılarak Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu oluşturulmuştur. Her iki örgütün resmi ilişkileri olmasına rağmen, belgeler birbirinden bağımsızdır (Tokol, 1995; s.87). Sosyal adaleti ve barışı sağlamayı, çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün faaliyetlerine yön veren iki önemli belge 1944 yılına ait Filadelfiya Bildirgesi ile 1998 tarihli Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesidir. 1935'de UÇÖ'ne üye ülkelerin sayısı 60 kadar iken, 1990'lı yıllarda 170'lere ulaşmıştır (Koray, 2000; s.80). Bu örgüt 200'e yakın sözleşme kabul etmiştir (Dereli, 18-22 Haziran 1999; s.122). Çalışma yaşamını ilgilendiren sosyal politika sorunları için uluslararası standartlar oluşturmayı amaçlayan UÇÖ'nün kabul ettiği sözleşmelerin ve tavsiye kararlarının ilgili oldukları alanlar itibarıyla sınıflandırılması şu şekildedir (Alper & Kaya, 1995; ss. 135-157): 1. Temel İnsan Hakları, 2. İstihdam, 3. Sosyal Politika, 4. İş Yönetimi, 5. Çalışma İlişkileri, 6. Çalışma Koşulları, 7. Sosyal Güvenlik, 8. Kadınların İstihdamı, 9. Çocukların ve Gençlerin İstihdamı, 10. Yaşlı İşçiler, 11. Göçmen İşçiler, 12. Yerli İşçiler ve Kalite Toplulukları, 13. Koloniyal Bölgelerde Çalışanlar, 14. Kendine Has Özellikleri Olan Sektörler, 15. Eğitim. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel özelliği üçlü yapısından ve bu yapıyı oluşturan çalışanlar, çalıştıranlar, hükümet temsilcilerine sağlanan eşit statüden kaynaklanmaktadır. Toplumsal uzlaşmanın sağlanması, artan kamu müdahaleleri, esnek çalışma, UÇÖ'nün faaliyetleri sosyal diyalogu hızlandıran etkenlerdir ve üçlü yapının sosyal diyaloga inanılarak kurulması gerekmektedir (Evren, Ocak-Mart 1999; ss.38-39-40).

Son 15 yılda, uluslararası turizm gelirleri dünya gayri safi yurtiçi hasılasından 1,5 kez daha fazla büyümüştür ve yeni iş olanakları dünya ortalamasından 1,5 kat daha hızlı artmıştır (WTO, 15-18 Haziran 1999; s.1). Turizm sektörünün çalışma yaşamını etkileyen üç unsur

bulunmaktadır: esnek çalışma, mevsimlik istihdam ve iş görenlerin çok yönlü beceriye sahip olmaları. Otel, yiyecek-içecek, ikram ve turizm sektöründe çalışanlar ile işverenler arasında oluşturulması gereken sosyal diyaloga daha çok gereksinim olduğu göze çarpmaktadır. Bu sektörde, sendikaya üye olan iş görenlerin sayısı diğer sektörlerle göre daha düşüktür. Bunun da nedeni işletmelerin küçük ve orta boy bir ölçeğe sahip olmalarından, genç işgücü oranının ve personel devir hızının yüksek olmasından, yarı-zamanlı veya geçici iş imkanlarının ve düzensiz çalışma saatlerinin yaygınlığından, iş akitlerindeki değişikliklerden, cinsiyet ayrımcılığından, davranış biçimlerindeki farklılıklardan kaynaklanmaktadır (ILO, 2001; ss.102-104-105). Ülkelerin çoğunda otel ve restoranlarda çalışanların %60'ını kadınlar oluşturmaktadır. Küçük işletmelerde oranı yüksek olan enformel istihdam ilişkilerinin varlığı çocuk işgücünün tercih edilmesine neden olmaktadır. Barları da içeren otel ve restoran sektöründe, çocuklar fiziki ve ruhsal tehlikelere maruz kalabilmektedirler (ILO, 6.7.2002; s.1). Ulaştırma sektöründe de; teknolojik değişimler, farklı düzenlemeler, liberalleşme ve özelleştirme çalışmaları tüm işgücünün büyük bir kısmını sendikasızlaşmaya yöneltmiştir. İşgücünün artan esnek yapısı daha değişik pazarlıkların yapılmasını gerekli kılmaktadır. Bu temel sorunlar hem gelişmiş, hem de gelişmekte olan ülkelerin ulaştırma sektörünü ilgilendirmektedir (ILO, 23.3.2002; s.3). UÇÖ'nün turizm ve otelcilik alanlarındaki çalışmaları 1936 yılında kabul edilen otel, restoran ve benzeri işletmelerde çalışma saatlerinin düzenlenmesiyle ilgili 37 numaralı tavsiye kararına dayanmaktadır. Turizm ve otelcilik alanlarında uzmanlaşmış "HOTOUR (Hotel, Catering and Tourism)" adlı birimi 1960'lı yıllarda faaliyete geçmiştir (ILO, 2.8.2001; s.1). Bu birim özellikle gelişmekte olan ülkelerde uzmanları vasıtasıyla seminer, kurslar düzenlemekte, otelcilik okullarının kurulmasına, eğitim programlarının hazırlanmasına ve eğitici personelin yetiştirilmesine yardımcı olmaktadır. "Hotour", otel ve restoranlarda çalışma koşullarını belirleyen 1991 tarihli 172 numaralı sözleşme ve buna bağlı olarak 179 numaralı tavsiye kararını temel alarak üyelerini yönlendirmektedir (ILO, 7.7.2002; s.1). Otel, İkram ve Turizm sektörü UÇÖ tarafından 1980 yılında örgütün sektörel etkinlikler çatısı altında tanımlanmıştır. Otel, İkram ve Turizm Sektörüne ait işletmeler, 1990 yılında kabul edilmiş "Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Endüstriyel Sınıflandırılması (ISIC) Revize 3 Sistemi"ne göre, 55 numaralı bölüm ile (oteller ve

