

**T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DÜZGÜN İŞ STANDARTLARI AÇISINDAN TURİZM
SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA KOŞULLARI ÜZERİNE
NİTEL BİR ARAŞTIRMA**

SİNEM KAYA

NİSAN – 2021

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DÜZGÜN İŞ STANDARTLARI AÇISINDAN TURİZM
SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA KOŞULLARI ÜZERİNE
NİTEL BİR ARAŞTIRMA**

SİNEM KAYA

Tez Danışmanı
Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ

NİSAN – 2021



Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Sinem KAYA

20/04/2021

ÖZ

DÜZGÜN İŞ STANDARTLARI AÇISINDAN TURİZM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA KOŞULLARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Kaya, Sinem

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez yöneticisi: Doç. Dr. İskender Gümüş

Nisan 2021

Bu tez çalışması ile turizm faaliyetinde bulunan farklı işletmelerdeki çalışanların çalışma koşullarının Düzgün İş bağlamında incelenmesi hedeflenmiştir. Bu çerçevede ILO'nun belirlediği Düzgün İş standartlarının dört temel boyutu olan istihdam, çalışanların temel hakları, sosyal güvenlik ve sosyal diyalogun turizm sektöründe ne ölçüde uygulandığı gösterilmektedir.

GSYİH'in yaklaşık %4'ü gibi önemli bir kısmında yer alan turizm, aynı zamanda istihdam alanı yaratma noktasında da oldukça başarılı bir sektördür. Dolayısıyla ekonomik büyüklüğü ve çalışan sayıları da dikkate alındığında bu sektör, çalışanlarının Düzgün İş'e ne ölçüde uyduğunun incelenmesinin ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

Tezin alan çalışması Balıkesir ilinin Ayvalık ilçesinde turizm alanında faaliyet gösteren otel, kafe, restoran gibi işletmelerde çalışan farklı demografik özelliklere sahip 25 kişi ile derinlemesine mülakat yaparak ve yazar tarafından bir otelde katılımlı gözlem tekniği uygulanarak gerçekleştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Turizm, Çalışma Koşulları, Düzgün İş

ABSTRACT

A QUALITATIVE RESEARCH ON WORKING CONDITIONS IN THE TOURISM SECTOR IN TERMS OF DECENT WORK STANDARDS

Kaya, Sinem

Master Degree, Labor Economy and Industrial Relations

Supervisor: Assoc. Prof. İskender Gümüş

April 2021

With this thesis, it is aimed to examine the working conditions of employees in different business esengaged in tourism activities in the context of Decent Work. In this framework, it is shown to what extent employment, fundamental rights of employees, social security and social dialogue are implemented in the tourism sector, which are the four basic dimensions of Decent Work standards determined by the ILO.

Tourism, which is an important part of GDP like 4%, is also a very successful sector in terms of creating employment. Therefore, considering its economic size and the number of employees, this sector has revealed the need to examine the extent to which its employees comply with Decent Work.

The field study of the thesis was carried out by conducting in-depth interviews with 25 people with different demographic characteristics working in businesses such as hotels, cafes and restaurants operating in the tourism field in Ayvalık district of Balıkesir, and by applying the participatory observation technique in a hotel by the author.

Key Words: Tourism, Working Conditions, Decent Work.

ÖNSÖZ

Turizm sektörünün Türkiye için önemli bir gelir kaynağı olmasının yanı sıra aynı zamanda yarattığı istihdam imkânları da düşünülünce önemli bir sektör olduğu görülmektedir. Bununla birlikte uzun ve yorucu çalışma saatlerinin olduğu bilinen bu sektörde çalışanlar, sosyal ve ekonomik birçok zorlukla karşı karşıya kalmaktadır. Bu çalışma kapsamında karşılaşılan zorluklar ele alınmış ve sektörde sunulan işlerin ILO'nun Düzgün İş standartlarına ne derece uyduğu tespit edilmek istenmiştir.

Bu çalışmayı gerçekleştirirken de olduğu gibi hayatımın her alanında maddi ve manevi desteğini esirgemeyen, bu günlere gelmemi sağlayan, çok kıymetli annem Reyhan KAYA ve babam Sıtkı KAYA başta olmak üzere tüm aileme teşekkürü borç bilirim.

Her konuda yardım edip bana destek olan ve bu yolda her zaman yanımda olduklarını bildiğim kıymetli arkadaşlarım Kadriye ÇELİK GYUDZHEN ve Şeyma KOVANKAYA'ya da teşekkür ederim.

Çalışmanın her aşamasında engin bilgileriyle bana yol gösteren ve yardımlarını esirgemeyen Prof. Dr. Rengin AK hocam başta olmak üzere tüm hocalarıma çok teşekkür ederim.

Son olarak, bu çalışmanın hazırlanışından sunumuna kadar her aşamasında gece gündüz demeden tüm bilgi birikimiyle yardımlarını esirgemeyen, bana ışık olup yol gösteren, manevi desteğini her zaman hissettiğim değerli danışman hocam Doc. Dr. İskender GÜMÜŞ'e sonsuz minnet ve şükranlarımı sunarım.

Sinem Kaya
Nisan, 2021
Kırklareli

İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
KISALTMALAR.....	x
TABLolar.....	xi
ŞEKİLLER.....	xii
GRAFİKLER.....	xiii

GİRİŞ.....	1
------------	---

1. BÖLÜM

DÜZGÜN İŞ.....	5
1.1. Düzgün İş.....	5
1.2. Düzgün İş Kavramının Ortaya Çıkışı ve Gelişimi.....	6
1.3. Düzgün İşlerin Bileşenleri.....	9
1.3.1. İstihdam.....	10
1.3.2. Sosyal Güvenlik.....	12
1.3.3. Çalışma Yaşamına İlişkin Standartlar ve Çalışma Hakları.....	14
1.3.4. Sosyal Diyalog.....	15
1.4. Düzgün İşlerin Ölçülmesi.....	16
1.4.1. Ghai Modeli.....	18
1.4.2. Bonnet, Figueiredo ve Standing Modeli.....	18
1.4.3. Bescond, Chataignier ve Mehran Modeli.....	19
1.4.4. Anker, Chernyshev, Egger, Mehran ve Ritter Modeli.....	19
1.5. Düzgün İşlerin Görünümü.....	20

2. BÖLÜM

TURİZM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA KOŞULLARI

.....	23
2.1. Turizm Sektörünün Tanımı	23
2.2. Turizm Sektörünün Dünyada Ortaya Çıkışı ve Gelişimi	24
2.3. Turizm Sektörünün Türkiye’de Ortaya Çıkışı ve Gelişimi.....	26
2.4. Türkiye’de Turizm Sektörünün Ekonomideki Yeri	32
2.5. Türkiye’de Turizm Sektörünün Ekonomik Sonuçları.....	35
2.6. Turizm Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşulları	37
2.6.1. Yetersiz Ücretler ve Uygun Olmayan Çalışma Saatleri.....	37
2.6.2. İş Güvencesizliği	38
2.6.3. İstihdamda Ayrımcılık.....	38
2.6.4. Sosyal Koruma Düzeyinin Yetersizliği.....	39
2.6.5. Örgütlenmenin Önündeki Tehditler	40
2.6.6. İş ve Aile Yaşamı Dengesizliği	40

3. BÖLÜM

TURİZM SEKTÖRÜNDEKİ ÇALIŞMA KOŞULLARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

.....	41
3.1. Araştırmanın Amacı	41
3.2. Araştırmanın Önemi.....	41
3.3. Araştırmanın Yöntemi.....	43
3.4. Araştırmanın Örneklemi.....	45
3.5. Araştırmanın Problemi	45
3.6. Araştırmanın Kısıtları.....	46
3.7. Araştırmanın Bulguları.....	48
3.7.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	48
3.7.2. Katılımcıların İstihdam ve Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular	49
3.7.3. Katılımcıların Sosyal Güvenlik Haklarının İş Yerinde Uygulanmasına İlişkin Bulgular.....	55
3.7.4. Katılımcıların İş Yerindeki Temel Haklarına İlişkin Bulgular	59
3.7.5. Turizm Sektöründe Sosyal Diyaloga İlişkin Bulgular	62

3.7.6. Katılımcıların Turizm Hakkındaki Düşünceleri ile İlgili Bulgular	64
3.7.7. Katılımcıların Düzgün İş Standartlarını Değerlendirmelerine İlişkin Bulgular	66
TARTIŞMA VE SONUÇ.....	71
KAYNAKÇA	75
EKLER.....	83
EK 1: Araştırmada Kullanılan Mülakat Soruları	83
EK 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri	87



KISALTMALAR

- AB** : Avrupa Birliği
Altid : Alanya Turistik İşletmeciler Derneği
BM : Birleşmiş Milletler
ETUC : Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu
GSYİH : Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü
ITUC : Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu
M.Ö. : Milattan Önce
TDK : Türk Dil Kurumu
TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRSAB : Türkiye Seyahat Acenteleri Birliği
UNEP : Birleşmiş Milletler Çevre Programı
UNWTO : Dünya Turizm Örgütü
Vb. : Ve Benzeri

TABLÖLAR

Tablo 1: Turizm Gelirinin Yıllara Göre Dağılımı (2001-2018)	28
Tablo 2: Yıllara Göre Türkiye'ye Gelen Ziyaretçiler (2002-2020).....	30
Tablo 3: Dünya Turizm Örgütü verilerine göre Dünyada en çok ziyaretçi alan ülkelerin 2018 ve 2019 yılları karşılaştırması	31
Tablo 4: Turizm Sektörünün İstihdama Katkısı (2006-2016)	33
Tablo 5: Turizm Sektörünün Doğrudan Ve Dolayı Etkilediği Sektörlerde Kayıt Dışı İstihdam Oranı (2012-2016)	34
Tablo 6: Ülkelere Göre Turizm Gelirleri Dünya Sıralaması (Milyar \$) (2015-2018)	35
Tablo 7: "Turizm Sektöründe Çalışma Koşulları" ile İlgili Çalışmalar	42
Tablo 8: Turizm Sektörü Çalışanlarının İstihdam Koşullarının Düzgün İş Standartlarına Uygunluğu	55
Tablo 9: Turizm Sektörü Çalışanlarının Sosyal Güvenlik Düzeylerinin Düzgün İş Standartlarına Uygunluğu.....	58
Tablo 10: Turizm Sektörü Çalışanlarının Temel Haklarının Düzgün İş Standartlarına Uygunluğu	62
Tablo 11: Turizm Sektörü Çalışanlarının Sosyal Diyalog Mekanizmasının Düzgün İş Standartlarına Uygunluğu.....	64
Tablo 12: Turizm Sektöründe Sunulan İşlerin Düzgün İş Standartlarına Uygunluğu.....	68
Tablo 13: Araştırma Soruları İçin Elde Edilen Bulgular.....	69

ŞEKİLLER

Şekil 1: Düzgün Işın Dört Temel Boyutu Arasındaki İlişki 10



GRAFİKLER

Grafik 1: Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam Oranı (2014-2020)..... 20



GİRİŞ

Düzgün İş (Decent Work) kavramı, ilk kez 1999 yılında yapılan 87. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda gündeme gelmiştir. Bu kavram; özgür, eşit, adil ve daha güvenli çalışmayı, insan hakları kapsamında kadın ve erkek için daha düzgün işleri ifade etmektedir.

Eşit, özgür, adil ve güvenli çalışma insan haklarının temelinde yer almaktadır. Aslında olması beklenen çalışma şekli budur. Ancak bu ilkeler çoğu zaman geri planda bırakılmakta ve çalışanlar da geçimlerini sağlayabilmek adına bu işlerde çalışmayı kabul etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), küreselleşmeyle beraber artan rekabet ve daha da kötüleşen çalışma koşulları nedeniyle "Düzgün İş" kavramına daha fazla önem vererek temel hedefleri arasına bu kavramı almıştır.

Düzgün İş kavramı, kişilerin çalışma hakkı, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal diyalog gibi temel çalışan haklarının bütünü olarak ifade edilmektedir. Bu hususların sağlanması için Düzgün İş'in dört temel boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar; istihdam, çalışanların temel hakları, sosyal güvenlik ve sosyal diyalog olarak karşımıza çıkmaktadır.

Düzgün İş'in uygulandığı işlerin başta çalışanın kendisinde olmak üzere tüm çevresinde, yaşadığı yerde, ekonomide ve daha pek çok yerde etkisi bulunmaktadır. Dolayısıyla emeğin yoğun olduğu sektörlerde işlerin Düzgün İş standartlarına uygun olması oldukça önemlidir. Buradan hareketle yapılan çalışma, Düzgün İş kavramının hizmetler sektörü içinde yer alan turizm sektöründe uygulanıp uygulanmadığını ortaya koymak için yapılmıştır.

Bu çalışmada temel amaç, turizm faaliyetinde bulunan işletmelerde çalışan kişilerin Düzgün İş'in ölçülebilmesini sağlayan göstergeler yardımıyla bu tür işlere uygun olup olmadığının tespit edilmesidir. Kısaca, turizm sektöründe çalışanların çalışma koşullarının Düzgün İş'e uygun olup olmadığının saptanması amaçlanmaktadır.

Türkiye, dünyada turizm sektörü alanında önemli bir konumdadır. Aynı zamanda turizm de Türkiye ekonomisi için oldukça önemli bir sektördür. Dünya Turizm Örgütü (UNWTO) verilerine göre, 2019 yılında en çok ziyaretçi alan 6. ülke yaklaşık 52 milyon kişi ile Türkiye olmuştur. T.C.

Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın sunduğu verilerde de ülke içinde turizm sektörünün toplam istihdama katkısı 2016 yılında %7,2 oranıyla turizmin istihdam yaratma noktasındaki önemin vurgulanmasına yardımcı olmuştur.

Turizm sektöründe işçi devri, diğer sektörlerle oranla daha fazladır. Bunun en önemli nedenleri arasında turizmin sezonluk çalışma içermesi, hafta sonu ve gece çalışması gibi sektörün yapısal özellikleri bulunmaktadır. Yapısal olarak olumsuz çalışma koşullarına sahip olan turizm sektörü, Düzgün İş standartlarına uygunluğun tespitinin yapılması için araştırmanın amacına destek olmaktadır.

Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde Düzgün İş kavramının kavramsal çerçevesine yer verilmiş, Düzgün İş'in dört temel boyutu açıklanmış ve Düzgün İş'in sağlanması noktasında yol gösterici nitelikte olan modellere değinilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, turizm sektörü teorik açıdan incelenmiştir. Turizm sektörünün dünyada ve Türkiye'de ortaya çıkışı ve gelişimi, Turizm sektörünün Türkiye ekonomisindeki yeri ve sonuçları gibi konular da çalışmanın ikinci bölümünü oluşturmaktadır. Son olarak bölümünün son kısmında da turizm sektöründe çalışanların çalışma koşullarına yer verilmiştir.

Çalışmanın araştırma bölümünü oluşturan üçüncü bölümde ise, Düzgün İş'in göstergeleri yardımıyla turizm sektörü çalışanlarının bu işlere uygun olup olmadığı tespit edilmiştir. Bu tespiti yaparken nitel araştırma tekniklerinden katılımlı gözlem ve derinlemesine mülakat tekniği kullanılmıştır. Burada turizm sektöründe çalışanların Düzgün İş'in göstergelerini oluşturan istihdam koşullarının, çalışma yaşamına ilişkin temel haklarının, sosyal diyalog ve sosyal güvenlik düzeylerinin Düzgün İş'e ne derece uyduğunun ölçülmesi için sorular sorulmuş ve bir otelde istihdam edilerek çalışma koşulları gözlemlenmiştir. Çıkan sonuçlara göre turizm sektöründeki çalışma koşullarının ILO'nun Düzgün İş standartlarına ne ölçüde uyduğunun tespiti yapılmıştır.

Çalışmanın sonunda tartışma ve sonuç bölümü yer almaktadır. Bu bölümde, hazırlanan beş araştırma sorusunun yanıtlarına ayrı ayrı yer

verilecektir. Aynı zamanda burada turizm sektörünün Düzgün İş standartlarına uygun olup olmadığının değerlendirilmesi yapılacaktır. Yapılan çalışma, yöntemi ve sonuçları itibariyle başka sektörlerin Düzgün İş standartlarına uygunluğunun ölçülmesine yol gösterici nitelikte olduğu söylenebilir. Bu nedenle çalışmanın, yapılacak benzer araştırmalara ışık tutması temenni edilmektedir.



1. BÖLÜM

DÜZGÜN İŞ

1.1. Düzgün İş

Dünya çapında son yıllarda işçiler ayrımcılık, şiddet ve baskı altında, insan onuruna yakışmayan ve düzgün olmayan işlerde çalışmaktadır. Sendikal faaliyetler de engellenerek, işçilerin güçleri azaltılmaktadır. Dünya geneline bakıldığında sadece küçük bir grup çalışma koşulları, ücret, sosyal haklar gibi konularda yasal düzenlemeler ile koruma altına alınmaktadır. Buna karşın neredeyse tüm ülkelerde kadınlar çalışma yaşamında ayrımcılıkla mücadele etmekte, hatta bazı ülkelerde zorla çalıştırılmaktadır (Yıldırımalp ve İslamoğlu, 2014:152). Aynı zamanda kölelik ve ağır şartlardaki çocuk işçiliği de sık görülen durumlar arasında değerlendirilmektedir. Tüm bunlara ek olarak güvencesiz çalışmayı, çalışan yoksulluğunu ve insanın onuruna yakışmayan çalışma koşullarını yansıtan kayıt dışı sektörün de dünyanın birçok yerinde hala büyük bir paya sahip olduğunu söylemek mümkün olacaktır.