restoranlar) 6304 numaralı bölümün (Seyahat Acentaları ve Tur Operatörleri vs.) altında yer almaktadır (ILO, 8.7.2002; s.1). Turizm sektöründe sağlıklı istihdam koşullarının sağlanmasını kapsayan toplumsal yönü ağır basan sürdürülebilir gelişim birinci amaç olmalıdır. Bu da UÇÖ' nün "Temel İlkeler ve Çalışma Haklarına Yönelik Deklarasyonu" ile, 172 numaralı sözleşmesinin ve 179 numaralı Tavsiye Kararı'nın taleplerini yakından ilgilendirmektedir (ILO, 9.7.2002; s.1). UÇÖ' ne göre, sosyal diyalog hem işyeri, hem işletme düzeyinde genişletilerek ele alınmalıdır. Düzenli bir temel üzerinde bu diyalogun gerçekleştiği çok az ülke bulunmaktadır. Uluslararası düzeyde sosyal diyaloga yönelik alınan her karar diğer ülkeleri de etkilemektedir (ILO, 2-6 Nisan 2001; s.32). UÇÖ, turizm istihdamına yönelik istatistikler konusunda da bir metodoloji geliştirme görevini üstlenmiş durumdadır (Turizmde İşgücü Muhasebe Sistemi). Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi de; turizm ve seyahat sektöründe insan kaynağı stratejisinin daha iyi değerlendirilmesi için "Entellektüel İstihdam Düzenlemeleri"ni gerçekleştirmeyi planlamaktadır (WTTC, 2001; s.2).

UÇÖ sözleşmelerinin onaylanması açısından dünya ortalaması 38, Avrupa Birliği ortalaması 83'tür (Koç, 2000; s.21). Türkiye UÇÖ' ne 1932 yılında üye olmuştur ve Türkiye'nin onayladığı sözleşme sayısı 40'tır (ILO, 2003; s.251) (Tablo 1). Türkiye bunları onaylamasına rağmen; sözleşmelerin iç hukuka yansımada, yasal önlemlerin alınmasında UÇÖ sözleşmelerinin uygulanmasında sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunların başında, iş güvencesinin olmaması, kayıt dışı istihdam, kaçak işçilerin varlığı, denetim yetersizliği, etkin bir yaptırım gücünün bulunmaması gelmektedir. Kayıt dışı istihdamın yaygınlaşması, erken emeklilik, karşılıksız sosyal yardım zammı ödemeleri, bozulan aktif-pasif sigortalı dengesi, devletin sosyal güvenliğe doğrudan katkıda bulunmaması, fonların verimli işletilememesi, sosyal güvenlik kuruluşlarının alanları dışında faaliyet göstermeleri sosyal güvenlik sisteminde krize yol açan faktörlerdir (Güloğlu, 2000; ss.220-226). Türk sosyal güvenlik sisteminde yeniden yapılanma sürecinin hayata geçirilmesi ve UÇÖ normlarının uygulanabilmesi Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne tam üyelik aşamasında gerçekleştirmesi gereken önemli adımlardır.

Tablo 1**3. TÜRK ÇALIŞMA YAŞAMINDA TURİZM SEKTÖRÜ**

1980 yılında otel-lokanta ve eğlence yerlerinin tümünde çalışanların sayısı 50.000 ve bu çalışan kesimin 20.000'ne yakını sendika üyesiydi ve yapılan toplu iş sözleşmelerinden yararlanmaktaydı. 1992 yılında ise sektörde çalışanların sayısı 150.000'ne ulaşmış ve bu sayının 40.000'ni sendikalara üye olmuş; ancak bunların 9.000'nini kapsayan toplu iş sözleşmeleri yapılabilmıştır (Ünsal, 4-7 Haziran 1992; ss.2-3). Türk turizm endüstrisinin istihdam yapısını incelemek amacıyla, Turizm Bakanlığı 1989 yılında "Turizm Sektörü İşgücü Araştırmalarını", 1993 yılında Turizm Bakanlığı Uluslararası Çalışma Örgütü ile ikinci "Turizm Sektörü İşgücü Araştırmalarını" gerçekleştirmiştir. 1989 ve 1993 verileri karşılaştırıldığında, 1993 yılında kadın personelin oranının yükseldiği ve turizm sektöründeki işgücünün daha yüksek eğitime sahip olduğu anlaşılmaktadır (Turizm Bakanlığı, 1994; s.xii). Ülkemizde hizmet sektöründe çalışanların %10-12'si veya toplam işgücünün %3-4'ü turizm sektörü tarafından doğrudan istihdam edilmektedir. Turizm sektöründe istihdam edilenlerden mesleki eğitim almış olanların oranı 1980 başlarında %10 civarında iken; bu oran 1997 yılında %30'lara yükselmiştir (Tatlıdil, 1998; ss. 58-60). İş görenlerin verimliliği çalıştıkları işletmelerden sağladıkları sosyal hakların miktarına (sağlık sigortası, emeklilik sigortası, yıllık izni, sosyal yardımlar gibi) bağlıdır. Sebepsiz yere işten çıkarmaların bulunduğu, yeterli sosyal haklara sahip olunmaması, turizm personelinin başka sektörlerde çalıştıkları, turizmde personel devir hızının çok yüksek olduğu gözlenmektedir (Oral ve Demir, Şubat 2001; ss.200-202). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın verilerine göre; 25 numaralı iş kolu olarak tanımlanan Konaklama ve Eğlence Yerleri başlıklı işkolunda Toleyis, Müzik-Sen, Oleyis, Turkon-iş olmak üzere 4 sendika bulunmaktadır ve bu 4 sendikadan sadece Oleyis ve Toleyis 25 numaralı iş kolundaki üye sayısının en az %10'una sahip iki sendikadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Hayatı İstatistikleri). Turizm sektöründe çalışanların sendikalara üye olma oranları da çok düşüktür. Sonuç olarak, Türk turizm istihdam yapısında iş görenlerin genç bir nüfus sergilemeleri, kıdem düzeylerinin düşük bulunması, sosyal hakların yetersizliği işgücünü olumsuz etkilemektedir.

4. ÇALIŞMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Yukarıda değinilen gelişmeler çerçevesinde; UÇÖ normlarının turizm emek piyasasındaki uygulanabilirliğini ve karşılaşılan sorunları makro boyutta belirlemek amacıyla, kaynak taramasından ve kişilerle yapılan görüşmelerden sonra konu irdelenmeye çalışılmış ve sorular hazırlanmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı'nın üst düzey yetkilileri ile yüz yüze görüşülerek, açık ve kapalı uçlu sorular yöneltilmiş ve cevaplar tek tek değerlendirilmiştir. Bu çalışmada yer alan soru grubu toplam 37 adet sorudan oluşmaktadır.

5.BULGULAR

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı olmak üzere üç kuruluşa UÇÖ normları ile ilgili ayrıntılı sorular sorulmuştur. Ancak soru ve cevaplarda da görüleceği gibi, bazı sorulara ya net bir yanıt alınamamış, ya da UÇÖ Türkiye Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı bazı soruları tamamen yanıtız bırakmıştır. Bazı sorulara hiç yanıt alınamaması araştırma kapsamında önemli bir kısıtlama olarak karşımıza çıkmıştır. UÇÖ normları ile ilgili makro düzeyde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı detaylı bir bilgiye sahip olmasına rağmen, turizm alanında uygulama aşamasında karşılaşılan sorunlara genel ifadelerle cevap vermiş ve uyum yasalarının çıkarılması konusunda gerekli altyapı çalışmalarının devam etmekte olduğunu belirtmiştir. AB'ne üye olma çabalarını yıllardır sürdürmekte olan Türkiye'nin yasalarını Birliğin yasaları ile uyumlaştırma çalışmaları belli bir süreç gerektirdiğinden, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bazı cevaplarının genel ifadeler taşıması araştırma sırasında karşılaşılan bir başka kısıtlamadır. Turizm Bakanlığının uygulamada ki sorunları bildiğinden kendi konusuyla ilgili sorulara cevap vermesi ise UÇÖ normlarının turizm emek piyasasında uygulanabilirliği için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile birlikte hareket ederek kapsamlı çalışmalara başlaması gerektiğini ortaya koymaktadır. UÇÖ Türkiye Temsilciliği'nin bazı soruları yanıtız bırakmasını da Türkiye 'deki bu konudaki gelişmeleri belli bir mesafeden izlediği ve kendi görüşlerini belirtmeyi uygun bulmadığı olarak değerlendirmek gerekmektedir. Bu çalışma söz konusu alanda bir ön çalışma olup, adı geçen kısıtlamalar ve

yetersiz cevaplar kapsamında cevaplar değerlendirilmeye gayret edilmiş ve hatta net bir yanıt içermeyen bazı sorular iptal edilmiştir.

Yukarıda bahsedilen kısıtlamalar çerçevesinde; a-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, b-Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Temsilciliği, c-Turizm Bakanlığı olmak üzere 3 ayrı kuruluşa sorulan sorular ve cevaplar aşağıda yer almaktadır:

Soru 1:Türkiye'de işçi ve memur hakları, onaylanmış UÇÖ sözleşmelerine uygun sendika hakkı sağlamakta mıdır? UÇÖ sözleşmelerinin uygulamasında karşılaşılan sorunlar nelerdir?

Cevap 1: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; kamu çalışanlarına sendika hakkının verilmesine rağmen, toplu sözleşme yapılmadığını ve bu konuda bir Sendikalar Kanunu ve Toplu Sözleşme Kanunu için çalışmalar yapıldığını ifade etmiştir. Ayrıca UÇÖ 87 ve 88'e aykırı hükümler de uyum sağlanması amaçlanmaktadır. Ancak UÇÖ Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı bu soruya cevap vermemiştir.

Soru 2:Sosyal güvenlik yasalarından memnuniyet dereceleri nelerdir?

Cevap 2: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili ölçme verileri olmadığından memnuniyet derecelerinin bilinmediğini bildirmiştir. UÇÖ Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı bu soruyu cevaplamayarak, görüş bildirmemişlerdir.

Soru 3: Çalışma hayatında teknolojik olanaklardan yararlanma oranı nedir?

Cevap 3: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu konuda sorun olmadığını ve teknolojik olanaklardan yararlandığını belirtirken, UÇÖ Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı cevaplamamıştır.

Soru 4: Yabancı sermayeli şirketlerde sendikal örgütlenme oranlarını belirtiniz

Cevap 4: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu konuda bir çalışma olmadığını belirtmiştir. UÇÖ Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı ise bu soruyu cevapsız bırakmıştır.

Soru 5: Ekonomik ve Sosyal Konsey' in sosyal güvenlik politikalarının gelişimine katkısı var mıdır?

Cevap 5: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Ekonomik ve Sosyal Konsey' in sosyal güvenlik politikalarına katkısı olduğunu ifade ederken, UÇÖ Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı görüş bildirmemiştir.

Soru 6: Çalışma ortamında çevre sağlığına ve çevre sorunlarına yönelik faaliyetler var mıdır? veya ne durumdadır?

Cevap 6: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çevre Sağlığı ve Sorunları ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü bünyesinde ilgilendiklerini, ancak bu konunun çevre bakanlığının çalışma alanını da kapsadığını bildirmiştir. UÇÖ Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı ise cevapsız bırakmıştır.

Soru 7: Çalışma hayatında kadın-erkek olmanın avantaj ve dezavantajlarını belirtiniz.

Cevap 7: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı cinsiyete göre ayırmada kadın ve erkeklerin 20-25 yıl çalışma süresi ve sigortalılık süresinde farklılık olduğunu ifade etmiştir. Ancak bu farkında zaman içinde eşitlendiği belirtilmiştir. UÇÖ Temsilciliği, ve Turizm Bakanlığı aynı şekilde bu soruyu da cevaplamamıştır.

Soru 8: Meslek standartları, belgelendirme, mesleki eğitim mevzuatı, hizmet içi eğitim çalışmaları uygulamalarının nasıl gerçekleştiğini belirtiniz.

Cevap 8: Bu soruya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bir uyum yasasının hazırlandığı ve Başbakanlığa sunulduğu şeklinde cevap vermiştir. Ancak UÇÖ Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı bu soruyu cevaplamamıştır.

Soru 9: Özel istihdam bürolarının kurulması konusundaki görüşler ve gerekli yasal değişiklikler nelerdir? Belirtiniz.

Cevap 9: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı özel istihdam bürolarının kuruluşuna yönelik yeni düzenlemeler üzerinde çalışıldığını ifade etmiştir. UÇÖ Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı ise hiçbir cevap vermemiştir.

Soru 10: Aktif istihdam politikalarını ilgilendiren unsurlardan hangisini destekleyip desteklemediğinizi belirtiniz.

Cevap 10: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Aktif İstihdam Politikalarını içeren unsurlardan ücret politikalarının verimlilik artışını

esas almasını ve iş kanununda esneklik sağlanmasını desteklediğini, buna karşın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın istihdam bakanlığı olmaya yönelmesini desteklemediğini belirtmiştir. UÇÖ Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı bu soruyu ise cevapsız bırakmıştır.

Soru 11: OECD'nin istihdamın artırılması için ileri sürdüğü yapısal reform önerilerinden hangisine katılıyorsunuz?