Düzgün İş (Decent Work) kavramı ilk defa Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Direktörü Juan Somavia'nın 1999'da gerçekleştirdiği bir ILO konferansında gündeme gelmiştir. Direktör Somavia özgür, eşit ve güvenli çalışmayı, insan hakları da göz önüne alınarak kadın ve erkek için düzgün işlerin arttırılmasının gerekliliğini vurgulamış ve tüm bunların ILO'nun öncelikli hedefleri arasında olduğunu belirtmiştir (Ferreira ve öte., 2019:78). ILO, küreselleşme sonucu artan rekabet ve neo-liberal politikaların karşısında işçilerin daha fazla zayıflamaları ve giderek daha da kötüleşen şartlarda çalışmalarını sebebiyle düzgün iş kavramına çok önem vermiştir.

Aslında düzgün iş kavramı olarak kullanılmadan önce ilk olarak 1948'de yayınlanan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde yer almaktaydı. Burada herkesin işini özgürce seçebilmesi, herkesin çalışma hakkına sahip olması, eşit işe eşit ücret verilmesi gibi tanımlar bulunmaktaydı. Bu tanımlar düzgün işi anlatsa da kavramsal olarak düzgün işe ilk defa ILO'da yer verilmiştir.

Literatüre bakıldığında düzgün iş kavramının, “insan onuruna yakışır iş”, “insana yakışır iş”, “saygın iş” gibi tanımları da bulunmaktadır (Öz ve Bulut,

2014:101). Bu kavram, “kişilerin çalışma hakkı, iş sağlığı ve güvenliği koşulları, eşit işe eşit ücret hakkı, sosyal güvenlik hakkı ve sendikal kuruluşlara katılma ile kendilerini ifade edebilme hakkı” olarak ifade edilmektedir.

ILO'nun tanımlamasına göre düzgün iş, insan haklarının koruma altına alındığı, sosyal güvenlik haklarının olduğu, insani şekilde bir yaşam sürece kadar ücretin verildiği ve eşit koşulların sağlandığı verimli olan işlerin tümüdür (Başol ve Saruhan, 2018:129). Bu tanımlamayla düzgün iş dört temel stratejiyi önemsemektedir. Bunlar; istihdam, sosyal koruma, çalışma yaşamına ilişkin standartlar ve çalışma hakları ve sosyal diyalogdur (Field, 2003:253). Dolayısıyla burada öncelikli hedef sadece istihdam yaratmak değil aynı zamanda yaratılan istihdamın uygun kalitede olmasının sağlanmasıdır (Siddiqui, 2005:1). Bununla birlikte yalnızca kayıtlı çalışanlar değil, aynı zamanda kayıt dışı sektörde yer alan işçiler için de düzgün iş sağlanması amaçlanmaktadır (Chen, Jiang, ve Ma, 2020:1). Düzgün iş, toplum için kabul edilebilir bir iş olmalıdır (Anker ve öte., 2002:16).

Düzgün işin sağlanmasına örnek olarak; iş olmadan düzgün işten bahsedilemeyeceği için öncelikli olarak çalışma isteği olan kadın ve erkeğe uygun iş imkânı sunulmalıdır. Çalışan bireylere kendilerinin ve ailelerinin düzgün ve insani yaşamlarını sağlayacak bir ücret verilmelidir (Öz ve Bulut, 2014:100). Yapılan düzenlemelerin bir gereği olarak bireyler çalışmaya zorlanmamalı ve bu sebeple çalışma isteği kişinin özgür iradesine bırakılmalıdır. Çalışanlar, sendikal faaliyetlere katılmayı kendi istekleri ile yapmalıdır. Tüm çalışana eşit davranılmalı, ayrımcılık mutlaka yasaklanmalı ve her bireye bir güvence sağlanmalıdır (ILO, 2013:65). Bireyler kendileri ile ilgili çalışma koşullarının karar süreçlerine dâhil edilmelidirler (Rodgers, 2007:7).

1.2. Düzgün İş Kavramının Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

ILO, 1919 yılında kurulmuş ve kurulduğu yıldan beri dünyadaki bütün ülkelerde çalışma hayatının ve yaşam standartlarının geliştirilmesini hedeflemiştir (Deranty ve MacMillan, 2012:387). 21. yüzyıla gelindiğinde ise

ILO, çalışma hayatıyla ilgili hedeflerini “Düzgün İş” kavramıyla açıklamıştır (Palaz, 2005:480).

Düzgün iş kavramı ilk kez 1999’da 87. Uluslararası Çalışma Konferansı’nda ILO’nun Direktörü Juan Somavia tarafından gündeme gelmiştir (Işığışık, 2009:313). Bu kavram Türkiye’de ilk defa İşveren Dergisi’nin 2003 yılı Şubat ayı sayısının Uluslararası İşverenler Teşkilatı’nın “Düzgün iş hakkındaki görüşü” eki ile literatüre girmiştir. Daha sonra bu ek 2005 yılında ILO’nun Türkiye haber bülteninde yayımlanmış ve düzgün iş kavramı Türk çalışma yaşamında yerini almıştır.

Bir işin yarattığı gelir, sosyal güvenlik ve temsil edilme gibi haklar bir işin düzgün olup olmadığının önemli belirleyicileridir. Düzgün iş kavramı ise, tüm bu belirleyicileri içinde barındırmakla birlikte yanında sadece düzgün iş veya istihdam yaratmayı değil, aynı zamanda bu işin insan onuruna yakışır bir iş olmasını da içermektedir (Dodd, Hooley, & Burke, 2019:270). Bu konuda farkındalık oluşturmak için tüm dünyada 7 Ekim “Düzgün İş Günü” olarak belirlenmiştir.

Düzgün iş herkes için farklı anlamlar içermektedir (Gibb ve Ishaq, 2018:851). Örneğin, çocuklar için eğitimlerini aksatmayacak şekilde çalışması düzgün iş kapsamına girebilecekken, yetişkin bir birey için yaptığı işe uygun ücret verilmesi ve çalışma saatlerinin o iş için belirlene saat olması bile düzgün iş olarak açıklanabilmektedir. Bu kavram, işsizler için bir işe sahip olabilmekken, genç veya bir kadın için eşit yapılan işe eşit ücretin verilmesi olarak değerlendirilebilmektedir.

Verilen bu bilgiler ışığında düzgün iş kavramının ILO’nun temel ilkelerini oluşturduğu görülmektedir (ILO, 2002:5). Ancak bu kavramın tam bir tanımının yapılması ve Türkiye de dâhil tüm dünyada yaygınlaşması 21. yüzyılın ilk yıllarında olmuştur.

ILO, bu kavramın oluşturulmasında bazı temel sözleşmeleri ele almıştır (Saruhan, 2017:4). Bu temel sözleşmeler genel olarak özetlenecek olunursa;

- 1- 29 Nolu 1930 Tarihli Zorunlu Çalıştırma Sözleşmesi: Bu sözleşmede zorla çalıştırmanın her türlüünün sonlanmasını öngörmektedir. Doğal afet veya olağanüstü hallerde yapılan çalışmalar istisna olarak değerlendirilmektedir.

- 2- 87 Nolu 1948 Tarihli Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi: Tüm işçi ve işverenlerin önceden herhangi bir izin olmadan ve serbest şekilde kendi örgütlerini kurma ve örgütlere özgür şekilde katılabilmeleri güvence altına alınmıştır.
- 3- 98 Nolu 1949 Tarihli Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi: Çalışan bireylerin istedikleri şekilde sendikalaşma hakları olduğuna vurgu yapan bu sözleşmede çalışanlar sendikaların yaptığı etkinliklere katılmaları sebebiyle işten çıkarılamamaktadır. Ayrıca, bu sözleşme ile sendikaların toplu pazarlık hakkına da yer verilmiş ve işverenlerin sendikaların iç işlerine herhangi bir şekilde karışamayacakları belirtilmiştir.
- 4- 100 Nolu 1957 Tarihli Eşit Ücret Sözleşmesi: Kadın ve erkeklerin yaptığı eşit olan işlerde aynı haklara sahip olmaları ve eşit ücret almaları bu sözleşmede açıkça belirtilmiştir.
- 5- 105 Nolu 1957 Tarihli Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi: Bu sözleşme, zorla çalıştırmanın her türlü biçiminin, çalışma disiplini oluşturma veya işçinin herhangi bir nedenle cezalandırılması için zorla çalıştırılması yasaklanmıştır.
- 6- 111 Nolu 1958 Tarihli Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi: İstihdam sağlamada veya eğitim, çalışma koşulları gibi durumları düzenlemede ırk, renk, cinsiyet, din, dil, siyasi görüş, etnik köken gibi konularda ayrımcılık yapılamayacağı bu sözleşmenin temelini oluşturmaktadır.
- 7- 138 Nolu 1973 Tarihli Asgari Yaş Sözleşmesi: Bu sözleşme, işe alımlarda asgari yaşın temel eğitimin tamamlanmasından itibaren olduğunu vurgulamaktadır. Burada başlıca amaç çocuk işçiliğinin önüne geçilmesidir.
- 8- 182 Nolu 1999 Tarihli Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi: Bu sözleşmede, çocuk işçiliğinin kötü şekillerinin oradan kaldırılması temel konu olarak ele alınmıştır. Bu kötü şekiller arasında çocukların sağlığını ve güvenliğini etkileyecek çalışma şekilleri, kölelik, çocukları yasa dışı işlerde kullanma, ahlaki değerleri zedeleyecek tüm işler yer almaktadır.

ILO'nun temel aldığı bu sözleşmeler ışığında temel hak ve ilkeleri dört maddede toplamak mümkün olacaktır. Bunlar;

- 1- Çocuk işçiliğinin en hızlı şekilde ortadan kaldırılması,
- 2- Zorla çalıştırmanın her şeklinin ortadan kaldırılması,
- 3- Örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının tanınması ve güvence altına alınması,
- 4- Çalışma yaşamında ayrımcılığın ortadan kaldırılmasıdır.

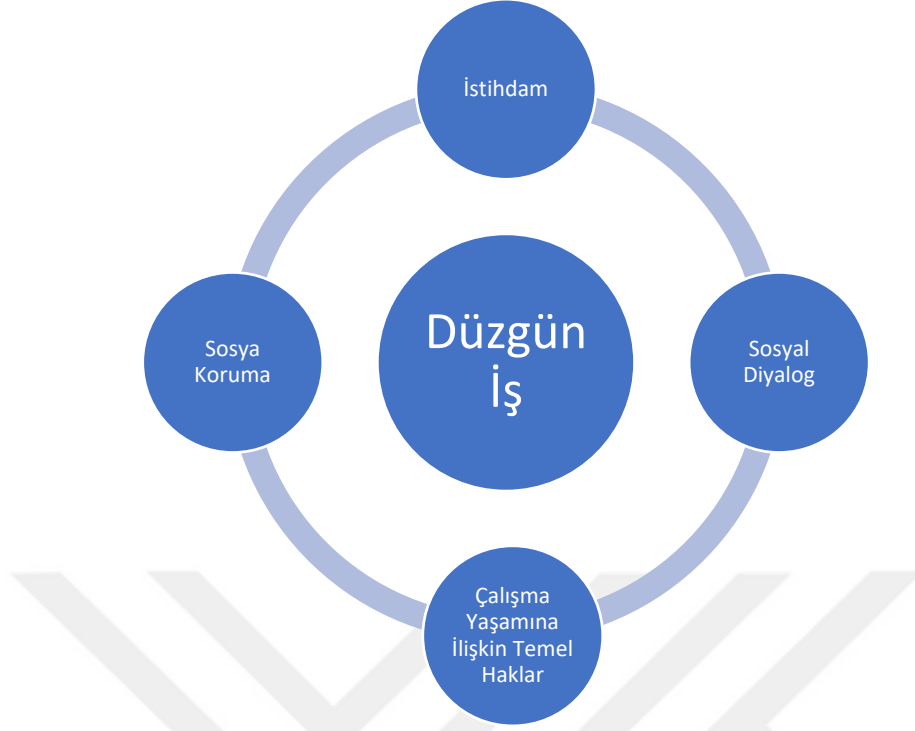
Avrupa Birliği (AB), ILO'nun gündeme getirdiği düzgün iş kavramını kısa sürede benimseyerek, Avrupa'daki tüm işlerin bu kavram ışığında yapılmasına odaklanmıştır. Böylece Avrupa'daki işlerde kalite, 2000 yılında yapılan Lizbon Anlaşması ile AB istihdam politikası haline gelmiştir.

2000 yılında Birleşmiş Milletler'in (BM) yayınladığı İnsani Gelişme Raporu'nda düzgün işlerin yapılması çalışanların temel hakkı olarak belirtilmiştir. Yine bu yıllarda Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC), Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) ve Avrupa'daki sivil toplum kuruluşlarından bazıları düzgün işlere teşvik etme kararını almışlardır.

1.3. Düzgün İşlerin Bileşenleri

ILO'nun küresel bir hedef haline getirdiği düzgün işin, günümüzde tüm dünyayı ilgilendiren bir gereklilik olduğu görülmektedir (Işık, 2018:111). Bu gereklilikle birlikte düzgün işin arkasında aynı zamanda sosyal katılımın, sosyal barışın ve bütünlüğün sağlanması gibi konular da bulunmaktadır (Fabio ve Kenny, 2019:132). Böylelikle ekonomik ve sosyal sürdürülebilir kalkınma sağlanarak yoksulluğun ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır.

Düzgün iş kavramının ortaya çıkmasıyla birlikte toplumun refahı ve çalışma ortamlarında iyileşme sağlanması için dört temel boyuttan bahsedilmeye başlanmıştır (Ghai, 2006:3). Bahsedilen bu boyutlar; istihdam, sosyal koruma, çalışma yaşamına ilişkin temel haklar ve sosyal diyalogdur.



Kaynak: Ghai, 2006:23

Şekil 1: Düzenli İşin Dört Temel Boyutu Arasındaki İlişki

Düzenli iş kavramını oluşturan bu dört temel boyut birbirinden ayrılmamaktadır. Bir boyutta olan eksiklik diğer boyutlarda da etki yaratmaktadır. Bu etkilerin negatif olduğu gibi pozitif olduğu durumlar da mevcuttur. Örneğin çalışanın güçlendirilen veya geliştirilen bir hakkı diğer boyutlarda da olumlu etki yaratabilmektedir.

Çalışan bireylerin sahip olduğu haklar, çalışma yaşamlarının tümünde etkili olmaktadır. Sendikaya katılma ve toplu sözleşme hakkı, sosyal koruma boyutuna pozitif bir etki sağlamaktadır. İlaveeten sosyal diyalog boyutu, sosyal güvenlik, çalışma koşulları, asgari ücret gibi konularda aracı rolü üstlenmektedir (Ribeiro, Pereira Teixeira ve Ambiel, 2019:230).

1.3.1. İstihdam

İstihdam kavramı Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından “bir görevde, bir işte kullanma” olarak ifade edilmektedir. Bu kavram, düzenli iş kavramının temelini oluşturmaktadır.

Çalışmak için istekli ve çalışma yeteneğine sahip herkes için yeterli düzeyde istihdam fırsatı yaratılması gerekmektedir (Huang ve öte.,

2020:265). Düzgün iş kavramı için istihdam, sadece kayıtlı sektörde kayıtlı olarak çalışan kişiler için geçerli olmayıp kadın, erkek, çocuk gibi tüm işgücünü kapsamına almaktadır. Burada öncelik kadınlar, göçmenler gibi dezavantajlı olarak adlandırılan grupların ayrımcılığa maruz kalmamaları ve bireylerin işlerini özgürce seçip, herhangi bir şekilde çalışmaya zorlanmamalarıdır (Bayrak, 2018:1534). Öte yandan bireylere yaşamlarını sürdürebilecek insani ücret verilmesi, ağır çalışma koşullarıyla çalıştırılmamaları ve çok uzun olan çalışma saatlerine karşı bireylerin koruma altına alınmasıdır.

1964 yılında ILO tarafından kabul edilen 122 numaralı sözleşmede, bireylerin çalışma hakkını özgür şekilde kullanabildikleri tam istihdam şartlarının yaratılması ilk hedefler arasında gösterilmektedir. 1995 yılında Kopenhag Deklerasyonu'nda da bu durum onaylanmış ve buna ek olarak çalışan ve işveren hakları, uygun ücretler ve verimli çalışma konularına da odaklanılması gerekliliği vurgulanmıştır (Günaydın, 2015:127).

Bir ülkenin ekonomik kalkınmışlık durumunun en önemli göstergesi o ülkenin istihdam şeklidir. Gelişmiş ülkelerdeki istihdam oranları yüksektir ve genelde istihdamın kayıtlı sektörde ücretli çalışan kısmında yoğunlaştığı görülmektedir. Ancak bu durumun tersi olarak gelişmekte olan ülkelerde ise istihdam imkânlarının yetersiz olması işsizliğe yol açmaktadır (Boyer, 2006:21-22). Öte yandan istihdamın kayıt dışı sektöre kayması da bireyleri düzgün işlerden uzaklaştırabilmekte ve güvencesiz işlerde çalışmalarına sebep olabilmektedir.

Kayıt dışı sektör yoksulluk, cinsiyet eşitsizliği, bir güvence olmadan çalışma gibi unsurları içinde barındıran bir çalışma şeklidir. Bireyler bu sektöre kendi tercihlerinden ziyade yaşamlarını devam ettirebilmek için asgari bir gelir sağlama amacıyla girmektedirler ve bunu temel ihtiyaçlarını karşılamada bir yol olarak görmektedirler (ILO, 1999). Bu sektörde çalışan kişiler genellikle eğitim seviyesi düşük kişiler olmakta ve kayıtlı çalışanlara göre daha az gelir elde etmektedirler. Ayrıca bu sektörde çalışanlar düzgün iş unsurlarından uzak, sosyal güvenlik ve çalışan hakları olmadan istihdam edilmektedirler.

Turizm sektöründeki istihdam ise genellikle mevsimlik olarak yapılmaktadır. Bu sektörün sendikalaşmadan uzak olması, kayıt dışı çalışmanın fazla olması gibi durumlar turizm sektörünün yapısal özelliklerini oluşturmaktadır (Tüzünkan, 2016:245). İstihdam yaratma konusunda bazı gruplara fayda sağlasa da üstün bir istihdam yapısını oluşturma bu sektörde önemli ancak oldukça zordur (Kılıç ve Avcıkurt, 2020).