- İşsizlik sigortasının reformu
- Çalışmamayı teşvik eden düzenlemelerin kaldırılması
- İş gücü üzerindeki vergilerin kaldırılması
- İşten çıkarılmaya ilişkin mevzuatın yumuşatılması
- Ücretlerin belirlenme sürecinin reformu
- Çalışma sürecinin esnekleştirilmesi

Cevap 11: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu soruya; (a) sıkı için işsizlik sigortası reformunun yapıldığı, (c) sıkı için işgücü üzerindeki vergilerin kaldırılması ile ilgili sendikalı işçilerden gelir vergisinin %50 azaltılması ve SSK priminin 1 yıl ertelenmesi, sendikasızlarda ise %37 indirim öngörüldüğü şeklinde cevaplamıştır. (b) sıkı için çalışmamayı teşvik eden düzenlemelerin kaldırılmasını ifade etmiştir. Ayrıca (d), (e), (f) şıklarına da katıldıklarını belirtmiştir. UÇÖ Temsilciliği ise (a) sıkı olan işsizlik sigortasının reformuna ve kadın istihdamına katıldıklarını belirtmiştir. Turizm Bakanlığı ise bu soruyu cevaplandırmamıştır.

Soru 12: Sosyal özelleştirme yöntemi olarak çalışanların pay ortaklığı önerisine bakış açınızı belirtiniz.

Cevap 12: Bu soruya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, motivasyon, işyerini benimseme, verimlilik artışı ve olumlu etkiler şeklinde cevap verirken, UÇÖ Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı cevapsız bırakmıştır.

Soru 13: Bölgesel sendikal işbirliğinin geliştirilmesi konusundaki görüşleriniz nelerdir? Belirtiniz.

Cevap 13: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bu soruya cevabı, uluslararası kuruluşların üyeleri ile karşılıklı toplantılarda

işlevsellik kazandıkları şeklinde olmuştur. UÇÖ Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı ise cevap vermemiştir.

Soru 14: Bilgi çağı sendikalizmi nedir?

Cevap 14: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bilgisayar ortamında istatistikler yapıldığını ve herkese kart çıkarıldığını belirtirken, UÇÖ Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı cevapsız bırakmıştır.

Soru 15: 17-) Sendika-kooperatif işbirliği nasıl gerçekleştirilmelidir?

Cevap 15: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sendikalar kanununun izin verdiği ölçüde kooperatiflere destek verildiğini belirtirken; UÇÖ Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı cevaplamamıştır.

Soru 16: Bakanlık olarak, çalışma hayatı ile ilgili destek verdiğiniz sosyal güvenlik hizmetleri (yardımlar) nelerdir?

- a)Hastalık-Analık
- b)Malullük
- c)Yaşlılık ve ölüm
- d)İş kazaları ve meslek hastalıkları, işçi sağlığı
- e)Ölüm ödenekleri
- f)İşsizlik yardımları
- g)Aile yardımları/ aile ödenekleri
- h)Aylık ve gelir sahiplerinin çocukları ve yetimler için yardımlar.

Cevap 16: Bu soruya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak verilen cevap tüm yardımların yapıldığı şeklinde olurken, UÇÖ Temsilciliği Avrupa sosyal şartının sağlandığını belirtmiştir. Turizm Bakanlığı ise, (a) Hastalık-Analık, (b) Malullük, (c) Yaşlılık ve Ölüm, (d) İş Kazaları ve Meslek Hastalığı, İşçi sağlığı, (e) Ölüm Ödenekleri, (g) Aile Yardımları / Aile Ödenekleri şıklarını cevaplandırarak ankete katılmıştır.

Soru 17: Uluslararası Çalışma Örgütü'nün normları emek sektörünün örgütlenmesi bazında uygulanmakta mıdır?

Cevap 17: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı UÇÖ normlarının emek sektörünün örgütlenmesi bazında uygulanmaktadır cevabını vermiştir. UÇÖ Temsilciliği ise 87 ve 98 numaralı sözleşmeler açısından kısıtlamalar olduğunu ifade etmiştir. Turizm Bakanlığı ise bu soruyu cevaplandırmamıştır.

Soru 18: Türkiye'nin kabul ettiği UÇÖ normlarından hangisi uygulanmamaktadır?

Cevap 18: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye'nin kabul ettiği UÇÖ normlarından uygulanan ve uygulanmasında sorunlar yaşanan sözleşmeleri şu şekilde sıralamıştır. Normlar sırasıyla; 10,12,13,14,16,17,22,26,30,33,36, 37,39,40 şeklinde belirtilmiştir. UÇÖ Temsilciliği ise 8,9,33,40 şeklinde ifade etmiştir. Turizm Bakanlığı bu soruya cevap vermemiştir.

Soru 19: Söz konusu bu sözleşmeler içinde en çok problemle ile karşılaştığınız alanı önem sırasına göre sıralayınız.

Cevap 19: En çok problemlili sözleşmelerde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bir önem sıralaması yapmazken, UÇÖ Temsilciliği 87 numaralı ve 98 numaralı sözleşmeleri belirtmiştir. Turizm Bakanlığı bu soruyu cevaplandırmamıştır.

Soru 20: Ücret-Verimlilik-Liyakat bağlantılarına toplu sözleşmelerde dikkat edilmekte midir?

Cevap 20: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı grup sözleşmelerinde ücret-verimlilik-liyakat bağlantılarına dikkat edildiğini ifade etmiştir. UÇÖ Temsilciliği, Turizm Bakanlığı bu soruyu cevapsız bırakmıştır.

Soru 21: Ücret-Verimlilik-Liyakat üçlüsü kadın ve erkek işgücünde farklı uygulanmakta mıdır?

Cevap 21: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, iş kanununa göre cinsiyete göre bir ücret ödemesi olmadığını belirtirken; UÇÖ Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı bu soruyu cevapsız bırakmıştır.

Soru 22: Kayıt dışı istihdamı önleyici önlemler nelerdir?

Cevap 22: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın kayıt dışı istihdamı önleyici önlemler ile ilgili soruya cevabı DPT raporunu

önermek şeklinde olurken, bu konu ile ilgili soruyu UÇÖ Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı cevapsız bırakmıştır.

Soru 23: Mesleki bilgi ve beceri kazandıracak bir ulusal eğitim sistemine katkınız neler olabilir?

Cevap 23: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşkur ve Milli Eğitim Bakanlığı ile işbirliği içinde olduklarını ifade ederken UÇÖ Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı cevaplamamıştır.

Soru 24: İşçilerin yönetim kararlarına katılmalarında etkili olan faktörler nelerdir?

Cevap 24: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işçilerin yönetim kararlarına katılmalarında etkili olan faktörler için, AB normları, işveren inisiyatifleri, toplu sözleşmelerde işyeri konseyi vb. uygulamaları cevaplarını vermiştir. UÇÖ Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı ise bu soruya cevap vermeyerek katılmamıştır.

Soru 25: İnternet aracılığıyla iş başvurusu veya iş gören seçiminin uygulanabilirliğinin ölçüsünü belirtiniz ve bu konu ile ilgili değerlendirmenizi yapınız.

Cevap 25: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı internet ile iş başvurusu ve iş gören seçimi için Dünya Bankası kredisi ile Yalova'nın pilot il olarak seçilerek uygulanabildiğini belirtirken, UÇÖ Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı cevaplamamıştır.

Soru 26: Küresel boyutta istihdam krizini önlemeye yönelik politikaları benimsediğiniz ilkelere göre belirtiniz.

Cevap 26: Bu soruya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bürokratik önlemlerin kaldırılmasının gerektiği şeklinde cevap vermiştir. UÇÖ Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı ise cevapsız bırakmıştır.

Soru 27: Türkiye'de Konfederasyon ve sendika politikalarında uzlaşma bulunmakta mıdır? Belirtiniz.

Cevap 27: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı konfederasyon ve sendika politikalarında uzlaşma olduğunu evet şeklinde cevaplamıştır. UÇÖ Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı ise cevaplamamıştır.

Soru 28: Turizm sektöründe iş kanunu ve diğer yardımcı kanunların uygulanması tam olarak yapılmakta mıdır? Ve toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin tamamı uygulanmakta mıdır? Uygulanmayan hükümleri gerekçeleri ile belirtiniz.

Cevap 28: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yeterli verileri olmadığını belirterek bu soruya tam bir cevap vermemiştir. UÇÖ Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı ise cevap vermeyerek katılmamıştır.

Soru 29: Turizm sektöründe sendikalı ve sendikasız işçilerin sosyal haklardan yararlanmalarında farklılıklar mevcut mudur? Sendikasız işçiler aynı işkolundaki sendika ilkelerinden yararlanmakta mıdır?

Cevap 29: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sendikalı ve sendikasız işçiler ile ilgili ayrı bir takip yapmadığını belirtmiştir. UÇÖ Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı cevapsız bırakmıştır.

Soru 30: Turizm sektöründe faaliyette olan sendikaların üyelerine yönelik olarak verdiği sosyal güvenlik hizmetleri (yardımlar) nelerdir? Belirtiniz.

- a) İş kazası, meslek hastalıkları
- b) İşçi sağlığı
- c) Ölüm ödenekleri
- d) İşsizlik yardımları
- e) Aile Yardımları
- f) Aylık ve gelir sahiplerinin çocukları ve yetimler için yardımlar
- g) Yaşlılık ve Ölüm
- h) Malullük
- ı) Hastalık-Analık

Cevap 30: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı uygulamalarında sektörel anlamda maden işçileri istisnası dışında farklılık olmadığını belirtmiştir. Turizm Bakanlığı ankette yer alan tüm şıkları işaretlemiştir. Ancak UÇÖ Temsilciliği bu soruyu da cevapsız bırakmıştır.

Soru 31: Turizm sektöründe 18 yaş altı, çocuk işçi, kadın işgücü ve sakat personelin sağlık kontrolleri uygulaması hangi sıklıkta ve nasıl uygulanmaktadır?

Cevap 31: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, UÇÖ Temsilciliği cevap vermemişlerdir. Turizm Bakanlığı turizm sektöründe 18 yaş altı, çocuk işçi, kadın işgücü ve sakat personelin sağlık kontrolleri uygulamalarında bir ayrı uygulamanın ve cinsiyet ayrımcılığının olmadığını belirtmiştir.

Soru 32: Turizm sektöründe gece çalışmalarında cinsiyet ayrımcılığı ve yaş sınırı uygulaması nasıl yapılmaktadır?

Cevap 32: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, UÇÖ Temsilciliği bu soruya cevap vermemişlerdir. Turizm Bakanlığı ise gece çalışmalarında cinsiyet ayrımcılığının olmadığını ifade etmiştir.

Soru 33: Turizm sektöründe cinsiyete göre işçi çalışma saatlerini belirtiniz.

Cevap 33: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, UÇÖ Temsilciliği bu soruyu cevaplandırmamışlardır. Turizm Bakanlığı ile ilgili bu soruya, haftalık çalışma saatinin 45 saat olduğunu ve kadın-erkek işgücünün çalışma saatlerinde farklılık olmadığını belirterek cevap vermiştir.

Soru 34: Turizm sektöründe genç işçi, çocuk işçi ve sakat işçi çalışma saatlerini belirtiniz.

Cevap 34: Bu soruya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, UÇÖ Temsilciliği cevap vermemişlerdir. Turizm Bakanlığı ise, turizm sektöründe çocuk işçi istihdamının olmadığını ve genç işçi ve sakat işçiler için farklı çalışma saatleri olmadığını belirtmiştir.

Soru 35: Yabancı sermayeli şirketlerde sendikalaşmaya bakış açısını belirtiniz. UÇÖ normlarından ve OECD ilkelerinden hangisi değerlendirmeye alınmaktadır?

Cevap 35: Bakanlık, bu konuda yeterli istatistikleri olmadığını belirtmiştir. Ancak yabancı işçi çalıştırma kanununun meclis gündeminde olduğu ve 21 Mart tarihi itibarıyla sosyal ilişkiler komisyonunda kabul edildiği ifade edilmiştir. Buna göre, yabancı işçi

çalıştırma konusunda Çalışma Bakanlığı tam yetkili olacaktır. UÇÖ Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı bu soruyu da cevapsız bırakmıştır.

Soru 36: Turizm sektöründe cinsiyete göre ücret farklılaştırması neye göre ve nasıl uygulanır?

Cevap 36: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve UÇÖ Temsilciliği bu soruya cevap vermez iken, Turizm Bakanlığı turizm sektöründe cinsiyete göre ücret farklılaştırması olmadığını ifade etmiştir.

Soru 37: Turizm sektöründe çalışan sendikal iş görenlerin beklentilerini önem sırasına göre belirtiniz.

- Ücret tatmini
- İş güvencesi
- Verimliliği artırıcı meslek içi etkinlikler
- İşyeri çalışma koşullarının iyileştirilmesi
- Sosyal ve sendikal haklar

Cevap 37: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, UÇÖ Temsilciliği bu soruya cevap vermemişlerdir. Turizm Bakanlığı ise, ücret tatmini, iş güvencesi ve verimliliği artırıcı meslek içi etkinlikler, işyeri çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sosyal ve sendikal haklar olarak önem sırasına göre belirtmiştir.