Turizm sektöründe de fazlasıyla olduğu görülen bir diğer istihdam sorunu da çalışan yoksul kavramıdır. Bu kavram bireyin kendisinin veya ailesinin belirlene yoksulluk sınırının altında bir gelire sahip olması anlamına gelmektedir. Bu da bir yerde istihdam ediliyor olmasına rağmen geçimini sağlayabilecek bir ücret olmadan, düzgün işin gerekliliklerinden uzak bir çalışma şekli olarak değerlendirilmektedir (Kaya S. , 2020:61).

Kısacası istihdam edilme biçimi düzgün işlerinde temelinde yer almaktadır (Tüzünkan, 2015:4). Düzgün bir işte istihdam edilmek bireylerin daha verimli çalışması için teşvik edici bir unsur olmaktadır. Bu türde olan işler, çalışanların çalışma ilişkilerinin gelişmesine de katkıda bulunmaktadır. Çalışanlara istihdam güvenliği sağlanması da işçilerin iş kaybı sonucunda gelir kayıpları yaşamalarını engellemektedir (ILO, 2015).

1.3.2. Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik, bazı tehlikelere maruz kalıp muhtaç hale gelen çalışanı ve ailesini uğradıkları bu tehlikeden kurtarıp asgari bir yaşam standardını getirmeyi amaçlamaktadır. Yaşlanma, hastalık, iş kazası gibi risklerin ortaya çıkmasıyla yaşanacak gelir kaybı sonucunda çalışan ve ailesinin refahının sağlanmasında sosyal güvenlik sisteminin önemi büyüktür (İpekçi, 2019:41).

Sosyal güvenlik sistemleri dar ve geniş anlam olmak üzere iki şekilde değerlendirilmektedir. Dar anlamda sosyal güvenlik sistemleri; yaşlılık, malullük, ölüm, işsizlik, hastalık, iş kazası gibi sosyal sigortaları kapsamaktadır. Geniş anlamda sosyal güvenlik sistemleri ise; sebebi önemsenmeksizin muhtaçlık yaratan her türlü sosyal riske karşı koruma sağlamak olarak ifade edilmektedir (Ferraro, Pais ve Santos, 2015:35). Ayrıca bu sistem, devletin gelir transferleriyle yaptığı eğitim, gıda harcaması gibi konuları da içinde barındırmaktadır.

Sosyal güvenlik, hem toplum hem de çalışanlar için çalışma yaşamının önemli bir yerinde bulunmaktadır (Ghai, 2003:122). Doğru işlemeyen sosyal güvenlik sistemi toplum üzerinde olumsuz etkilere sebep olmaktadır. Ancak aksine düzgün işleyen bir sosyal güvenlik sistemi toplumsal ilişkilerde ve çalışma ilişkilerinde bir istikrarlılık sağlarken bununla birlikte toplumun sosyal sorunlarını çözmeye de yardımcı olmaktadır. Bu nedenle 89. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda sosyal güvenlik kavramı, bir insan hakkı olarak belirtilmiş ve düzgün işin bir boyutu olarak değerlendirilmiştir.

ILO'ya göre düzgün işin en önemli boyutlarından biri de sosyal güveniktir. Bunun sebebi, düzgün işin temel hedeflerindeki eşitliğin gerçekleşmesindeki en önemli unsurun sosyal güvenlik olmasıdır. Bu bağlamda sosyal güvenlik, sadece bir işyerinde çalışan bireyleri değil bununla birlikte toplumsal cinsiyet ideolojisi çerçevesinde evde çalışıyor olan kadınları da kapsamına almaktadır. Bu sebeple sosyal güvenlik sisteminin aynı zamanda cinsiyet eşitliğinin sağlanması noktasında da önemli olduğundan söz etmek mümkün olacaktır.

ILO, sosyal güvenliği tüm dünyaya yaymak için 102 Sayılı Sözleşme kararı almıştır. Bu sözleşme yaşlılık, aile yardımları, iş kazası, işsizlik, meslek hastalığı, ölüm, malullük, analık ve hastalık gibi riskler sebebiyle oluşacak maddi veya manevi zararları en aza indirmeyi amaçlamaktadır. Bu sözleşmeye imza atan ülkeler, özellikle dezavantajlı gruplarda yer alan bireylerin bazı programlar yardımıyla yoksulluklarını azaltmayı hedeflemektedir.

Türkiye, bu 102 Sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi'ni 1971 yılında imzalamış ve dokuz riski kapsayacak şekilde düzenlemeler getirmiştir. Sosyal güvenlik sistemi ve yardım harcamaları belirlenmiş olan dokuz riskin tamamını içinde barındıracak şekilde yasalaştırılmıştır (Günaydın, 2015:128-129).

Sosyal güvenlik kavramı turizm sektörüne oldukça uzak bir kavramdır. Bu sektörde işlerin tüm yıla yayılmayıp belli aylarda olması sebebiyle kayıt dışılığı arttırmaktadır. Bu sektörde kayıt dışı sektörün fazla olması sosyal güvenliğin olmamasına da zemin hazırlamıştır.

1.3.3. Çalışma Yaşamına İlişkin Standartlar ve Çalışma Hakları

Çalışma yaşamına ilişkin standartlar, çalışma yaşamında olan karışıklıkları önlemek amacıyla yapılan düzenlemeler ve kurallar olarak değerlendirilmektedir. Çalışma yaşamındaki haklar, 19. yüzyılda düzgün işlerin sağlanabilmesi amacıyla gelişen bir kavramdır. Günümüzde ise sosyal ve ekonomik haklar, sosyal güvenlik, örgütlenme özgürlüğü gibi konular çalışma yaşamına ilişkin haklar içinde yer almaktadır.

ILO'nun 1998 yılında kabul ettiği Çalışma Yaşamının Temel Hakları ve Prensipleri Bildirgesi bu konuda yapılmış en geniş düzenlemelerden birisi olmaktadır. Bu bildirme özellikle dört temel konuya düzenlemeler getirmiştir. Bu konular; örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık yapabilme hakkı, zorla çalıştırmanın yasaklanması, çocuk işçiliğinin önlenmesi ve istihdamdaki ayrımcılığın yok edilmesidir (Doğan, 2015:149).

İşçi ve işveren arasındaki güveni güçlendirmenin önemli bir yolu da örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı olarak değerlendirilmektedir. Bireyler örgütlenme yoluyla alınacak kararlarda söz sahibi olabilmektedir. Ancak bu haklar dünyadaki her ülkede aynı uygulanmamaktadır. Özellikle sendikalı olan çalışanlara baskı uygulandığı örnekleri ile karşı karşıya kalındığı belirtilmektedir.

ILO 1948 yılında 87 Sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi ile işçi ve işverenin öncesinde izin almaksızın kendi örgütlerini kurabilmesi ve istedikleri örgütlere üye olabilmesini güvence altına almıştır. 1949 yılındaki 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi ile de çalışanların istediği sendikaya üye olabilmeleri ve bu üyelik sebebiyle hiçbir ayrımcılığa maruz kalmayacaklarına ve işlerinden olmayacaklarına vurgu yapılmıştır (Günaydın, 2015:126).

Zorla çalıştırılmama her bireyin en önemli özgürlüklerinden biridir. Zorla çalıştırılma kavramı ILO'nun 29 sayılı sözleşmesinde istemeden ve baskıyla yapılan işler olarak ifade edilmektedir. Günümüzde zorla çalıştırılan bireylerin büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Zorla çalıştırılan kadınların bir kısmı bireyler veya bir işletme tarafından çalıştırılırken bir kısmı da suç örgütleri tarafından çalıştırılmaktadır. Bu tip çalışmanın en sık

görüldüğü alanlar ise ev işleri, tarım ve eğlence sektörü olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak zorla çalıştırma ILO'nun 1930 yılında kabul ettiği 29 sayılı sözleşme ile tamamen yasak hale gelmiştir. Ayrıca 1957 yılındaki 105 Sayılı Zorla Çalıştırılmanın Yasaklanması Sözleşmesi ile de greve katılmış olan çalışanların cezalandırılması sebebiyle veya dil, din, ırk gibi farklılıklardan zorla çalıştırılma yasaklanmıştır (Günaydın, 2015:126).

Zorla çalıştırılmanın bir diğer boyutu da çocuk işçiliğidir. Her ne kadar istenmiyor olsa da tüm dünyada bu durumun var olduğu bilinmektedir. Çocuklar köle olarak çalıştırılmaya veya yasa dışı işler yapmaya zorlanmaktadır. ILO 1973 yılında 138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi ve 1999 yılında da 182 Sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'ni kabul ederek çocuk işçiliğini önlemeyi amaçlamıştır. Bu sözleşmeler çocukların temel eğitimlerini tamamlamadan önce çalışmalarını yasaklarken çocuk işçiliğinin önlenmesi için tüm önlemlerin alınmasının gerekliliğine de vurgu yapmış ve çalışma yaşamına ilişkin standartlar ortaya koymuştur (Günaydın, 2015:127).

Turizm sektörü çalışma süreleri açısından oldukça düzensizdir. Bu sektörde uygulanan çalışma süresi günlük 16 saati bile aşan çalışmalar olarak uygulanmakta ve kabul görmektedir. Ayrıca bu sektörü diğer sektörlerden ayıran önemli bir nokta da mevsimlik olmasıdır. Özellikle otellerde çalışma süreleri daha fazla ve yoğun olabilmektedir. Hafta sonları, geceleri ve hatta resmi tatillerde bile çalışma yapılabilir. Bu sektörde çalışanların çalışma saatlerinin düzensiz ve ücretlerin az olması, izin kullanamamaları gibi sebepler bireylerin sosyal hayattan uzaklaşmasını da beraberinde getirmektedir (Kaya ve Atçı, 2015:31).

1.3.4. Sosyal Diyalog

Sosyal diyalog, düzgün iş içinde çalışma barışının sağlanmasıyla birlikte toplumsal barışın sağlanması açısından da önem taşımaktadır. Sosyal diyalog ILO tarafından; “ekonomik ve sosyal açıdan ortak çıkarların olduğu konularda devlet, işçi ve işveren temsilcilerinin bir araya gelerek gerçekleştirdiği anlaşmalar, görüşmeler” şeklinde tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle sosyal diyalog, üretim sürecinde var olan kişilerle temsil ve söz

hakkı vermenin bir yolu olarak ifade edilmektedir. Bu durum özellikle zayıf taraf olan işçilere kendi haklarını savunabilme, düşüncelerini özgürce söyleyebilme ve diğer taraflarla birlikte tartışabilme hakkını tanımaktadır. Böylelikle toplu pazarlık gücü artmakta ve zayıf taraf işçiler daha da güçlenmektedir. Sosyal diyalog, katılımcı demokrasinin en önemli unsurlarından biri olmaktadır (Tüzünkan, 2016:248).

Sosyal diyalog mekanizması, çalışanların işleri ile ilgili konularda tartışabilmesi ve bazı koşullarında iyileşme sağlanması için oluşturulmuş bir sistemdir. Sosyal diyalogun başarılı olabilmesi için öncelikle sorunun ortak olması ve bu sorunun ortaklaşa çözülebilmesi bilincinin olması gerekmektedir. Bunun ardından demokratik bir ortamın oluşması için yeterli yasal düzenlemeye ihtiyaç bulunmaktadır.

Turizm sektöründeki örgütlenme oranı diğer sektörlerle oranla çok daha azdır. Mevsimlik çalışma ve kayıt dışılığın da yüksek olması sebebiyle örgütlenmeler zayıf kalmaktadır. Ayrıca bu sektörde çalışan kişilerin genç ve deneyimsiz olmaları da sendikal faaliyetlerden uzak kalmalarına neden olmaktadır.

Sosyal diyalogu kullanma konusunda aktif olan ülkelerin daha fazla düzgün iş sağladığı görülmektedir. Bu sebeple düzgün işlerin sağlanabilmesi noktasında sosyal diyalog mekanizmasının önemi oldukça fazladır. Ayrıca çalışanların kendi çıkarlarını korumaları ve savunmaları amacıyla örgütlenmeleri ve sosyal diyalog mekanizmasının etkin olması önemli bir demokratik unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Günaydın, 2015:129-130).

1.4. Düzgün İşlerin Ölçülmesi

Düzgün işin ölçülmesi için kabul gören bir yöntem bulunmamaktadır. Düzgün işin değerlendirilmesi için yapılan ilk çalışma ILO'nun Latin Amerika ve Karayipler Ofisi aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma on beş ülkeyi kapsamış ve düzgün işin ölçülebilmesi için istihdam, işsizlik, asgari ücret, ücret farklılıkları gibi göstergeler ele alınmıştır.

ILO 2002 yılında yayınladığı raporla düzgün işlerin ölçülebilmesi için bazı kriterleri önermiştir. Bu kriterler;

- İstihdam imkânları

- Düzgün olmayan çalışma
- Verimli çalışma ve yeterli gelir
- Düzgün çalışma saatleri
- İş güvenliği
- Sosyal güvenlik ve sosyal koruma
- Çalışma ve aile yaşamı denkliliği
- İstihdam edilmede adil davranış
- İş sağlığı
- Düzgün işin ekonomik içeriği
- Düzgün işin sosyal içeriği

Düzgün işlerin ölçülmesi ile ilgili bir diğer çalışma yine 2002 yılında yapılmıştır. Bu çalışmada ise düzgün iş makro, orta ve mikro olmak üzere üç boyutta değerlendirilmektedir. Makro boyut, kanunen yapılan düzenlemelerle baskı olmadan çalışma, kabul edilebilecek seviyede güvenlik ve kişinin kendisine ve ailesine yetecek gelir elde etmesini ifade etmektedir. İşyeri düzeyi olarak da belirtilen bir diğer boyut ise orta boyuttur. Bu boyutta da düzgün iş, işyerlerinde verimlilik artışı sağlamak ve çalışan bireylere yeterli düzeyde güvenlik imkânı sunulmaktadır. Bu boyutta düzgün iş göstergesi olarak eğitim, ekonomik açıdan eşit olmak, iş güvenliği sağlamak, ayrımcılık yapmamak gibi konular ele alınmıştır. Üçüncü ve son boyut olarak değerlendirilen mikro boyutta ise, düzgün iş ile ilgili işi temel alan her türlü güvenliği sağlama konusu değerlendirilmektedir. Bu boyuttaki göstergelerde bireylerin güvenlik seviyeleri olmaktadır. Ancak tüm bu boyutlara sahip olabilen bireyin düzgün bir işe sahip olduğu söylenebilmektedir.

ILO 2003 yılında da geçmiş yıllardaki raporlara benzer bir rapor daha yayınlamış ve düzgün işin göstergeleri konusuna başka öneriler getirmiştir. Bu işleri ölçmek için yeni önerilen göstergeler, işsizlik sebebiyle çalışmak zorunda olan kişilerin aşırı çalışma saatleri, çocuk işgücü sebebi ile okula gidemeyen çocuklar, genç işsizlik sorunu, işgücüne katılım konusunda kadın ve erkek arasındaki fark, emeklilik hakkına sahip olamayan yaşlılar gibi konular ele alınmıştır.

Tüm bu raporlardan yola çıkarak genel anlamda düzgün iş dört boyutta incelenmektedir. Bu boyutlar sırasıyla; çalışma koşullarını da içinde barındıran istihdam boyutu, sosyal koruma ve sosyal güvenlik boyutu, ayrımcılık, zorla çalıştırma, çocuk işçiliğini önleme, toplu pazarlık, çalışan bireylerin örgütlenme veya örgütlere katılma haklarını gibi konuları kapsayan çalışma yaşamına ilişkin haklar ve çalışan hakları boyutu ve son olarak sosyal diyalog boyutudur.

Düzgün için ölçülebilmesi için dört farklı model geliştirilmiştir. Bu modeller düzgün işlerin ölçülmesi için temel göstergelere yer vermektedir. Göstergeler düzgün işi sağlama noktasında yol gösterici niteliktedir. Sözü geçen modeller; Ghai, Bonnet, Figueiredo ve Standing, Bescond, Chataignier ve Mehran ve Anker ve diğerleri tarafından geliştirilen modellerdir.

1.4.1. Ghai Modeli

Ghai modeli, düzgün işin ölçülebilmesi ile ilgili göstergeler konusunda yapılmış ilk çalışmadır. Ghai modeli 2003 yılında Uluslararası İşgücü Çalışmaları Enstitüsü'nün danışmanlığını yapan Draham Ghai tarafından geliştirilmiştir. Bu model ülkelerin emek piyasalarını kıyaslamakta ve öncelikli hedef olarak sosyal korumaya odaklanmaktadır.

Ghai modeli düzgün işin dört temel boyutunu kabul ederek istihdam boyutunun ölçümünde işgücüne katılım oranı, işsizlik oranı, gelir veya tüketim Gini katsayısını dikkate almıştır. Sosyal koruma boyutunda sosyal güvenlik ve sosyal korumaya yönelik yapılan kamu harcamalarının GSYİH içindeki yüzdesinin önemini vurgulamıştır. Çalışan hakları boyutunun ölçümünde kadın işgücüne katılım oranlarına, beyaz ve mavi yakalı kadın çalışan sayısına ve kadın işsizlik oranlarına bakılmasını önerisinde bulunmuştur. Son olarak sosyal diyalog boyutunun ölçümünde ise sendikalaşma oranlarıyla ölçülmesi gerekliliğini vurgulamıştır (Ghai, 2003).