SONUÇ

20. yüzyıldaki değişimler ve özellikle 1980'li yıllardan sonra teknolojinin yarattığı köklü dönüşümler endüstri ilişkilerini de etkilemiştir. Uzlaşma ve işbirliği, demokratikleşme, sosyal güvenlik, sağlık ve çevre gibi konuların küresel değişimlere uyum sağlaması gereklidir. Küresel ticaretin büyümesi ve serbestleşmesi emek piyasasında olumlu gelişmeler yaratırken, niteliksiz ve sosyal korumadan yoksun işgücünü olumsuz yönde etkilemektedir. Her ne kadar Türkiye, Cumhuriyetin kurulması ile birlikte sosyal politikalar için gerekli demokratik ortamı sağlamış olsa da; ülkemiz endüstri devriminden sonraki gelişmeleri batılı ülkelerde olduğu gibi yaşayamadığından, küresel rekabet, istihdam ve emek piyasasının sorunlarıyla uğraşma savaşı içindedir. Sosyal güvenlik için ayrılan

kaynakları GSYİH' sının %9'u civarında ve birey başına düşen sosyal güvenlik harcaması 250-300 dolar arasında olan (Tokol, 2000; s.162) bir ülkede; emek-yoğun turizm sektöründe sözleşmelerin uygulanması konusunda sorunlarla karşılaşmak kaçınılmazdır.

Genel olarak bir değerlendirme yapıldığı takdirde, uygulama aşamasında en çok zorlukla karşılaşılan UÇÖ normları 87, 98, 158 numaralı sözleşmelerdir. Bu sözleşmeler örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını, sendikal örgütlenmeyi, hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmeyi kapsamaktadır. UÇÖ Temsilciliği de 87 ve 98 numaralı sözleşmeler üzerinde önemle durmuş ve bu sözleşmeler bakımından Türkiye'de kısıtlamalar olduğunu ifade etmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 88 numaralı İş ve İşçi Bulma Servisi kurulmasını içeren sözleşme ile sendika özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunmasına ilişkin 87 numaralı sözleşmeye aykırı hükümlerde uyum sağlanmasına çalışmaktadır. Ekonomik ve Sosyal Konseyin sosyal güvenlik politikalarına katkısının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından olumlu bulunduğu vurgulanmıştır. Turizm sektörünün öneminin anlaşılması, bu Konsey içinde ilgili birimler tarafından çok iyi temsil edilmesine ve sosyal diyalogun üçlü yapı içinde uyumlu bir biçimde gerçekleşmesine bağlıdır. İnsan emeği odaklı turizm sektörü için sosyal diyalog konusu diğer sektörler göre daha önemlidir. Bir İstihdam Bakanlığı olmayı kabul etmeyen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın iş imkanlarını arttırma faaliyetlerine ve istihdam yaratma olanaklarına daha fazla ağırlık vermesi, gerekli yasaları ve uyumlaştırma çalışmalarını en yakın zaman dilimi içinde hayata geçirmesi gereklidir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çalışma yaşamında teknolojik olanaklardan yararlandığını, çevre ve iş sağlığı konularında duyarlı bir tavır sergilediklerini, meslek standartları, mevzuat ve hizmet içi eğitim faaliyetlerinin uyum yasaları çerçevesinde ele aldıklarını belirtmiştir. Çalışma hayatı ile ilgili tüm sosyal yardımların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yerine getirildiği belirtilirken; UÇÖ Temsilciliği Avrupa Sosyal Şartının sağlandığını ifade etmiştir. Turizm Bakanlığı ise hastalık-analık, malullük, yaşlılık-ölüm, iş kazaları-meslek hastalığı-işçi sağlığı, ölüm ödenekleri, ve aile yardımlarını desteklediğini açıklamıştır. OECD'nin istihdamın arttırılması için ileri sürdüğü yapısal reformlardan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işsizlik sigortası reformu yapıldığını, işgücü üzerindeki ek vergilerin kademeli olarak kaldırılmaya

çalışıldığını ve çalışmamayı teşvik eden düzenlemelerinde bertaraf edilmesi gerektiğini ifade etmiştir. UÇÖ Temsilciliği ise işsizlik sigortası reformuna ve kadın istihdamına katıldığını belirtmiştir. İşçilerin yönetime katılmaları, bürokratik önlemlerin kaldırılması, uluslararası ve ulusal konfederasyon ve sendikalarla işbirliği konularında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı faaliyetlerini sürdürmektedir. Ancak turizm sektörüyle ilgili sorular içinde, turizm sektöründe iş kanunu ve diğer yardımcı kanunların uygulanması ve bu sektörde sendikalı/sendikasız işçilerin sosyal haklardan yararlanıp yararlanılmadığı sorularına üç kuruluştan da net bir cevap alınamamıştır. Turizm sektöründe faaliyet gösteren sendikaların üyelerine tüm sosyal güvenlik yardımlarını sağladığı Turizm Bakanlığı tarafından belirtilmiştir. Turizm Bakanlığı turizm sektöründe cinsiyet ayrımcılığının ve çocuk işçi istihdamının olmadığını, sağlık kontrolleri uygulamalarında ayırım yapılmadığını, farklı çalışma saatlerinin ve cinsiyete göre ücret farklılaşması bulunmadığını ifade etmiştir.

Soru ve cevaplardan anlaşılacağı üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çalışma yaşamını ilgilendiren makro boyutta ele alınan konuları ilgilendiren soruların bazılarında genel ifadelerle yaklaşmasına rağmen, belli bir bütünlük içinde cevap vermiş; UÇÖ Temsilciliği bazılarını yanıtlamış; Turizm Bakanlığı ise daha çok turizm sektörünü ilgilendiren soruları değerlendirmiş ve 1475 sayılı İş Kanununun uygulamada geçerli olduğunu vurgulamıştır. UÇÖ normları ve turizm sektöründe uygulanması konusunda Turizm Bakanlığında sağlıklı cevaplar alınamamıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ise bu normların genel olarak emek piyasasının örgütlenmesinde uygulandığını ifade etmekle yetinmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, Turizm Bakanlığını ve bu sektörde yer alan tüm kurumları UÇÖ normları hakkında bilgilendirmesi ve geniş kapsamlı sektör bazında projeler üretilmesi gerekmektedir. Bu çalışmanın tamamlandığı dönemden sonra; 1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin 14 maddesi dışında tüm maddeleri yürürlükten kaldırılarak, 10 Haziran 2003 tarihinde 4857 sayılı yeni İş Yasası yürürlüğe girmiştir. Bu yasayla birlikte esnek çalışma düzeni Türk Çalışma yaşamına kazandırılmış, iş süreleri ve fazla çalışma kavramları bu bağlamda irdelenmiş, iş sağlığı ve güvenliği konularında yenilikler getirilmiş ve İş Güvencesi 4773 sayılı Yasa maddelerinin bazı değişikliklerle yeni Yasaya devredilmesiyle Türk İş Mevzuatına girmiştir

(Demircioğlu, Ekim 2003; s.6). Toplu iş sözleşmelerinin esnek hükümler taşıması ve standart istihdam biçimlerinin benimsenmesi turizm sektörü emek piyasası için önem arz etmektedir. Aynı şekilde, bu çalışmanın yapıldığı dönemden sonra Turizm Bakanlığı Kültür Bakanlığı ile birleşerek Kültür ve Turizm Bakanlığı adını almıştır. Ayrıca, Ekim 2003 tarihi itibarıyla Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanan UÇÖ sözleşmelerinin sayısı 54' e çıkmıştır (ILO, 15.11.2003; ss.1-2). Ancak, çalışmanın bittiği dönemden sonra onaylanan sözleşmeler prosedür gereği belli bir zaman diliminden itibaren UÇÖ ' ne bildirildiğinden, UÇÖ kaynaklarında bu rakam hala 40 olarak görülmektedir.

KAYNAKLAR

- Alper, Kaya & Kaya, Pir Ali (1995); **75. Kuruluş Yıldönümünde Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları**, 1.baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (10.10.2002); "Ülkemizce Onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri (ILO)," <http://www.calisma.gov.tr/> (10.10.2002).
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Hayatı İstatistikleri.
- Demircioğlu, Murat (Ekim 2003); **Sorularla Yeni İş Yasası**, İstanbul Ticaret Odası Yayın No:2003-42, İstanbul.
- Dereli, Toker (18-22 Haziran 1999); "Türk-Endüstri İlişkileri Sistemi ve ILO Normları," **Türk Çalışma Hayatının Güncel Sorunları Semineri**, Antalya'da Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası tarafından düzenlenen Seminer, Ankara, (ss.121-126).
- Evren, Öcal Kemal (Ocak - Mart 1999); "Dünya'da ve Ülkemizde Sosyal Diyalogun Artan Önemi ve Üçlü Yapı Mekanizmaları," **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, Yıl: 2, Sayı:2, Ankara, (ss.35-48).
- Gülmez, Mesut (1996); **Dünya'da Memurlar ve Sendikal Haklar**, 1.baskı, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü: 267, İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi: 9, Ankara.
- Güloğlu, Tuncay (2000); "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Temel Sorunları," **Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan**, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın No: 38, Ankara, (ss.219-228).
- Güven, Sami (2001); **Sosyal Politikanın Temelleri**, 3.baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- ILO (2-6 Nisan 2001); **Note on the Proceedings, Tripartite Meeting on Human Resources Development, Employment and Globalization in the Hotel, Catering and Tourism Sector**, TMHCT / 2001 / 13, Sectoral Activities Programme, International Labour Office, Geneva, <http://www.ilo.org/>(15.7. 2002).
- ILO (2.8.2001) ; "Hotour," <http://www.ilo.org./public/english/employment/ent/> (2.8.2001).
- ILO (2001); **Human Resources Development Employment and Globalization in the Hotel, Catering and Tourism Sector, Report for Discussion at the Tripartite Meeting on the Human Resources Development, Employment and Globalization in the Hotel, Catering and Tourism Sector**, TMHCT / 2001, Sectoral Activities Programme, International Labour Office, Geneva, <http://www.ilo.org/> (15.7. 2002).
- ILO (23.3.2002); "Transport (Including civil aviation; railways; road transport) /Sectoral Activities - Social dialogue," <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors> (23.3.2002).
- ILO (6. 7. 2002) ; "Hotels; Catering; Tourism / Employment & Working Conditions,SectoralActivities," <http://www.ilo.org/public/english> (6.7.2002).
- ILO (7.7.2002); "Hotels, Catering, Tourism / ILO Standards & Activity," <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/tourism/> (7.7.2002).
- ILO (8.7.2002) ; "Hotels; Catering; Tourism / Description of the Sector,"

- <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/tourism/> (8.7.2002).
ILO (9.7.2002); "Hotels; Catering; Tourism / Sustainable Tourism Development,"
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue> (9.7.2002).
ILO (15.11.2003); "ILO Türkiye/ Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan
ILO Sözleşmeleri (Ekim 2003 İtibariyle)," <http://www.ilo.org/public/turkish>,
(15.11.2003).
ILO (2003); **Lists of Ratifications by Convention and by Country (as of 31
December 2002), / International Labour Conference 91 st Session 2003
Report III (Part 2)**, first published, International Labour Office, Geneva.
Koç, Yıldırım (2000); **Türkiye-ILO İlişkileri**, Türk-İş Eğitim Yay. No:44, Ankara.
Koray, Meryem (2000); **Sosyal Politika**, 1.baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa.
Oral, Saime ve Demir, Cengiz (Şubat 2001); "Turizm İşletmelerinde Sendikalaşma ve
Verimlilik İlişkisi," **Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi, Hafta
Sonu Semineri VII, 24-26 Kasım 2000**, Erciyes Üniversitesi Nevşehir Turizm
İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu ve Kapadokya Turistik Otelciler ve
İşletmeciler Derneği, Nevşehir, (ss.197-204).
Tatlıdil, Hüseyin (1998); "Turizm Sektöründe Çalışanların Sorunları ve Sendikalar,"
1.Turizm Şurası, Turizm Bakanlığı Yayını, Ankara, (ss. 57-65).
TİSK (Şubat 2001); **Avrupa'da Esneklik Uygulamaları / İngiliz Sanayi Konfederasyonu
(CBI) Araştırması: Çalışan Bir Avrupa Yaratılması**, Yayın No: 204, Ankara.
TİSK (22-23 Aralık 2001); 39.Yıl / **XXI. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**, Ankara.
TİSK (2002); **Avrupa Birliği İstihdam Paketi 2001 Ortak İstihdam Raporu, 2002
İstihdam Kılavuz İlkeleri, Üye Devletlere Tavsiyeler, Komisyon ve UNICE
Görüşleri**, http://www.tisk.org.tr/yyayin/ab_istihdam.htm, (11.7.2002).
Tokol, Aysen (1995); **Uluslararası Sosyal Politika**, 1.baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa.
Tokol, Aysen (2000); **Sosyal Politika**, 2.baskı, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı
Yayın No:163, Vipaş A.Ş. Yayın Sıra No:39, Bursa.
Turizm Bakanlığı (1994); **Turizm Endüstrisi İşgücü Araştırması 1993**, UÇÖ'nün Teknik
İşbirliği ile Gerçekleştirilen Turizm Bakanlığı Araştırması, Ankara.
Tüsiad (Temmuz 2002); **Yeni Rekabet Stratejileri ve Türk Sanayisi**, Yayın No: Tüsiad-T
/ 2002-07/322, İstanbul. <http://www.tusiad.org.tr/raporlar>, (15.7. 2002).
Ünsal, Engin (4-7 Haziran 1992); "Turizm Sektöründe İstihdam, Sendikalar ve Çalışma
Barışı," **3. İzmir İktisat Kongresi, 21. Yüzyıla Doğru Türkiye**, Turizm Çalışma
Grubu / Turizmin Türk Ekonomisindeki Yeri, (ss.1-5).
WTO (15-18 Haziran 1999); **The Economic Impact of Tourism Using Tourism Satellite
Accounts to Reach the Bottom Line, World Conference on the Measurement of
the Economic Impact of Tourism**, Nice, France.
WTTC (2001); "Building Human Capital," <http://www.wttc.org>. (2.04.2002).