1.4.2. Bonnet, Figueiredo ve Standing Modeli

Düzgün işin ölçülmesindeki bir diğer modelde 2003 yılında Bonnet, Figueiredo ve Standing tarafından bu modelin temelinde güvenlik unsuru bulunmaktadır. Model, güvenlik unsurunu makro, meso ve mikro olarak üç

şekilde değerlendirmektedir. Makro, devletin çalışan bireylerin güvencelerinin korunması için tedbirleri alması gerekliliğidir. Meso, işverenin çalışan bireyler için saylayacağı gelir ve güvencelerin verimlilikte artış sağlayacağını ifade ederken mikro ise çalışan bireylerin kendileri üzerindeki etkisinden söz etmektedir (Kılıç ve Avcıkurt, 2020:1406).

Bonnet, Figueiredo ve Standing, Ghai'nin modelinden ayrılarak düzgün işi yedi farklı göstergede incelemeye çalışmışlardır. Bu göstergeleri; emek piyasası, meslek, istihdam, çalışma, yetenek geliştirme, gelir ve temsil edilebilirlik olarak sıralamak mümkündür. Bu yedi gösterge oluşturulurken Birleşmiş Milletler Gelişme Programı'ndaki insani gelişim göstergelerinden yararlanılmıştır.

1.4.3. Bescond, Chataignier ve Mehran Modeli

Düzgün işin ölçülmesi için geliştirilmiş bir diğer model Bescond, Chataignier ve Mehran tarafından geliştirilen modeldir. Kapsadığı konular açısından değerlendirildiğinde Ghai Modeli ile benzerlik göstermektedir.

Bu modelde, kayıt dışı istihdam oranları, düşük ücret ile çalışan bireylerin oranı, çalışma saatleri, işsizlik oranları, genç işsizliğin oranları, istihdamda kadın ve erkek oranlarındaki fark ve emekli olmamış yaşlı çalışanların oranları ölçüm için kullanılan göstergeler arasında yer almaktadır (Kılıç ve Avcıkurt, 2020:1406).

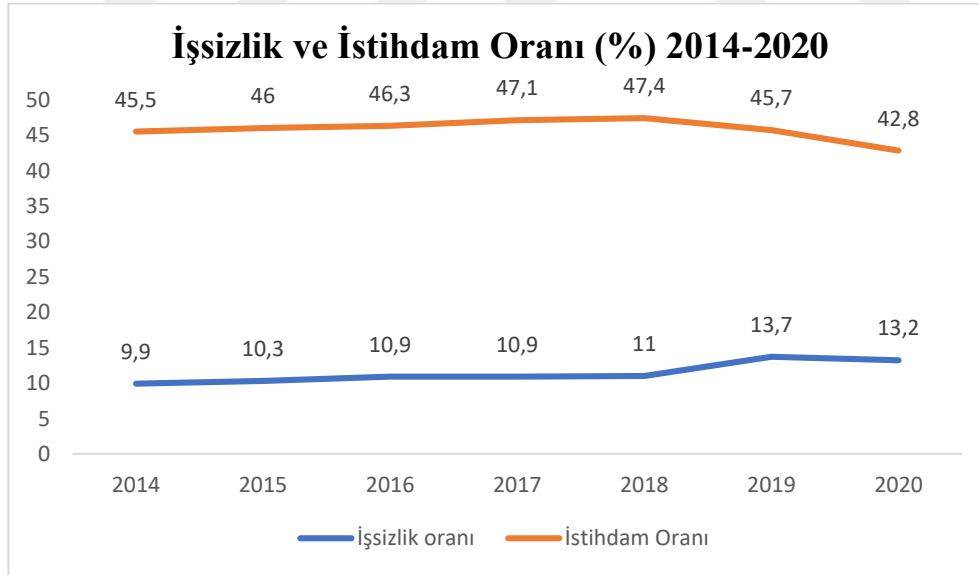
1.4.4. Anker, Chernyshev, Egger, Mehran ve Ritter Modeli

Richard Anker, Iger Chernyshev, Philippe Egger, Ferhad Mehran ve Joseph Ritter 2003 yılında düzgün işin ölçülebilmesi için bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmayla ortaya çıkardıkları modelde düzgün işin ölçülebilmesi noktasında on bir gösterge olduğunu ifade etmişlerdir. Bu modelde düzgün iş çok amaçlı olarak ele alınmakta ve incelenmektedir. Modelde toplam on bir temel gösterge ve otuz yedi alt gösterge bulunmaktadır. Geliştirdiği modele göre düzgün işin göstergeleri tüm bireyleri içine almakta ve herhangi bir ayırım gözetmemektedir (Anker ve öte., 2002).

1.5. Düzgün İşlerin Görünümü

Düzgün işlerin ölçülebilmesi ve değerlendirilebilmesi için dört temel gösterge ele alınmaktadır. Bu göstergeler; istihdam imkânları, sosyal güvenliğin göstergeleri, işyerinde bulunan temel hakların göstergeleri ve son olarak sosyal diyalogun içinde barındırdığı toplu pazarlık, ekonomik özgürlük ve sendikal serbestliktir.

Türkiye’de çalışma yaşamında düzgün iş konusunda pek çok sorun vardır. Bu sorunlar; istihdam yaratma noktasında zorlanma, işgücüne katılım oranlarındaki düşüklük, yüksek olan işsizlik rakamları, çocuk işçiliğinin varlığı ve çalışma yaşamında yaşanan ayrımcılık olarak sıralanabilmektedir. Bununla birlikte sosyal güvenciyi zedeleyen kayıt dışı istihdamın yaygın olması ölümle sonuçlanan iş kazalarında artış yaşanması ve meslek hastalıklarının fazlalaşması, çalışma saatlerinin fazla olması sebebiyle iş-yaşam dengesindeki orantısızlık da Türkiye’nin işgücü piyasasının en önemli sorunları arasında yer almaktadır.



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2021

Grafik 1: Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam Oranı (2014-2020)

2014 yılında %9,9 olan işsizlik oranı bir sonraki yıl %10,3 olarak gözlemlenmiş ve yıllar içinde artış eğilimini sürdürerek 2020 yılında %13,2 seviyesine ulaşmıştır. 2014 yılında %45,5 seviyesinde olan istihdam oranı ise yıllar içinde artış eğilimine devam etmiştir. Ancak 2019 yılında %45,7 ile bir

önceki yıla göre %1,7'lik düşüş yaşamış ve bu düşüş 2020 yılında da devam etmiştir. 2020 yılında istihdam oranının %42,8 olduğu görülmüştür.

Tüm dünyada çalışma yaşamında yer alan sorunların içinde en “düzgün olmayan” durum çocuk işçiliği konusudur. ILO, çocuk işçiliği ile ilgili ilk düzenlemesini 1919 yılında yapılan Uluslararası Çalışma Konferansı'nın ilk oturumunda yapmıştır. Bu düzenlemede 14 yaşından küçük olanların sanayi işletmelerinde çalıştırılmaması konusu ele alınmıştır. 1973 yılına kadar çocuk işçiliği konusunda ayrı ayrı sektörlerde asgari yaşı belirlemek amacıyla dokuz sözleşme daha onaylanmıştır. 1973 yılına gelindiğinde bu konu ile ilgili en geniş sözleşme olarak ifade edilen 138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi onaylanmıştır. Bu sözleşme sonucunda çocukların çalıştırılmaması gereken yaş aralıkları belirlenmiştir (Günaydın, 2015:132).

Türkiye, 1973'te onaylanan 138 Sayılı sözleşmeyi 1998 yılında imzalamış ve asgari çalışma yaşını 15 olarak belirlemiştir. Bununla birlikte 2001 yılında da en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin sona erdirilmesi için 182 Sayılı Acil Eylem Sözleşmesi'ni imzalamış ve bir taraf olarak yerini almıştır.

Çocuk işgücü genellikle tarım sektöründe mevsimlik işlerde ailelerine destek olmaları amacıyla ya da sanayi ve hizmet sektöründe düzgün olmayan işlerde kullanılmaktadır. Belirtilen bazı veriler ve raporlar ışığında çocuk işçiliğinin hala devam ettiği görülmektedir.

2. BÖLÜM

TURİZM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA KOŞULLARI

2.1. Turizm Sektörünün Tanımı

Çoğu birey sürekli olarak yaşadığı yerden geçici bir süre ile ayrılıp farklı ülke ve bölgelere gitmekte ve bu yerlerin kültürünü öğrenme, gezme, eğlenme gibi sosyal ihtiyaçlarını gidermektedir (Nebioğlu, 2019:72). Gezilip görülen yere ekonomik açıdan fazlasıyla etki yaratan bu durum turizm olarak isimlendirilmektedir (Kantarci ve Karakaya, 2016:2). Turizm, seyahat ile bağlantılı her şeyi tanımlamaktadır (Glaesser, 2005). Dolayısıyla sosyal, kültürel, ekonomik ve daha birçok alanda oldukça fazla etkisi bulunmaktadır (Kozak, 2014:30).

Turizm kavramı, Latincedeki “tornus” kelimesinden gelmekte ve bireylerin bir eksenin etrafında dönmesi olarak tanımlanmaktadır. Devamında İngilizce, Fransızca ve Almanca gibi dünyada yaygın olan dillerden de “tour” olarak Türkçeye geçmiştir (Yıldız, 2011:55). Bu kelime, bireylerin gezip görme, iş ya da eğlence amacıyla oldukları yerden ayrılıp daha sonra geri gelmeleri olarak ifade edilmektedir (Glaesser, 2005).

Turizm kavramı en genel şekliyle yaşanan yerden tatil yapmak, dinlenmek, iş ya da eğlence gibi ihtiyaçların karşılanması amacı ile geçici olarak yapılan seyahat ya da konaklamalar şeklinde tanımlanmaktadır (Shrestha ve Shrestha, 2012:54). Birçok tanımlaması yapılan, turizm faaliyetinde bulunan kişiye ise “turist” adı verilmektedir (Garda, 2014:48-49). Genel anlamda turistlerin özellikleri şu şekilde belirtilmektedir (Hazar, 2007:7):

- Turist, turizm faaliyetini belirleyen kişidir.
- Turist, bir yere devamlı olarak yerleşme gibi bir amacı olmadan eğlence, dinlenme, tatil veya boş vakitlerini değerlendirmek gibi sebeplerle seyahat yapan kişidir.
- Herhangi bir iş için ya da bir toplantıya katılmak için seyahat eden veya konaklayan kişiler de turist olarak tanımlanmaktadır.

TDK'ya göre turizm kavramı ise, “bir ülke veyahut bölgeye turist getirebilmek için alınmış olan ekonomik, kültürel veya teknik önlemlerin, yapılan çalışmaların tümü” olarak tanımlanmaktadır. Tüm tanımlamalardan yola çıkarak turizm kavramını, turist olarak tanımlanan iş, eğlence, tatil amaçlı faaliyetlerde bulunan bireylerin sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılaması ve turisti ağırlayan bölge, ülke ve benzeri turistik yerlerin ekonomik veya kültürel açıdan fayda sağlaması için yapılan tüm çalışma ve faaliyetler olarak özetlemek mümkün olacaktır (Navickas ve Malakauskaite, 2009:37).

2.2. Turizm Sektörünün Dünyada Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Turizmin tarihi M.Ö. 4000'li yıllara dayanmaktadır. Eski Mısır ve Babil'de gezginlerin dinlenmeleri ve konaklamaları için yapılmış evlerin olduğu bilinmektedir. Eski çağlarda ticaret için komşu ülkelere veya bölgelere gitmekte turizm faaliyeti olarak değerlendirilmektedir (Hazar, 2007:10). Ancak modern anlamda turizmin başlangıcı Birinci Dünya Savaşı'nın bitişinden yani 1918-1920 yılları olarak kabul edilmektedir.

Bireyler tarihin her döneminde belli birtakım sebeplerle başka ülke ya da bölgelere seyahatte bulunmuşlardır (Güler ve Vaizoğlu, 2011:5). Modern turizmin başlangıcı olarak değerlendirilen 1918-1920 yıllarında otel, motel, plaj, ulaşım gibi unsurların bulunduğu bir yapı ortaya çıkmıştır. Böylece turizm için bir yükselme, gelişme döneminden ve yaşanan değişimden söz edebilmek mümkün olmuştur.

Turizm 1920'li yılların sonuna doğru o ana kadar hiç görülmeyen bir seviyeye ulaşmıştır. Ancak 1929'daki ekonomik kriz ve arkasından yaşanan İkinci Dünya Savaşı turizmdeki gelişmenin hızını kesmiş hatta turizm hareketlerini durdurmuştur. Ancak turizm İkinci Dünya Savaşı'ndan kalan etki ve oluşan zararları kapattıktan sonra tekrar yükselmeye ve gelişmeye başlamıştır. 1945 yılından sonra özellikle gelişmekte olan ülkelerde hızlı şekilde yayılan ve gelişim gösteren küresel bir olgu halini almıştır (Moiz ve öte., 2017:15).

Dünya genelinde turizm sektörünün ekonomik önemi 20. yüzyılın ortalarında fark edilmiştir. 1950'li yıllara kadar kalkınma ve büyüme ile ilgili konularda yapılan araştırmalarda turizm sektörü önemli bir konu olarak

görülmemiştir. Birinci Dünya Savaşı'na kadar olan dönemde gereksiz, pahalı, lüks olarak görülen turizm zamanla zorunlu bir ihtiyaç olarak görülmeye başlamıştır.

Turizm 1970'lerde tekrar bir durgunluk yaşamış ancak bu durum kısa sürmüştür. 1973 yılında petrol krizinin yaşanması ve dünya çapında genel bir durgunluk olmasına rağmen turizm yine de gelir getirisi bakımından yükseliş göstermiştir. 1980 yılından sonra Post-Fordist üretimin ve küreselleşmenin artması ile ülkelerin turizme yönelmesi sonucu turizm, dünyadaki ikinci küresel sektör olmayı başarmıştır. Dünya ülkelerinin ekonomilerinin karşılaştığı birçok sorunun çözümünde turizm etkili bir yol haline gelmeye başlamıştır. Böylece turizm, 1980 ve 1990 yıllarında dünyada en hızlı büyüyen ve gelişen sektörler arasına girmiştir (Altındal, 2016:110-113).

Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Topluluğu'nun yaptığı çalışmalar sonrasında 1990 yılı "Avrupa Turizm Yılı" olarak ilan edilmiştir. Bu gelişme ile turizm sektörü ilk defa ekonomik ve sosyal anlamda Avrupa'da başlıca gündem haline gelmiştir. Bu gelişmenin devamında Avrupa Birliği'nin kurulmasının ardından 1992 yılında imzalanan Maastricht Anlaşması ile ilk kez turizm sektörü Avrupa Topluluğu'nun programlarına dahil edilmiştir. Böylece ilk Turizm Teşvik Programı 1993-1995 yılları arasında yürürlüğü konmuştur (Ateşoğlu, 2006:45-50).

1990'lı yıllarda turizm sektörünün istihdam konusunda önemli katkıları fark edilmeye başlamıştır. Böylece Avrupa Parlamentosu, turizm ile ilgili yaptığı çalışmaları istihdam konusuna yöneltmiştir. Daha sonra Lüksemburg'da "Turizm ve İstihdam" adında bir konferans düzenlenmiş ve turizmin Avrupa'da büyümeye hangi şartlarda katkı sağlayacağı incelenmek istenmiştir.

Turizmin ülke ekonomileri üzerinde pek çok olumlu etkisi bulunmaktadır (Zengin, 2010:106-115). Bunlardan en önemlileri;

- Turizmin gelir getirici ve istihdam yaratıcı etkiye sahip olması,
- Turizmin ödemeler dengesi üzerinde yarattığı etkileri,
- Diğer sektörlerle de ekonomik açıdan yarattığı etkiler

olarak sıralamak mümkündür. Turizmin yarattığı bu olumlu ekonomik etkilerdeki en önemli pay küreselleşmeye aittir. Turizmin bu hızla gelişmesinin en önemli sebepleri küreselleşmeyle beraber ulaşımın kolaylaşması ve iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması olarak karşımıza çıkmaktadır.

Avrupa Birliği, 1990 yılına kadar turizmi bir sektör olarak değerlendirmemiştir. Ancak 1990 yılından sonra büyüme, kalkınma ve istihdam açısından önemini anlamış ve diğer kurumsal örgütlerin de turizme bakış açısını değiştirerek birçok olumlu gelişme sağlamıştır. Avrupa Komisyonu'nun 1995 yılında hazırladığı “Yeşil Kitap” gelecekteki turizm için geliştirilen politikalarda yol gösterici olmuştur. Bu noktada Avrupa’da ve dünyada turizme verilen önemin arttığı da söylenebilmektedir (Ateşoğlu, 2006:51).

Turizm 1990’lardan sonra 2000’li yıllarda da yüksek istihdam ve gelir seviyelerine ulaşmıştır. Bu durumun en önemli sebepleri arasında bireylerin refah seviyelerinin yükselmesi, küreselleşmenin hızla ilerlemesi, teknolojinin hızlı bir şekilde gelişmesi ve bireylerin seyahat etme isteklerinin artması yer almaktadır (Pemayun ve Suderana, 2019:116). Turizm, ülkelere döviz girdisi ve istihdam yaratma etkisi de sağlaması ile dolaylı yoldan diğer sektörler de fayda sağlamaktadır. Bu sebeple turizm, dünya genelinde en önemli sektörler arasında bulunmaktadır.

Sonuç olarak, 20. yüzyıldan itibaren önemli gelişimler gösteren ve 21. yüzyılda halen gelişimini sürdüren turizm, zamanla geniş kitlelere hitap eden sosyal ve ekonomik faaliyetlere dönüşmüştür. Sanayinin gelişmesi, ulaşımın kolaylaşması, iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması, refah düzeylerinde yaşanan yükselme, çalışan bireylerin izin hakları gibi gelişmeler de eskiden yapılan ticari, dini ve benzeri seyahatlerden farklı ihtiyaçların karşılanması için yapılan faaliyetlere doğru bir dönüşüm yaşamıştır (Moiz ve öte., 2017:29).