**Tablo 1 :ÜLKEMİZCE ONAYLANAN ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ
SÖZLEŞMELERİ**

No	1. SÖZLEŞMENİN KONUSU	Türkiye Onay Tescil Tarihi	ILO Kabul Tarihi
2	İşsizlik	14.07.1950	1919
11	Tarım İşçilerinin Dernek Kurma Hakları	29.03.1961	1921
14	Sınai Müesseselerinde Hafta Tatili	27.12.1946	1921
15	Terimci ve Ateşçilerin Asgari Yaşı(1)	29.09.1959	1921
26	Asgari Ücret Tespit Usulleri	29.01.1975	1928
29	Cebri Çalıştırma	30.10.1998	1930
34	Ücretli İş Bulma Büroları (2)	27.12.1946	1933
42	Meslek Hastalıklarının Tazmini	27.12.1946	1934
45	Yer Altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılması	21.04.1938	1935
58	Deniz İşkolunda Çalıştırılacak Çocukların Asgari Yaş Hadleri (3)	29.09.1959	1936
59	Sanayi İşlerinde Çalıştırılacak Çocukların Asgari Yaş Hadleri (4)	12.07.1993	1937
77	Gençlerin Tıbbi Muayenesi	02.11.1984	1946
80	Sözleşmelerin Son Maddelerinin Değiştirilmesi	13.07.1949	1946
81	Sanayi ve Ticarete İş Teftişi	05.03.1951	1947
87	Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması	12.07.1993	1948
88	İş ve İşçi Bulma Servisleri Kurulması	14.07.1950	1948
94	Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartları	29.03.1961	1949
95	Ücretin Korunması	29.03.1961	1949
96	Ücretli İş Bulma Büroları (5)	23.01.1952	1949
98	Teşkilatlanma ve Toplu Müzakere Hakkı	23.01.1952	1949
99	Tarımda Asgari Ücret Tespit Usulleri	23.06.1970	1951
100	Eşit İşe Eşit Ücret	19.07.1967	1951
102	Sosyal Güvenliğin Asgari Normları (6)	29.01.1975	1952
105	Cebri Çalıştırmanın İlgası	29.03.1961	1957
111	İş ve Meslekte Ayrımcılık	19.07.1967	1958
115	İşçilerin İyonizan Radyasyondan Korunması	15.01.1968	1960
116	Sözleşmenin Nihai Maddelerinin Değiştirilmesi	02.09.1968	1961
118	Vatandaşlara Vatandaş Olmayan Kimselere Sosyal Güvenlik Konusunda Eşit Muamele Yapılması (7)	25.06.1974	1962
119	Makinelerin Gerekli Koruyucularla Teçhizi	13.11.1967	1963
122	İstihdam Politikası	13.12.1977	1964
123	Yer altı Madenlerinde İşe Alınmada Asgari Yaş	08.12.1992	1965
127	Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı	13.11.1975	1967
135	İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması	12.07.1993	1971
138	Asgari Yaş (8)	30.10.1998	1973

142	İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri	12.07.1993	1975
144	Uluslararası Çalışma Normları Uygulamasının Geliştirilmesinde Üçlü Danışma	12.07.1993	1976
151	Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve Çalışma Koşullarının Belirlenmesi İşlemleri	12.07.1993	1978
158	İş İlişkilerinin İşveren Tarafından Sona Erdirilmesi	04.01.1995	1982
159	Sakatların Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamı	26.06.2000	1983
182	Çok Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi	25.01.2000	1999

(1) : 138 sayılı Sözleşmenin onaylanması nedeniyle 30.10.1998 tarihinde ülkemiz tarafından feshedilmiştir.

(2) : 96 sayılı Sözleşmenin onaylanması nedeniyle 23.01.1952 tarihinde ülkemiz tarafından feshedilmiştir.

(3) : 138 sayılı Sözleşmenin onaylanması nedeniyle 30.10.1998 tarihinde ülkemiz tarafından feshedilmiştir.

(4) : 138 sayılı Sözleşmenin onaylanması nedeniyle 30.10.1998 tarihinde ülkemiz tarafından feshedilmiştir.

(5) : Türkiye III Bölüm hükümleri kabul etmiştir.

(6) : II, III, IV, V, VI, VIII, IX ve X. bölümler onaylanmıştır. Sözleşmenin 1. madde 3. paragrafı gereğince, Hükümet II. ve VIII. bölümlerden doğan yükümlülükleri 9 d) ve 48 c) maddelerinde belirtilen geçici aykırı hükümler saklı kalmak kaydıyla kabul eder.

(7) : a)'dan g)'ye kadar (g dahil) olan sigorta kolları.

(8) : Asgari yaş 15 olarak belirlenmiştir.

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (10/10/2002); "Ülkemizce Onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri (ILO)," <http://www.calisma.gov.tr/mevzuat/uluslararasi/ILO/sozlesmeler.htm>, 10/10/2002.