2.3. Turizm Sektörünün Türkiye’de Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de turizm oldukça hızlı büyüyen ve gelişen bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de planlı dönem diye

belirtilen dönemden önceki ilk turizm faaliyeti 1923 yılında kurulan “Türk Seyyahin Cemiyeti” olarak bilinmektedir. Kurulan bu cemiyetin ismi önce 1926 yılında “Türkiye Turing Kulübü” ve ardından 1930 yılında “Türkiye Turing ve Otomobil Kulübü” şeklinde değişime uğramıştır (Emekli, 2005:103). Bu kuruluş ile birlikte turizmle ilgili ilk incelemeler ve ilk tercüman rehberlik sınavları ve turizmin ilk faaliyetlerine adım atılmıştır.

Türkiye’de turizm sektörü için yapılan ilk yasal düzenleme 1934 çıkarılan 2450 sayılı İktisat Vekâleti ve Vazifeleri Hakkında Kanun’dur. Devamında 1950 yılında Turizm Müesseselerini Teşvik Kanunu ile 1953’te 6086 sayılı Turizm Endüstrisini Teşvik Kanunu olmak üzere iki kanun daha yürürlüğe konmuştur. 1953’te yürürlüğe giren kanun ile girişimcilerin turizm alanında yatırım yapmalarının sağlanması amaçlanmış ve bunun için girişimcilere 10 yıl süre ile vergi muafiyeti uygulanmıştır. 1955’te turizm sektöründeki finansman ihtiyacını karşılamak amacıyla Turizm Bankası kurulmuştur. Ancak 27 Mayıs 1960 yılındaki ihtilal ile turizm için yapılan yardım ve krediler kesilmiş, yatırımların neredeyse tümü durdurulmuştur. Böylece Türkiye’de yeni gelişim gösteren bu sektör adeta durgunluk dönemine girmiştir. 1962 yılına gelindiğinde ise turizme karşı olan bu tutum değişmiş ve turizm için yapılan uygulamalar gevşetilmeye başlanmıştır.

Turizm sektörü, Türkiye’nin en önemli ekonomik kalkınma araçları yer almaktadır. Turizm, Türkiye’de 1960’lardan sonra devletin planlı ekonomiye geçmesiyle ekonomik açıdan değerlendirilmeye ve kalkınma planlarında yerini almaya başlamıştır. 1963’te Turizm ve Tanıtma Bakanlığı ve 1972’de ise Türkiye Seyahat Acenteleri Birliği (TÜRSAB) kurulmuş ve böylece turizme verilen önem açıkça belirtilmiştir (Altındal, 2016:123).

1963-1980 yılları arasında yapılan turizm politikalarında temel hedef, turizm aracılığıyla ödemeler dengesine fayda sağlamak, döviz gelirlerinde artış yaratmak, yeni istihdam alanları oluşturmak ve Türk vatandaşlara tatil yapabilmeleri için imkân tanımak olmuştur. Ayrıca bu dönemde Turizm Bakanlığı kurulmuş ve turizm alanında önemli bir adım daha atılmıştır.

1980’li yıllar dışı açık bir büyüme göstermiştir (Aykaç, 2009:18). Bu da ülkelerdeki turizm faaliyetlerinin gelişim göstermesi açısından önemli bir dönem olmuştur (Çımat ve Bahar, 2003:6). 24 Ocak 1980 Kararları

sonucunda devalüasyon, yabancı sermayelere teşvik, yurt dışına çıkmanın kolaylaşmasıyla beraber bireylerin ülkeye döviz girdisi sağlaması gibi liberal politikalar uygulanmaya başlamıştır. Türkiye’de turizm sektörü için dönüm noktası niteliğinde olan bir diğer gelişme de 2634 sayılı ve 1982 tarihli “Turizmi Teşvik Kanunu”dur (Yanardağ ve Avcı, 2012:41). Bu kanun, yapılan yatırımların turizmin gelişimine katkı sağlayacak alanlara yöneltilmesi ve kıt kaynak kullanımının etkili şekilde yapılmasını hedeflemiştir (Zengin, 2010:106).

1982 yılından sonra uluslararası alanda turizme olan talep artmış ve bu talebin bir kısmı Türkiye’ye yönelmiştir (Tuna ve öte., 2017:46). Türkiye’nin yaz turizmi Batı ve Akdeniz bölgelerinde yoğunlaşmış ve bu bölgelerin kıyılarında yer alan kentlerin refah düzeylerinde artış yaşanmıştır. Ayrıca bu bölgelerdeki ekonomik değişim diğer il ve bölgelere göre daha fazla değişim göstermiştir. Yaşanan bu olumlu gelişme diğer bölgelerin de turizm faaliyetleri ile ilgili çalışmalar yapmasına teşvik edici nitelikte olmuştur. Böylece 1980-1990 yılları arası Türkiye’de turizmin en hızlı geliştiği dönem olmuştur (Tekin, 2014:142).

1990’lı yıllara gelindiğinde Türkiye, turizmde dünya çapında adını duyurmuş ve tanıtıma daha fazla kaynak ayırmaya başlamıştır. Bu dönemde tarihi ve fiziki değerlerin korumaya alınması, turizm sezonunun uzatılması, turizmde çeşitlendirme yapılması gibi konulara ağırlık verilmiştir. 2000’li yıllara yaklaşırken Türkiye’nin turizm gelirlerinde ve turist sayılarında artış olduğu gözlenmiştir. Turizm, 2000’li yıllarda da kendini yenilemiş, gelişime devam etmiş ve hızla ilerleme kaydeden bir sektör olmuştur (Yıldız ve Durgun, 2010:6).

Tablo 1: Turizm Gelirinin Yıllara Göre Dağılımı (2001-2018)

Yıllar	Turizm Geliri (Milyon Us\$)	Yıllık Değişim (%)
2001	10,450	36.8
2002	12,420	18.8
2003	13,854	11.5
2004	17,076	23.3
2005	20,322	19
2006	18,593	-8.5
2007	20,942	12.6
2008	25,415	21.4
2009	25,064	-1.4
2010	24,930	-0.5
2011	28,116	12.7
2012	29,007	3.2
2013	32,309	11.4
2014	34,306	6.2
2015	31,465	-8.3
2016	22,107	-29.7
2017	26,284	18.8
2018	29,513	12.3

Kaynak: T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı Turizm İstatistikleri, 2020

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) verilerine göre Türkiye'de turizm, 2001 yılından 2014 yılına kadar genellikle yükselme eğilimi göstermiştir. Bu eğilim 2015 yılında bir önceki yıla oranla %8.3 düşüşe geçmiş ve 2016 yılında da bir önceki yıla göre %29.7 ile 2001 yılından sonra turizm gelirlerindeki en fazla düşüş oranı olarak kaydedilmiştir. Turizm sektörü, bazı olayların neden olduğu krizlere karşı daha az duyarlılığa sahiptir. O yıllarda yaşanan düşüşün sebebinin, 2015 yılında Türkiye ile Rusya arasında yaşanan siyasi gerginlik ve ardından 2016'da yaşanan darbe girişimi olduğu ifade edilmektedir (Davras & Aktel, 2018). Türkiye'de yaşanan bu gerginliklerin biraz sakinleşmesiyle 2017 yılından sonra bir önceki yıla göre %18.8'lik bir değişimle tekrar artışa geçmiştir.

Tablo 2: Yıllara Göre Türkiye'ye Gelen Ziyaretçiler (2002-2020)

Yıllar	Yabancı Ziyaretçi (A)	Değişim Oranı (%)	Yurtdışı İkametli Vatandaş Ziyaretçiler (B)	Değişim Oranı (%)	Toplam Ziyaretçi (A+B)	Değişim Oranı (%)
2002*	13.256.028	14,09	-		13.256.028	-
2003	14.029.558	5,84	2.434.065		16.463.623	-
2004	17.516.908	24,86	3.236.826	32,98	20.753.734	26,06
2005	21.124.886	20,60	3.920.256	21,11	25.045.142	20,68
2006	19.819.833	-6,18	4.104.190	4,69	23.924.023	-4,48
2007	23.340.911	17,77	3.898.719	-5,01	27.239.630	13,86
2008	26.336.677	12,83	4.801.097	23,15	31.137.774	14,31
2009	27.077.114	2,81	4.682.702	-2,47	31.759.816	2,00
2010	28.632.204	5,74	4.365.104	-6,78	32.997.308	3,90
2011	31.456.076	9,86	5.312.963	21,71	36.769.039	11,43
2012	31.782.832	1,04	5.932.393	11,66	37.715.225	2,57
2013	34.910.098	9,84	4.950.673	-16,55	39.860.771	5,69
2014	36.837.900	5,52	4.789.346	-3,26	41.627.246	4,43
2015	36.244.632	-1,61	4.869.437	1,67	41.114.069	-1,23
2016	25.352.213	-30,05	5.554.467	14,07	30.906.680	-24,83
2017	32.410.034	27,84	5.559.790	0,10	37.969.824	22,85
2018	39.488.401	21,84	6.624.191	19,14	46.112.592	21,45
2019	45.058.286	14,11	6.688.913	0,98	51.747.199	12,22
2020**	9.458.589	-74,03	2.451.749	-52,27	11.910.338	-71,34

*Yurtdışı ikametli vatandaş ziyaretçi sayısı 2003 yılından itibaren hesaplanmaya başlanmıştır.

**Ocak-Eylül 2020 Dönemi

Kaynak: T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı Turizm İstatistikleri, 2020

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, 2003 yılından itibaren yurtdışı ikametli vatandaş ziyaretçilerin de hesaplamalara dâhil edilmesiyle birlikte 2004 yılında toplam ziyaretçi sayısının değişim oranı %26,06 olarak kaydedilerek 2000 yılından sonraki dönemde en büyük değişim bu yılda gözlenmiştir.

Türkiye'ye gelen ziyaretçi sayıları toplamı 2005 yılına kadar hep artarak devam etmiştir. Ancak 2006 yılına gelindiğinde yurtdışı ikametli vatandaş ziyaretçi sayısının artmasına rağmen yabancı ziyaretçilerde %6,18 azalma görülmüş ve toplam ziyaretçi sayısı bir önceki yıla göre %4,48 gerileme yaşamıştır.

2006 yılından sonra tekrar artmaya devam eden ziyaretçi sayıları 2015 yılına gelindiğinde yine gerilemeye başlamıştır. 2016 yılının toplam ziyaretçi sayısı bir önceki yıla göre %24,83 azalma yaşamıştır. Sonraki yıllarda yine yükselen ziyaretçi sayıları, 2020 yılında tüm dünyada etkisini gösteren Covid-19 salgını sebebiyle bir önceki yıla oranla %71,34 azalmış ve bugüne kadar Türkiye'ye gelen ziyaretçi sayılarındaki en büyük fark olarak gözlemlenmiştir.

Tablo 3: Dünya Turizm Örgütü Verilerine Göre Dünyada En Çok Ziyaretçi Alan Ülkelerin 2018 ve 2019 Yılları Karşılaştırması

Ülkeler	2018 (Milyon)	2019 (Milyon)
Fransa	89.4	-
İspanya	82.8	83.5
A.B.D.	79.7	79.3
Çin	62.9	65.7
İtalya	61.6	64.5
Türkiye	45.8	51.2
Meksika	41.3	45.0
Tayland	38.2	39.8
Almanya	38.9	39.6
İngiltere	38.7	39.4

Kaynak: UNTWO, December 2020

Yukarıdaki tabloda Dünya Turizm Örgütü (UNWTO) verilerine göre Dünya'da en çok ziyaretçi alan ülkelerin 2018 ve 2019 yılları karşılaştırmaları gösterilmektedir. Burada da görüldüğü gibi turistlerin en çok tercih ettiği ilk 5 ülke; Fransa (89.4-? Milyon), İspanya (82.8-83.5 Milyon), ABD (79.7-79.3 Milyon), Çin (62.9-65.7 Milyon) ve İtalya (61.6-64.5 Milyon) olarak sıralanmaktadır. Türkiye ise bu listede 6. sırada yer alarak Almanya ve

İngiltere gibi ülkeleri geçmiş ve 2019 yılında bir önceki yıla göre 5,4 milyon daha fazla ziyaretçiyi ağırlamıştır.

2.4. Türkiye’de Turizm Sektörünün Ekonomideki Yeri

Turizm, bugünkü konumuyla döviz gelirini arttıran, ekonomiye katkı sağlayan ve toplumlar arasındaki iletişimi artırarak dünya barışının sağlanmasında etkili olan bir sektör olarak değerlendirilmektedir (Akın, Şimşek ve Akın, 2012:68). Bu sektör global ekonominin en önemli dinamiklerinden biridir (Bolwell ve Weinz, 2008:1). Türkiye’nin ekonomisi açısından da önemli bir yere sahip olan turizm, devletin döviz girdisi sağlama ve işsizlik gibi konularda başvurduğu bir araç olmaktadır (Bahar, 2007:62).

Türkiye, coğrafi konumu sebebiyle eski tarihlerden beri hep bir köprü görevi görmüştür. Türkiye’de turizmin ekonomik anlamdaki öneminin anlaşıldığı 1960’lı yıllar, turizmin ekonomi politikalarının oluşturulmaya başladığı yıllar olarak ifade edilmektedir. Ancak 1980’li yıllara kadar turizm alanında yapılan yatırımlar ve hedefler hep sınırlı kalmıştır. 1982’de çıkarılan 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu, turizm sektörünün yüksek seviyelere ulaşmasında belirleyici bir rol üstlenmiştir. Türkiye turizmi, gelişmiş Batı Avrupa ülkeleri arasında da önemli bir konuma sahip olmuştur.

Turizm sektörünün ekonomiyi etkilediği bir diğer nokta da istihdamdır. Turizm sektörü doğrudan kendi alanında istihdam imkânı yaratırken aynı zamanda da dolaylı olarak diğer sektörlerin istihdamına etkide bulunmaktadır (Afşar, 2002:155). Böylelikle bu sektör, ülkedeki toplam istihdama da etki etmektedir.

Tablo 4: Turizm Sektörünün İstihdama Katkısı (2006-2016)

Yıllar	Turizmde Doğrudan İstihdam Edilen Kişi Sayısı (Bin kişi)	Turizmde İstihdam Edilen Toplam Kişi Sayısı (Doğrudan+Dolaylı) (Bin kişi)	Toplam İstihdam İçinde Turizm İstihdam Oranı (%)
2006	483.4	1 711.4	8.6
2007	449.3	1 761.8	8.7
2008	466.1	1 800.5	8.7
2009	464.5	1 892.6	9.2
2010	466.0	1 700.4	7.8
2011	505.7	1 990.2	8.6
2012	530.1	1 949.6	8.1
2013	548.1	2 049.0	8.2
2014	575.8	2 130.5	8.2
2015	599.9	2 192.8	8.3
2016	540.5	1 654.7	7.2

Kaynak: (Davras & Aktel, 2018, s. 34)

Yukarıda verilen tabloda 2006 yılında turizm sektöründe doğrudan istihdam edilen kişi sayısı yaklaşık 483 bin iken, bu sayı 2015 yılında yaklaşık 600 bin ve 2016 yılında da yaklaşık 540 bin olmuştur. Turizm sektöründe toplam istihdama bakıldığında ise bunun 2006 yılında yaklaşık 1 milyon 711 bin kişi olduğu, 2015 yılında yaklaşık 2 milyon 192 bine yükseldiği ve ardından 2016 yılında da yaklaşık 1 milyon 654 bine gerilediği görülmektedir. Toplam istihdamın turizm sektörüne oranı 2009 yılında 9.2'lik bir seviyeye yükselmişken 7 yıl içinde, 2016 yılında 7.2 seviyesine gerilemiştir. Bu durum yalnızca turizmi değil aynı zamanda turizmin etkilediği alanlarda da istihdam imkânlarının azalmasına neden olmuştur. Dolayısıyla insanlardaki alım gücünde de azalma yaşanmıştır (Davras ve Aktel, 2018:35).

Turizm; konaklama, eğlence, ulaşım, sağlık gibi pek çok sektörü doğrudan etkilerken tarım, imalat gibi sektörleri de dolaylı yoldan etkilemektedir (Tosun ve Timothy, 2001:352). Dolayısıyla etkilediği alanlarla da öncü bir sektör haline gelen turizmin istihdam üzerinde yarattığı etkiyi tam anlamıyla belirlemek oldukça zordur (Göçen, Yirik ve Yılmaz, 2011:497). Turizmde yaşanan gelişimle doğru orantılı olarak artan istihdam

doğrudan, dolaylı ve uyarılmış olarak üç farklı şekilde incelenmektedir (Yanardağ ve Avcı, 2012:43):

- Doğrudan İstihdam: Konaklama, yeme-içme, ulaşım, seyahat, tur operatörleri gibi turizmin doğrudan etkilediği istihdamdır.
- Dolaylı İstihdam: Turizmde ihtiyaç duyulan ürün ve hizmetleri karşılayan sektörlerde turistlerin harcamalarıyla oluşan istihdamdır. Tarım, imalat, balıkçılık gibi turizmin gelişmesiyle doğru orantılı olan sektörlerde dolaylı olarak oluşan yeni istihdam imkânlarıdır.
- Uyarılmış İstihdam: Doğrudan ve dolaylı istihdam sayesinde artan gelirlerin ekonomide harcanmasıyla ortaya çıkan ek istihdamdır. Yani bu istihdam türüyle, üretimde yaşanan artış ve bununla birlikte fiyatlarda yaşanan düşüşler sayesinde tüketim artarak halkın refahında bir artış meydana gelecektir.

Tablo 5: Turizm Sektörünün Doğrudan ve Dolaylı Etkilediği Sektörlerde Kayıt Dışı İstihdam Oranı (2012-2016)

İktisadi Faaliyet Kodu	2012	2013	2014	2015	2016
Gayrimenkul faaliyetleri	29,35	25,81	26,34	20,85	23,87
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	34,91	31,27	24,82	24,55	31,61
Toptan ve perakende ticaret	30,27	27,91	26,55	25,89	27,09
Ulaştırma ve depolama	30,05	25,43	33,01	29,47	23,21
Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	37,04	34,71	34,35	31,54	33,33

Kaynak: (Moiz ve öte., 2017)

Turizm, Türkiye'nin istihdamı için önemli bir sektördür. İstihdam yaratma konusunda epey başarılı olan bu sektör, doğrudan ve dolaylı olarak etkilediği birçok alanda kayıt dışı çalışmayı da beraberinde getirmiştir. Yukarıdaki tabloda turizm sektörünün doğrudan ve dolaylı olarak etkilediği sektörlerde var olan kayıt dışı istihdam oranları gösterilmektedir. Buna göre 2012 yılında en büyük kayıt dışı istihdam oranı %37,04 ile kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spordur. Bu alanda kayıt dışı çalıştırma 2016 yılına kadar azalma eğilimi göstermiş, ancak o yılda da en yüksek kayıt dışı çalışma

oranına sahip iktisadi faaliyet olarak kaydedilmiştir (Moiz ve öte., 2017:36-37).

2.5. Türkiye’de Turizm Sektörünün Ekonomik Sonuçları

Turizmin ülkeler için pek çok ekonomik sonucu bulunmaktadır. Bunlar; dış ödemeler dengesi, sektörün yarattığı istihdam, bölgesel anlamda gelişim, yabancı para girişi olarak sıralanabilmektedir. Dünya genelinde turizme olan talep ve bununla paralel olarak turistlerin yaptığı harcamalar da hızla artmaktadır. Dolayısıyla bu sektör döviz akışının sağlanmasında kolaylık sağlayan bir ticaret şekli olarak değerlendirilmektedir. Böylece turizm, döviz akışı sebebiyle ödemeler dengesine olumlu veya olumsuz olarak etki etmektedir (Zengin, 2010:106-115).

**Tablo 6: Ülkelere Göre Turizm Gelirleri Dünya Sıralaması (Milyar \$)
(2015-2018)**

Sıralama	Ülkeler	2018	2017	2016	2015
1	A.B.D.	214.5	210.7	206.9	206.9
2	İspanya	73.8	68.1	60.5	56.6
3	Fransa	67.4	60.7	54.5	58.3
4	Tayland	63.0	57.5	48.8	44.9
5	İngiltere	51.9	49.0	47.9	50.2
6	İtalya	49.3	44.2	40.2	39.4
7	Avustralya	45.0	41.7	37.0	34.2
8	Almanya	43.0	39.8	37.5	36.9
9	Japonya	41.1	34.1	30.7	25.0
10	Çin	40.4	32.6	44.4	45.0
11	Macao	40.2	35.6	30.4	31.0
12	Hong Kong	36.7	33.3	32.8	36.2
13	Hindistan	28.6	27.4	22.4	21.0
14	Türkiye	25.2	22.5	18.7	26.6
15	Avusturya	23.0	20.5	19.3	18.2
16	Meksika	22.5	21.3	19.6	17.7
17	Kanada	21.9	20.3	18.1	16,5
18	B.A.E.	21.4	21.0	19.5	17.5

Kaynak: T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı Turizm İstatistikleri, 2020

Turizm her ülke için önemli bir gelir kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Yukarıdaki tabloda 2015-2018 yılları arasında ülkelere göre turizm gelirlerinin dünya sıralaması yer almaktadır. Buna göre en fazla turizm geliri elde eden ilk beş ülke; ABD, İspanya, Fransa, Tayland ve İngiltere olarak sıralanmaktadır. Türkiye 2018 yılında elde ettiği 25.2 milyar dolarlık gelir ile sıralamada 14. sırada yer almaktadır (T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2019:18).

Turizm sektörü tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de döviz geliri sağlayan bir yatırım alanı olmaktadır (Topallı, 2015:349). Ödemeler dengesinde yaşanan açıklar öncelikle gelişmekte olan ülkelerin yaşadığı bir sorundur. Türkiye de dâhil olmakla birlikte bu ülkelerin büyük bir kısmı yaşanan bu açıkları kapatmada turizmi önemli bir araç olarak görmektedir (Dilber, 2007:206).

Bireylere gelir sağlayabilmek için yeni iş alanları yaratmak ekonomik kalkınmada en önemli amaçlardan biri olmaktadır (Bahar, 2006:140). Gelişmekte olan ülkelerin ortak bir sorunu da açık ya da gizli işsizlikte olan yüksek oranlardır. Turizmin emek yoğun bir sektör oluşu turizmi bu ülkelerin bir dayanağı haline getirmektedir (Şit, 2016:103). Turizmin geniş yelpazeye sahip olması sebebiyle bu sektörün faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde büyük ölçüde emeğin gücünden faydalanılmaktadır. Dolayısıyla ülkede yeni ve pek çok istihdam alanı ortaya çıkmaktadır (Tutar ve öte., 2013:20).

Turizm işletmeleri, uzun vadeli işçi aramak yerine esnek çalışma yolunu kullanarak geçici veya yarı zamanlı işçi bulmayı tercih etmektedir. Böylece işçilerdeki verimliliğin daha yüksek olacağı düşüncesi hâkimdir. Bu durum aynı zamanda işletmelerin sosyal haklardan kaçmasının bir başka yolu olarak düşünülmektedir (Beddoe, 2004:11).

Türkiye için turizmin önemli bir istihdam alanı oluşturduğu bilinmekle birlikte tam olarak ne kadar etkisi olduğunu belirlemek mümkün olmamaktadır (Winchenbach, Hanna, ve Miller, 2019:1029). Bunun sebebi turizm için yapılan yatırımdan başlayıp hizmet verilen son aşamaya kadar pek çok kişi için iş imkânı oluşturmasıdır. Sonuç olarak turizmin döviz girdisi, bölgesel gelişim gibi faydalarının yanında ekonomiye sağladığı en önemli diğer fayda da istihdam olarak karşımıza çıkmaktadır (Altiner, 2019:116).

2.6. Turizm Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşulları

Turizm, düzgün iş açığının fazla olduğu bir sektördür. Bu sektör, düşük ücretler, iş güvencesizliği, uzun çalışma saatleri gibi birçok olumsuz özelliği içinde barındırmaktadır. Geçici iş, mevsimlik çalışma, kısmi süreli çalışma ve daha başka pek çok standart dışı çalışma biçimi turizmin diğer özellikleri arasında yer almaktadır (İçöz, 1991:16). Turizmin bu özellikleri düzgün iş standartlarına uyma noktasında birçok problemi de beraberinde getirebilmektedir. Bu problemlerin başında işçilerin stres düzeylerinde yaşanan artış örnek verilebilmektedir (Ross, 2008:135).

Turizm sektöründe düzgün iş açığı noktasında dikkat çeken bir diğer konu da istihdamda ayrımcılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sektörde özellikle kadınlar güvencesiz ve niteliksiz işlerde, düzgün olmayan çalışma koşulları altında çalıştırılabilmekte ve erkek çalışanlara oranla daha düşük ücretlere maruz kalabilmektedir (İslamoğlu ve Şimşek, 2018:151).

Turizm sektörü her ne kadar istihdam alanı yaratma konusunda başarılı bir sektör olarak görülse de çok nitelik gerektirmeyen işlerin varlığı sebebiyle niteliksel açıdan düşük olarak değerlendirilmektedir (Beer, Rogerson ve Rogerson, 2013:91). Bu sektörde çalışan bireylerin çalışma koşullarındaki bazı temel problemlere bakacak olursak altı ana başlık karşımıza çıkmaktadır. Bunlar; yetersiz ücretler ve uygun olmayan çalışma saatleri, iş güvencesizliği, istihdamda ayrımcılık, sosyal koruma düzeyinin yetersizliği, örgütlenme konusundaki engeller ve iş-aile yaşamı dengesizliği olarak sıralanabilmektedir (Seymen ve öte., 2017:406).

2.6.1. Yetersiz Ücretler ve Uygun Olmayan Çalışma Saatleri

Yoksulluk hala birçok toplumun temel problemleri arasında bulunmaktadır. Özellikle küreselleşme sonrasında tartışma konularında yerini alan çalışan yoksul kavramı, bireylerin bir işte çalışıyor olmalarına rağmen yoksulluklarının hala devam etmesi olarak ifade edilmektedir.

Turizmin mevsimlik bir sektör olması iş güvencesinde azalmaya, düzensiz çalışma saatlerine ve düşük ücretlere neden olmaktadır (Akkaşoğlu ve Ulama, 2016:96). Bu sektörde daha çok eğitimsiz ve vasıfsız kişiler

istihdam edilmekte ve ücretler diğer sektörlere oranla daha düşük seviyelerde yer almaktadır.

Turizm sektöründe çalışma saatleri genellikle standart dışıdır. Uzun ve düzensiz çalışma saatleri hatta tatil günlerinde bile çalışmanın olduğu bir sektör olarak ifade edilen turizm, genellikle uygunsuz olarak değerlendirilen çalışma saatlerinin olduğu bir yapıya sahiptir (Pearlman ve Schaffer, 2013:220). Bunun en önemli nedeni turizmin hizmetler sektörü içinde yer alması ve bu sektörün de en büyük özelliğinin 7 gün 24 saat kesinti olmadan müşteriye hizmet verme amacı taşımasıdır. Dolayısıyla çalışma saatleri konusu sektörün yapısı gereği de olsa sorunlu alanlar arasında yer almaktadır.

2.6.2. İş Güvencesizliği

Çalışan bireylerin herhangi bir sebeple işlerini kaybetmeleri hem kendileri hem de bakmakla yükümlü oldukları aileleri açısından oldukça önemlidir. Bireylerin işlerini kaybetmeleri genellikle birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu sorunlara, işlerini kaybeden bireylerin sosyal koruma düzeylerinde yaşanacak olan azalış, sosyal dışlanma korkusu gibi örnekler verilebilmektedir.

Türkiye’de iş güvencesi konusuna 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18. maddesinde yer verilmiştir. Kanuna göre iş güvencesi sağlanması için işletmenin 30 veya daha fazla çalışanın olması, çalışan bireyin en az 6 ay çalışmış olması ve belirsiz süreli iş sözleşmesi yapmış olması gerekmektedir. İş güvencesi olan bireyleri işten çıkarabilmek için geçerli bir nedene ihtiyaç vardır.

Turizmde düzensiz çalışma zamanları, vasıfsız kişilerin istihdam edilmesi, kayıt dışı çalışmanın fazla olması, mevsimlik iş olması gibi durumların varlığı bu sektörün iş güvencesi konusunda zayıf kalmasına neden olmaktadır (İzgi ve Olcay, 2008:47).

2.6.3. İstihdamda Ayrımcılık

Ayrımcılık konusu çalışma hayatında sık rastlanan konulardan arasında yer almaktadır. Birçok birey hala ten rengi, cinsiyet, siyasi görüş, dil, din, ırk gibi pek çok sebepten işe alınmama ya da işten çıkarılma durumlarıyla karşı

karşıya kalabilmektedir. Yapılan bazı araştırmalar ayrımcılığa maruz kalan bireylerin daha düşük verimlilik ve ücret ile çalışıyor olduğunu göstermektedir.

İstihdamda ayrımcılık, düzgün iş standartlarına uymayan bir davranıştır. Öte yandan ayrımcılığa maruz kalınması sosyal eşitsizliği arttırıp toplumun huzurunun bozulmasına ve bununla birlikte ekonomide verimliliğin azalmasına neden olabilmektedir (ILO, 2015:49). Dolayısıyla ayrımcılık konusu yalnızca çalışan bireyi değil, tüm toplumu etkileyen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ayrımcılık, tüm sektörlerde olduğu gibi turizm sektörünün de bir problemidir. Turizm sektörü yapısı bakımından ayrımcılığa daha açık bir sektör olarak değerlendirilmektedir. Birleşmiş Milletler Çevre Programı'nın (UNEP) "Sürdürülebilir Turizm Hedefleri" doğrultusunda yayınladığı yönergede; bireylerin dil, din, ırk, cinsiyet gibi sebeplerle ayrımcılığa maruz bırakılmadan turizmin istihdama ve genel kaliteye olan katkısının artırılması gerekliliği belirtilmiştir (Kılıç, 2016:36).

2.6.4. Sosyal Koruma Düzeyinin Yetersizliği

Bireylerin sağlıklarını, gelirlerini ve işlerini kaybetmesi gibi risklere karşı koruma sağlamayı hedefleyen sisteme olarak sosyal güvenlik adı verilmektedir. Sosyal güvenlik, İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi gibi birçok uluslararası sözleşmede evrensel bir hak olarak ifade edilmektedir. Birçok birey sosyal güvenliğe erişim sağlayamadığında karşı karşıya kaldığında yaşadığı güvence eksikliğini aile, eş, dost, akraba ile kapatmaya çalışmaktadır. Bununla birlikte sosyal koruma dışında yer alan bireyler sosyal dışlanma, sosyal adaletsizlik, düzgün olmayan şartlarda çalışma gibi sorunlarla da karşı karşıya kalmaktadırlar.

Esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması ile birlikte sosyal koruma kavramının daha büyük bir sorun haline geldiği tartışma konuları arasında yer almaktadır. Sosyal güvenlik sistemine dâhil olmada katı kuralların varlığı genellikle bireylerin sistem dışında kalmasına neden olmaktadır. Yeterli sosyal koruma sağlayabilen işler yoksulluğu azaltırken sosyal korumanın

sağlanamadığı işler düzgün işlerin ve yoksulların sayısında artışa neden olmaktadır.

Turizm sektörü, mevsimlik ve düzensiz bir sektör olması sebebiyle sosyal güvenlik konusunda diğer sektörlerle oranla daha zayıf kalmaktadır. Bu durum da turizmde istihdam edilen bireylerin sosyal korumadan mahrum kalmasına neden olabilmektedir (Tüzünkan, 2015:66).

2.6.5. Örgütlenmenin Önündeki Tehditler

Ulusal ve uluslararası birçok sözleşmede bireylerin kendi çıkarlarını ve haklarını korumak için örgütlenmesi bir insan hakkı olarak kabul edilmektedir (İzgi ve Olcay, 2008:48). Ancak buna rağmen çalışan bireyler hala sendikal sebeplerden dolayı ayrımcılığa maruz kalabilmekte hatta işten çıkarılabilmektedir. Örgütlenme konusu, düzgün işin temel standartları arasında yer almaktadır. Örgütlenmelerin artması durumunda düzgün iş açıklarının artacağı yönünde görüşler mevcuttur.

Turizm sektöründeki kayıt dışı ekonominin varlığı ve çalışanların bilgisizliği de göz önüne alındığında örgütlenme konusu diğer sektörlerle göre daha geride kalmaktadır. Kayıtlı çalışan bireylerin de sezonluk bir iş olmasının ve iş bulamama korkusuyla işten çıkarılma kaygılarının, çalışanların örgütlenmeden uzak kalmasına neden olduğunu söylemek mümkün olacaktır (Çavuş ve Kurar, 2015:150).

2.6.6. İş ve Aile Yaşamı Dengesizliği

Uzun ve dengesiz çalışma saatleri aileler arasında çeşitli problemlere yol açmaktadır. İşe ve aileye ayrılan zamanın dengeli olması bireyin verimliliği ve işe bağlılığı açısından oldukça önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Turizm sektöründe var olan 7 gün 24 saat hizmet anlayışı çalışma saatlerini düzensizleştirmekte ve bireyin aileye ayırdığı vakti daraltmaktadır. Bu sektördeki çalışma saatlerinin uzunluğu da göz önünde bulundurulduğunda turizm çalışanları, işe ve aileye ayırdığı zamanı dengeleme noktasında zorluk yaşayabilmektedir.

3. BÖLÜM

TURİZM SEKTÖRÜNDEKİ ÇALIŞMA KOŞULLARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Türkiye’de turizm sektörü özellikle 20. yüzyılın ortalarından sonra hızlı bir gelişim göstermiştir. Bu hızlı gelişim küreselleşme, kişilerin tatil ve gezme gibi ihtiyaçlarını karşılama istekleri, gelişen teknoloji gibi hususlarla mümkün olmuştur. Türkiye’de turizm sektöründe faaliyet gösteren birçok küçük, orta ve büyük işletme bulunmaktadır.

Türkiye’de turizme, turistik alanların varlığı ve ülkelerin tercih ettiği bir turizm merkezi olması sebebiyle verilen önem oldukça fazladır. Türkiye’nin önemli bir turizm merkezi olması, ekonomik açıdan gelişimine de katkı sağlamaktadır. Bu konuyla ilgili olarak hem dünyada hem de Türkiye’de turizm sektörünün gelişimi ve atılan adımlara ikinci bölümde yer verilmiştir. Bu bölümde ise yapılan araştırma konu edilecektir.

Yapılan araştırmanın temel amacı, turizm sektöründe çalışanların çalışma koşullarının düzgün iş açısından incelenmesidir. Diğer bir ifadeyle bu araştırmada, turizm sektöründe istihdam edilenlerin yaptıkları işlerin düzgün iş standartlarına ne ölçüde uyduğunun belirlenmesi hedeflenmektedir.

3.2. Araştırmanın Önemi

Türkiye’de turizm sektörünün ekonomik büyüklüğü GSYİH’nin yaklaşık %4’ünü oluşturmaktadır. İşsizliğin yüksek düzeylere ulaşması ve yeterince istihdam yaratılamaması turizm sektörünün önemli bir istihdam alanı olmasına neden olmuştur. Bununla birlikte turizm sektörünün mevsimlik iş imkânı sunması sebebiyle daha fazla tercih edilen bir sektör olduğu söylenebilir. Özellikle ekonomik güç olma ve istihdam kapasitesi göz önünde bulundurulduğunda Türkiye’de bu sektörün kalıcı ve gelecekte daha gözde bir sektör haline geleceğini de söylemek mümkün olacaktır. Dolayısıyla ulaştığı ekonomik büyüklük ve çalışan sayıları da dikkate alındığında bu

sektörde istihdam edilen kişilerin çalışma koşullarının düzgün iş standartlarına uygunluğunun ayrıntılı incelenme ihtiyacı da doğmuştur.

Aşağıdaki tabloda literatürün incelenmesi sonucunda “Turizm Sektöründe Çalışma Koşulları” ile ilgili lisansüstü tez ve makalelere yer verilmiştir.

Tablo 7: "Turizm Sektöründe Çalışma Koşulları" ile İlgili Çalışmalar

Yazar(lar)	Yıl	Başlık	Tür
Emel İslamoğlu, Hanife Candır Şimşek, Salih Tellioglu	2018	“Düzen İş” Bağlamında Turizm Sektöründeki Çalışma Koşulları Üzerine Bir Araştırma	Makale
İsmet Kaya, Dilek Atçı	2015	Türk Turizm Sektöründe Çalışma Saatlerinin Analizi ve Değerlendirilmesi	Makale
Süleyman Akkaşoğlu, Şevki Ulama	2016	İşgörenlerin Çalışma Koşulları ve İş Tatmini: İstanbul’da Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma	Makale
Chris BEDDOE	2004	Labour Standards, Social Responsibility And Tourism	Makale
Berna Balcı İzgi, Altınç Olçay	2008	Çalışma Koşullarının Önemi: Gaziantep İlindeki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma	Makale
Muharrem Tuna, İbrahim Akça, Ayşen Akbaş Tuna, Mert Gürlek	2017	Turizm Öğrenimi Gören Öğrencilerin Sektör Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışmaya Yönelik Tutumları: Meslek Yüksekokulu, Yüksekokul ve Fakülte Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma	Makale
Oya Seymen, Tamer Bolat, Oya İnci Bolat, Oğuzhan Kinter	2017	Turizm Sektöründe Çalışma Koşulları Algısı, Hizmet Verme Yatkınlığı ve Mesleki Yabancılaşma İlişkisi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Açısından Bir Değerlendirme	Makale
Demet Tüzünkan	2015	Düzen İş’in Hedefleri Açısından Türk Turizm Sektörünün Genel Özellikleri	Makale
Demet Tüzünkan	2015	Türkiye’de Turizm Sektöründe İstihdam Politikalarının İnsan Onuruna Yakışır İş Kavramı Bakımından İncelenmesi	Doktora Tezi

Yukarıdaki tabloda literatür incelemesinin sonucunda “Turizm Sektöründe Çalışma Koşulları” ile ilgili yerli ve yabancı kaynaklara yer verilmiştir.

İslamoğlu, Şimşek ve Tellioglu'nun (2018) “Düzgün İş Bağlamında Turizm Sektöründeki Çalışma Koşulları Üzerine Bir Araştırma” konulu çalışmalarında ayrımcılık konusunda çıkan anket sonucuna göre, bu sektörde 65,3 oranı ile en yüksek yüzdeye sahip “hayır” cevabı ile ayrımcılık yapılmadığı belirtilmiştir. Ayrımcılık yapıldığını belirtenler ise bunun önemli sebebi olarak yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyini söylemişlerdir. Çıkan bu sonuç, yapılan araştırma ile benzer bir sonucun olduğunu göstermektedir.

Kaya ve Atçı'nın (2015) “Türk Turizm Sektöründe Çalışma Saatlerinin Analizi ve Değerlendirilmesi” adlı çalışmalarında çalışma saatleri konusu ile ilgili anket çalışmasının sonucunda turizm sektöründe çalışanların bölgesel farklılıklar olmakla birlikte yasal süreyi aştığı hatta haftalık 81 saatin bile üzerine çıkabildiği sonucuna varılmıştır. Bu yönüyle yapılan araştırmayla turizm sektöründeki uzun çalışma saatlerinin benzerliği ortaya konmuştur.

Buradan hareketle yapılan çalışma yukarıda bulunan kaynaklardan farklı olarak, turizm sektöründeki çalışma koşullarının ILO'nun belirlediği düzgün iş standartlarına uygunluğunun sabit anket soruları yerine katılımcılarla yüz yüze görüşerek ve çalışma koşullarını anlayabilmek adına bu işte istihdam edilip, deneyimleyerek tespit edilmesini sağlamaktır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nitel araştırma tekniklerinden katılımlı gözlem ve derinlemesine mülakat yönteminden yararlanılmıştır. Nitel araştırma, sosyal bilimlerde araştırma sürecinde geleneksel yöntemlerden yararlanan bir yaklaşım sergilemektedir. Nitel araştırma; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemleriyle olayların doğal ortamında gerçek ve bütün bir şekilde ortaya konmasına yardım eden bir araştırma türüdür.

Nitel araştırmanın herkes tarafından kabul gören bir tanımı bulunmamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018:40). Ancak nitel araştırmada araştırma süreci bir problem ile başlamakta ve bu problemin çözümü için bir araştırma sorusu oluşturmakla devam etmektedir. Oluşturulan bu soru veya

sorular, toplanan veriler ve bu verilerin analiz edilmesi ile cevaplanmaktadır. Bu teknik, bireylerin belli bir çerçeve ile değerlendirilmesi yerine daha esnek şekilde ele alınması amacıyla tercih edilmiştir (Creswell, 2019:3).

Araştırmada katılımcılara sorulan görüşme sorularını hazırlama aşamasında derinlemesine mülakat tekniklerine uygun olmasına önem verilmiş ve sorular bu uygunlukla hazırlanmıştır. Böylece araştırma için konu ile ilgili sorular elde edilmiştir.

Araştırmada katılımcılara yöneltilen sorular yedi ayrı bölümden oluşmaktadır. Sorular, hazırlanırken ILO'nun Düzgün İş Standartları örnek olarak alınmıştır. Bu aşamada, İpekçi (2019) ve Saruhan (2017)'in çalışmaları ve literatürde yer alan diğer düzgün iş ve turizm ile ilgili diğer çalışmalardan da yararlanılmıştır. Birinci bölüm toplamda on beş sorudan oluşmakta ve demografik bilgilere ulaşmak amaçlanmaktadır. İkinci bölümde katılımcıların istihdamı ve çalışma koşulları ile ilgili bilgilere ulaşmaya yönelik yirmi soru ve Sosyal Güvenlik Hukukundan ortaya çıkan hakların işyerinde uygulanması konusu ile ilgili hazırlanan üçüncü bölümde ise altı soru bulunmaktadır. Devamında işyerindeki temel haklarla ilgili bilgilere ulaşmak amacıyla hazırlanan dördüncü bölüm, toplamda altı sorudan oluşmaktadır. Araştırmanın beşinci bölümünde turizm sektöründe sosyal diyaloga ilişkin bilgilerle ilgili üç soru ve altıncı bölümde turizm hakkında iki soru yer almaktadır. Son olarak araştırmanın yedinci bölümünde de düzgün iş ile ilgili beş soru katılımcılara yöneltilmiş ve görüşleri alınmaya çalışılmıştır.

Görüşme yapılan kişiler Balıkesir'in Ayvalık ilçesinde bulunmaktadır. Yapılan görüşmeler, katılımcıların onayı alınarak ses kaydı yoluyla ve bir kısmı da not tutularak gerçekleştirilmiştir.

Katılımlı gözlem tekniği Balıkesir'in Ayvalık ilçesinin Sarımsaklı beldesinde bir otelde gerçekleştirilmiştir. Katılımlı gözlem tekniği, derinlemesine mülakata ek olarak turizmdeki çalışma koşullarının doğal ortamda incelenmesi açısından araştırma için oldukça faydalı olmuştur.

3.4. Araştırmanın Örneklemi

Katılımcıların izni ile 25 görüşmeden 18'i ses kayıt yöntemi, 7'si ise not alma yöntemi ile belgelendirilmiştir. Görüşmeler 45 dakika ile 1 saat aralığında gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmelerin tümü yazar tarafından yönetilmiştir. Turizm sektörü çalışanları ile yapılan görüşmeler 2020 yılının Ekim ayında gerçekleşmiştir.

Araştırmanın örneklemini Balıkesir ilinin Ayvalık ilçesinde turizm faaliyeti yürüten işletme çalışanları oluşturmaktadır. Yapılan araştırmada turizm çalışanlarının demografik özelliklerini içerecek şekilde farklı işletme türlerinden, medeni durumlardan ve pozisyonlardan çalışanlar ile görüşme yapılmıştır.

Araştırma yapılırken 25 katılımcıya ulaşmak hedeflenmiş ve 25 gönüllü katılımcıya ulaşılmıştır. Yapılan görüşmelerin tümü katılımcılarla yüz yüze olacak şekilde gerçekleşmiştir.

3.5. Araştırmanın Problemi

Türkiye'de sosyal bilimler yazınında turizm sektöründe çalışan bireylerin çalışma koşullarının incelenmesine ilişkin nicel araştırma tekniklerinin kullanıldığı çalışmalar mevcuttur. Benzer çalışmalarda turizm sektöründeki çalışma koşullarının kötülüğü, kayıt dışılığın fazlalığı gibi hususlar yer almaktadır. Yapılan bu araştırmada ise, turizm sektöründeki çalışma koşullarının düzgün iş standartlarına uygunluk noktasında sabit anket soruları yerine yüz yüze görüşerek ve deneyimleyerek turizm sektöründeki çalışma koşullarının düzgün işe uygun olup olmadığının belirlenebilmesi hedeflenmiştir.

Burada belirlenen hedefler doğrultusunda, yazında kabul edilmiş düzgün işin dört temel boyutu olan istihdam, çalışma yaşamındaki temel hak ve standartlar, sosyal güvenlik ve sosyal diyalog göstergeleriyle çalışma koşulları araştırılmıştır.

Tüm bu bilgiler ışığında aşağıdaki araştırma soruları oluşturulmuştur.

Araştırma Sorusu 1: Turizm sektöründe çalışanların istihdam koşulları düzgün iş standartlarına uygun mudur?

Araştırma Sorusu 2: Turizm sektöründe çalışanların temel hak ve standartları düzgün iş standartlarına uygun mudur?

Araştırma Sorusu 3: Turizm sektöründe çalışanların sosyal güvenlik düzeyleri düzgün iş standartlarına uygun mudur?

Araştırma Sorusu 4: Turizm sektöründe çalışanların sosyal diyalog sistemi düzgün iş standartlarına uygun mudur?

Araştırma Sorusu 5: Turizm sektöründeki işler düzgün iş standartlarına uygun mudur?

3.6. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın en başından bitişine kadar katılımlı gözlem ve derinlemesine mülakat tekniği kullanılmıştır. Katılımlı gözlem tekniği, araştırma yapılan alanın dışarıdan bakıldığında eksik kalan kısımlarını içeriden bizzat deneyimleyerek araştırılmasına imkan tanımaktadır. Bu da araştırılan alanı daha iyi ve yakından tanıma fırsatını sunmaktadır.

Araştırmada önemli bir kısıt, araştırmanın Balıkesir ili ile sınırlı kalmasıdır. Araştırma ile ilgili diğer önemli kısıt ise bireylerin işlerini kaybetme korkusu ile derinlemesine mülakat sorularına tam ve net cevaplar vermemeleridir. Uzun ve düzensiz çalışma saatleri de derinlemesine mülakatı daha zor hale getiren diğer bir unsur olmuştur. Ayrıca zamanın kısıtlı olması ve yaşadıkları korku sebebiyle bazı katılımcıların kısa cevaplar vermiş olduğu ve “evet”, “hayır” gibi ifadeler kullandığı görülmüştür. Bununla beraber Mart 2020 tarihinde Türkiye’de de görülmeye başlayan Covid-19 salgını sebebiyle derinlemesine mülakat ve katılımlı gözlem tekniğinin kullanılması veri toplama ve gözlem sürecinde araştırma yapmayı oldukça zorlayan bir unsur olmuştur. Salgın sürecinde turizm faaliyetlerinin de durgunlaşması sebebiyle iş arama süreci de zorlayıcı olmuştur. Tüm bu zorluklara rağmen araştırma süreci tamamlanabilmiştir.

Araştırmada derinlemesine mülakat tekniği de kullanarak turizm sektöründeki çalışma koşulları incelenmek istenmiştir. Derinlemesine mülakatta alınan bilgilerin gözlem tekniği ile desteklenmesi, araştırmacının araştırmasında tamamlayıcı bir etki yaratmıştır.

Araştırmada katılımlı gözlem tekniğinin kullanılmasında araştırmacı tarafında önemli olan birkaç husus bulunmaktadır. Bunlar; bu alanın gözlenebilir olup olmadığı, zamanın değerlendirilmesinde belirlenecek yöntem ve araştırma yapılan alanın sahasının net olup olmadığının belirlenmesidir. Bu anlamda araştırmada bir sorun çıkmayacağı kabul edilmiştir. Bu araştırma yapılırken turizm sektöründe mevsimlik istihdam edilme durumu söz konusu olduğundan sadece 2020 yaz sezonunu kapsayan bir işte istihdam edilmiş ve gözlem süreci başlamıştır.

Yaklaşık 2 ay süren istihdam, haftanın 7 günü ve günün 12 saati devam etmiştir. Bu istihdam edilme durumu toplamda 59 gün ve 708 saat sürmüştür. Bu da araştırılan alan üzerinde detaylı bilgiye sahip olmayı sağlamıştır. Çalışmanın en başlarında hiç izin kullanmadan günde 12 saat çalışmak epey zorlarsa da bir süre sonra kurulan iş arkadaşlıklarıyla bu süreç biraz daha kolaylaşmıştır.

Katılımlı gözlem sürecinde görülen önemli nokta izin kullanmadan, uzun saatler ve düzgün olmayan bir işte çalışmanın bireyi sosyal hayattan uzaklaştırması ve bireyin iş-özel yaşam dengesinin bozulmasına neden olması olarak karşımıza çıkmaktadır. Turizm sektörünün kısa dönemli bir istihdam sağlaması sebebiyle çalışan kişinin iş güvencesinin de yok denecek kadar az olduğu görülmektedir. Turizm adı altında işletilen çoğu işletmede çalışanlara sigorta bile yapılmayıp kişileri kayıt dışı çalıştırıldığı da gözlem sürecinde tespit edilmiştir. Sigortalı çalışan pek çok işçi de sosyal haklardan yararlanamayıp asgari ücret ile çalıştırıldığı görülmüştür. Bu yılda eklenen pandemi süreciyle birlikte işletmeler personellerini azaltmış ve istihdam edilen personellerin iş yüklerinde artış yaşanmıştır.

Katılımlı gözlem yönteminin araştırmacı için sağladığı en önemli fayda derinlemesine mülakat esnasında bireylerin işlerini kaybetme korkusuyla aktaramadıkları duygularını bizzat doğal ortamında deneyimlemek olmuştur. Araştırma boyunca en çok üzerinde durulan nokta bireylerin düzgün olmayan koşullarda uzun saatler çalıştırılmasıdır. Araştırmada bireylerin az ücret alıp aynı zamanda sosyal hayatlarından da vazgeçmeleri dikkat çeken önemli bir nokta olmuştur.

Katılımlı gözlemlerle, verilerin toplanmasında yapılan derinlemesine mülakatlarda söylenmeyen veya atlanılan hususların eksiklikleri tamamlanmaya çalışılmıştır. Çalışan bireylerin günlük davranışlarına ve bu sektördeki çalışma konusundaki düşüncelerine önem verilmiştir. Bunun sonucunda turizm sektöründe düzgün bir işin var olup olmadığı katılımlı gözlem tekniği yardımıyla araştırılmaya çalışılmıştır.

3.7. Araştırmanın Bulguları

Katılımcılara düzgün iş bağlamında yedi temel bölümden oluşan çeşitli sorular yöneltilmiştir. 2020 yılının Ekim ayında yapılan bu görüşmelerde toplamda 25 katılımcı bu soruları yanıtlamıştır.

3.7.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile ilgili bulguların elde edilebilmesi için; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, ikamet edilen ve çalışılan il, çalışılan pozisyon ve turizm sektöründeki tecrübe süreleri sorulmuştur. Buradan elde edilen bilgiler Ek-2’de yer almaktadır.

Yapılan görüşmelere 16’sı kadın, 9’u erkek olmak üzere toplamda 25 kişi katılmıştır. Katılımcıların tamamı turizm sektöründe istihdam edilmektedir. Görüşmelerde dikkat çeken ilk noktalardan biri kadın katılımcıların sayısının erkek katılımcılara oranla fazla olmasıdır.

25 katılımcının yaşlarının ortalaması 29,64 olarak hesaplanmıştır. Bu durum Türkiye’de turizm sektörünün düzensiz iş yapısı ile ilişkilendirilmektedir. Turizm sektörünün hem emek hem de hizmet yoğun bir sektör olması bu sektörde çalışanların yaş ortalamasının genç olmasındaki önemli etkenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

İkinci bölümde de değinildiği gibi Türkiye’de turizm sektöründe işler düzensiz ve vasıf gerektirmeyen, mevsimlik işler olarak ifade edilmektedir. Verilen bu bilgiler ışığında görüşmelere katılan kişilerin eğitim seviyelerine bakıldığında; 1 kişinin yüksek lisans, 2 kişinin lisans, 9 kişinin ön lisans, 7 kişinin lise, 3 kişinin ortaokul ve diğer 3 kişinin de ilköğretim düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir.

Görüşme yapılan kişiler turizm sektöründe farklı işletme türlerinde, farklı departmanlarda ve farklı pozisyonlarda çalışmaktadırlar. Yapılan görüşmelere göre katılımcıların turizm sektöründeki ortalama tecrübe süreleri yaklaşık 4 yıl olarak hesaplanmıştır. Katılımcılardan 18'i bekâr, 7'si evlidir. İş yerindeki temel haklar ile ilgili soruların yer aldığı dördüncü bölümde katılımcıların tamamına turizm sektöründe çalışmanın aile yaşamını nasıl etkilediği sorulmuş ve evli ya da bekâr olan katılımcıların yaşadığı farklılıklar ortaya konulmaya çalışılmıştır.

3.7.2. Katılımcıların İstihdam ve Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular

Görüşmenin ikinci bölümünde turizm sektöründe çalışan kişilere buldukları işletmedeki istihdam ve çalışma koşullarıyla ilgili sorular yöneltilmiştir. Toplamda 20 soruyu içeren bu bölümde başta çalışma koşulları ele alınarak; çalışanların yaptıkları işteki yetkinliklerin ölçülmesi hedeflenmiş, işletmelerin çalışanlar için herhangi bir eğitim verip vermediği, veriyorsa bu eğitimlerin nasıl etki yarattığı anlaşılmaya çalışılmıştır.

Görüşmenin ikinci bölümünde katılımcılara ilk olarak fiziki çalışma ortamları ile ilgili bir soru yöneltilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu turizm sezonunun yaz aylarında olması ve işletmelerin sıcak sorununu halledememesinden şikâyet etmektedir. Her ne kadar katılımcıların çoğu bu durumdan şikâyetçi olsa da bazıları bunun tam tersini düşünüp fiziki çalışma ortamlarından memnun olduklarını belirtmişlerdir.

Katılımcılar fiziki çalışma ortamlarının genellikle; aydınlık, ferah veya karanlık, havasız şeklinde olduğunu beyan etmişlerdir. Katılımcıların bu başlıktaki genel memnuniyet durumlarının iyi olmadığı saptanmıştır. Bu durumun en büyük sebebinin sıcak hava koşulları olduğu görülmüştür.

Otelde kat görevlisi olarak çalışan bir katılımcıya fiziki çalışma koşullarıyla ilgili yöneltilen soruya verdiği cevap aşağıdaki gibi olmuştur;

“Çok sıkıcı, bunaltıcı, sıcak hele şu korona aylarında daha bir kötü maske, siperlik, eldiven. Lavabolara eldivenle girmek zorundayız çöpleri falan alırken ama çarşafı açarken gerdirirken ütüsü belli olmayacak şekilde dümdüz yapacağım zaman eldivenle yapamıyoruz, eldiven yapıyor elimize yapamıyoruz.

Temizlik yaparken falan biraz sıkıcı oluyor zorlanıyoruz, eldiven çıkar, eldiven tak bir katta tek bir kişi görevli oluyoruz. Bu yönden sıkıcı oluyor hava sıcak klimaları açmıyorlar sadece müşteri gireceği zaman açıyorlar”(K11).

Burada da görüldüğü gibi turizm sektörünün daha mevsimlik iş imkânı sunması ve yaz aylarındaki sıcak hava koşulları çalışanların işlerini yapmaları noktasında daha zorlayıcı bir etken olmaktadır. Katılımcının da belirttiği gibi işletme sahiplerinin maliyeti azaltmak için yaptığı uygulamalar çalışanların çalışma koşullarını katlanılması zor bir hale getirmektedir.

Fiziki çalışma koşullarıyla ilgili soru bir başka otel çalışanına daha yöneltilmiştir. Otelde fiziki çalışma koşulları noktasında K11’e zıt olacak şekilde genel olarak tüm işlerden sorumlu olduğunu belirten bir başka katılımcının verdiği cevap ise şöyle olmuştur;

“Genel olarak yapmış olduğum işler güce dayanarak kimi zaman da sadece yöneterek yani gelen personel olsun ya da dışarıdan gelmiş olsun olan işçi arkadaşlar olsun onlara bakarak yönlendirmeye çalışıyorum. Genel olarak fiziki çalışıyoruz masa başı iş yapmış olduğumuz zamanlar da oluyor. Ama normal geneline bakacak olursak %80i fiziki olarak çalışıyorum. Bulduğumuz ortamda klima var zaten genelde yaz aylarında veyahut kış aylarında da buna özellikle dikkat etmeye çalışıyoruz. Kendi sağlığımızı korumak açısından hem sıcaktan hem soğuktan klima ısıtıcı vesaire ne gerekiyorsa onları kullanıyoruz” (K8).

Fiziksel çalışma ortamından sonra katılımcılara yöneltilen bir diğer soru ise zihinsel çalışma ortamları olmuştur. Katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplardan yola çıkarak; bu sektörde çalışmanın yorucu, stresli bazen eğlenceli olduğu ortak fikrine ulaşılmıştır. Birçok katılımcı yaptığı işin stresli olduğunu fakat iş arkadaşları veya başka dış etkenler sebebiyle eğlenceli olduğunu da belirtmiştir. Bir otelin mutfak bölümünde aşçı olarak çalışan bir katılımcı; *“Mutfak eğlenceli. Yaptıkça yapası geliyor insanın. Hani aa şu çok güzel oldu deyince bir daha bir şeyler yapası geliyor. Çeşit çıkartmak istiyorsun müşterilerin hoşuna gitmesi, beğeni alması hem kendi hoşuna gitmesi hem de müşterilerin hoşuna gitmesi için elinden geleni yapman*

gerekiyor. Lezzet katman gerekiyor onlar için çaba göstermek lazım” (K6) açıklamasıyla bu sektörde çalışmanın eğlenceli olduğunu ifade etmiştir.

Yine otelde çalışan bir başka katılımcı ise bu fikrin tam tersini söyleyerek; *“Aşırı derecede stresli bir iş. Yani herhangi bir başka kişi tavsiye edecek olursak hiç tavsiye etmediğim bir durum. Genel olarak insanoğluluyla uğraştığımızdan dolayı yorucu geliyor. Çünkü otel işletmeciliğinde birçok insan çeşidi geldiği için her bir kafadan ses çıktığı için çoğu zaman olumsuz tarafları da var” (K8) ifadelerini kullanmış ve turizm sektöründe çalışmanın stresli olduğunu söylemiştir.*

Katılımcılara yöneltilen *“İşinizin kendi yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?”* sorusuna görüşmeye katılan kişilerin tümü ‘evet’ cevabını vermiştir. Katılımcılardan biri; *“Yeteneklerime uygun ama daha başka potansiyelde yapacağım bir iş te olabilirdi mesela” (K5) cevabını vererek kendi yetenek ve yetkinliklerinin altında bir işte çalıştığını belirtmiştir.*

Diğer bir soruda katılımcılara; *“Yetenekleriniz çalıştığınız işe göre yeterli mi?”* sorusu yöneltilmiş ve 22 katılımcı bu soruya ‘yeterli’ cevabını vermiştir. Otelde çalışan katılımcılardan biri; *“Bu iş için yeteneklerim yeterli. Çünkü zaten ev hanımıyız 26 27 senedir ev hanımıyız. Yani yemek yapmayı biliyorduk, biliyoruz. O yüzden bu zor gelmiyor yani daha önce yaptığımız şey” (K7) diyerek aslında yaptığı işin fazla yetenek gerektirmeyen bir iş olduğunu vurgulamıştır. Bir kafede baristalık yapan diğer katılımcı ise bu soruya; *“Kendimi biraz daha geliştirebilirim” (K15) cevabını vererek işin yeteneklerine uygun olduğunu ancak kendini daha da geliştirmek istediğini ifade etmiştir.**

Birçok sektörde çalışanların gelişimlerini sağlamak amacıyla çalışanlara birtakım eğitimler verilmektedir. Bu eğitimler hem çalışanların işinde ilerlemesi, gelişmesini hem de kaynaşmalarını sağlamak amacıyla yapılmaktadır. Ancak turizm sektörünün düzensiz bir çalışma yapısının olması, yetenek ve yetkinlik gerektirmeyen işleri barındırması gibi sebeplerle bu eğitimler bir ihtiyaç olarak görülmemektedir. Katılımcılara sorulan *“İş yerinde becerilerinizin gelişimi için eğitimler oluyor mu?”* sorusuna kurumsal

bir markette çalışanlar, aldığı üniversite veya lise eğitimi dışında tüm katılımcılar ‘hayır’ cevabını vermiştir.

Başka bir soruya geçildiğinde katılımcılara; “İşinizi severek ve isteyerek mi seçtiniz?” sorusu sorulmuştur. Bu soruda bazı katılımcıların cevabı ‘evet’, ‘hayır’ olurken bazılarının da evet olan cevaplarını zamanla hayıra çevrildiği belirtilmiştir. Örneğin bir katılımcı; “İşi severek ve isteyerek seçtim bir hobi yani ben de mutfak aşkı ve elimin lezzeti güzel olduğu için” (K6) cevabını verirken diğer katılımcı “Ayvalık Sarımsaklı’da pek iş yeri, bir fabrika, bir şey olmadığı için tabi ki bizimde biraz zor durumda olduğumuz için evde çok yakın çalıştığım işyerime sevsem de sevmesem de maddi durumdan çalışıyoruz” (K10) cevabını vermiştir. Bu katılımcılardan farklı olarak; “İlk zamanlar severek isteyerek seçtim, basit geliyordu. Ama artık bayağı bir yaş ilerleyince yorucu olmaya başladı şimdi bir de iki tane çocuk var okul masrafları var yaşadığımız yer turizm olduğu için hayat pahalı yetiştiremiyoruz. Ondan dolayı biraz mecburi çıkmak istesem de çıkamıyorum sigorta şart sağlık konusunda” (K11) düşüncelerinin olduğu da görülmüştür.

Sorulan bir diğer soru da aldıkları ücretin adil olup olmadığı ve bu ücretin sosyal bir hayat sürmek için yeterli olup olmadığı sorulmuştur. Katılımcıların 21’i adil bir ücret almadığını, 4’ü ise adil bir ücret aldığını belirtmiş ve adil ücret almadığını belirten katılımcılar bu ücretlerin sosyal hayatlarını sürdürebilmek için yeterli olmadığını ifade etmiştir. Katılımcılardan biri; “Aldığım ücret yaklaşık 2000 TL sigorta yok adil değil” (K20) cevabını vererek turizm sektöründeki kayıt dışı çalışmaya dikkat çekmiştir. Bir başka katılımcı ise turizm sektöründe bazı problemler ile ilgili aşağıdaki gibi bir değerlendirmede bulunmuştur;

“Yani aslında şartlara göre biraz daha iyi olsaydı daha iyi olurdu aşağı yukarı şu anda 2500 maaş alıyoruz. Yani bu bir 3500 lira olsaydı hani sonuçta bir yönetici konumundayım muhasebe departmanında ama hani asgari ücrete yakın bir para alıyorum. Burada pek bir şey olmuyor yani hani parayla insanı ödüllendirmek şeklinde olsaydı daha iyi olurdu” (K17).

Devamında katılımcılara aldıkları ücretlerin ne kadar olması gerektiği ile ilgili bir soru yöneltilmiştir. Turizm sektöründe alınan ücretlerin genellikle

asgari ücret seviyesinde olduğu görülmektedir. Bu sebeple katılımcılar ortalama 3000-3500 TL olarak alacakları ücretle daha insani olarak yaşayabileceklerini ve sosyal hayatlarını daha iyi sürdürebileceklerini belirtmişlerdir.

Bu bölümdeki son sorulara doğru yaklaşıldığında katılımcılara çalışma koşulları, çalışma saatleri, gece çalışması, yıllık ve haftalık izin kullanımlarıyla ilgili sorular yöneltmiştir. Kayıt dışı çalışan katılımcılar haricinde, katılımcıların tümü İş Kanunu'na tabi olarak çalışmaktadır. Ancak sektörün düzensiz yapısı ve katılımcıların yaşadığı mecburiyetler İş Kanunu'na uyum noktasında sıkıntıların olduğunu göstermektedir. Birçok katılımcıya göre bu sektörde çalışma koşullarının iyi olmadığı ortaya çıkmaktadır. Katılımcılar çalışma koşullarını genellikle; stresli, yorucu, yoğun şeklinde tanımlamaktadır. Bir katılımcı çalışma koşullarından; *“12 saat çalışıyorum. Antre dediler ama antrem yok ve geç çıkabiliyoruz. Sabah 6 akşam 6 anlaşmamızda ama 7 8'i buluyor bazen işlerden dolayı. O saatlerde tek olduğum için mutfakta. Yorucu oluyor asgari ücret normalde 8 saat çalışma saati ama bizimki 12 saat”* (K6) şeklinde söz etmiştir. Fırında çalışan bir başka katılımcı ise çalışma ortamını; *“Stresliydi. Çok stresliydi haksızlıkta vardı. Mesela ekmek kesiyorduk iki kişi duruyordu öbürü gidiyordu dinlenmek için oturuyordu lavaboya gidiyorum diye ben hep ben getiriyorum kesiyorum götürüyorum getiriyorum öbürü yoruluyor gidiyor kafasına göre yani öyle ortamda insan stresli olabiliyor”* (K9) şeklinde tarif etmiştir.

Görüşmeye katılanların büyük çoğunluğu turizm sektöründe otel işletmelerinde çalışmaktadırlar. Katılımcılar, çalışma saatlerinin uzun olması sebebiyle günlük vakitlerinin çoğunu otelde geçirdiklerini ifade etmektedirler. Turizm sektörünün düzensiz yapısı olduğu için katılımcıların büyük kısmı gece çalışmalarının da olduğunu belirtmişlerdir. Örneğin *“Gece çalışmanız oluyor mu?”* sorusuna otelde çalışan bir katılımcı; *“Tabi ki oluyor. Çünkü organizasyonlar olsun bayramlar olsun yazın otelin full çektiği zamanlarda kesinlikle bir akşam ve gece saatlerini buluyor çalışma saatlerimiz yani uzuyor”* (K13) cevabını vererek gece çalışmasının olduğunu ifade etmiştir. Burada da olduğu gibi turizm sektöründe yapılması gereken

işlerde ayrı herhangi bir vardiya sisteminin olmadığı görülmektedir. Bu soruya kafede çalışan bir diğer katılımcı şu şekilde cevap vermiştir;

“Elbette ki yani dediğim gibi şef garsonum yani garsonlardan biri o gün ben çıkmak zorundayım dediği an bütün sorumluluk bana kalıyor aralıksız sürekli bir çalışma halindeyim o yüzden yani çalışma saatleri uzun ve yorucu oluyor çok fazla” (K14).

Daha sonra bu bölümde katılımcılara sırasıyla çalışma saatlerinin uzun ve yorucu olup olmadığı sorulmuş ve katılımcılardan 17’si çok uzun olduğunu, 8’i normal ama düzensiz olduğunu belirtmiştir. Bu soruda verilen cevapların çoğunluğu yaz döneminde çalışmaları ve iş yoğunluğu gibi sebeplerle çalışma saatlerinin epey uzun ve yorucu geçtiğini söylemişlerdir. Verilen cevaplar genellikle; *“Çalışma saatlerim uzun. Sabah 7’de gidiyorum 10’da dinlenmeye gönderiliyorum 1’de geri gidiyorum. Sonra akşam 12’de falan çıkıyorum”* (K19), *“Çalışma saatlerim çok uzun sıcakta 10 saat neredeyse oturmadan çalışıyoruz”* (K20) şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Bu bölümün sonunda katılımcılara haftalık veya yıllık izin kullanıp kullanamadıkları, kullanıyorlarsa bu izinleri hafta sonlarında alıp alamadıkları sorulmuştur. Katılımcılardan gelen cevaplara göre bu sektörde genellikle haftalık izin verilmediği görülmüştür. Katılımcılardan bazılarının verdiği cevaplar; *“Haftalık izin hiç kullanamıyorum”* (K19), *“Haftalık iznim yok yarım gün bile zor alınır burada izin az kişi çalışıyoruz işler aksarmış”* (K23), *“Haftalık iznimiz çok nadir kullanıyoruz diyebiliriz yani genelde ayda bir kez izin oluyor”* (K13) şeklindedir. Haftalık izin kullanıyor olup, izinlerini hafta sonu kullanıp kullanamadıkları ile ilgili soruya verilen cevaplar ise; *“Hafta sonları çok yoğun olduğumuz için yani işlerin başında birinin olması gerektiği için hafta sonları izin kullanamıyorum hafta içi oluyor genelde”* (K14), *“Haftada 1 gün iznim var maaş adil. Hafta içi kullanabiliyoruz”* (K21) olarak karşımıza çıkmaktadır.

Son olarak katılımcıların neredeyse tamamı mevsimlik çalıştığı için yıllık izin kullanamadıklarını ifade etmişlerdir. Tam zamanlı çalışan bir katılımcının izinler ile ilgili ifadeleri ise şu şekildedir:

“İzinler konusunda hiçbir şekilde sıkıntımız yok. Dilediğim zaman, dilediğim saat, dilediğim saniye izin alabilirim. Yani izin

alma gibi bir problem yok benim çalıştığım ortamda. Ama sabit bir izin günü de yok” (K8).

Tablo 8: Turizm Sektörü Çalışanlarının İstihdam Koşullarının Düzgün İş Standartlarına Uygunluğu

Soru Numaraları	Olumlu	Olumsuz
B1	8	17
B2	5	20
B4	23	2
B5	22	3
B6	2	23
B7	9	16
B10	4	21
B11	4	21
B14	12	13
B15	8	17
B16	8	17
B17	7	18
B18	2	6
B19	3	22
Toplam	117	216

Yukarıdaki tablo turizm sektörü çalışanlarının istihdam koşullarının düzgün iş standartlarına uygun olup olmadığının belirlenmesi amacıyla tasarlanmıştır. Bu tablo yazar tarafından katılımcıların yapılan mülakatlarda verdiği cevaplar doğrultusunda oluşturulmuştur. Buna göre, katılımcılar 117 olumlu görüş beyan ederken, 216 olumsuz görüş beyan etmiştir. Buradan hareketle, turizm sektörü çalışanlarının istihdam koşullarının düzgün iş standartlarına ağırlıklı olarak uygun olmadığı söylenebilir.

3.7.3. Katılımcıların Sosyal Güvenlik Haklarının İş Yerinde Uygulanmasına İlişkin Bulgular

Araştırma sorularının bu bölümünde katılımcılara Sosyal Güvenlik haklarının iş yerinde uygulanmasıyla ilgili sorular yöneltilmiştir. Bu bölümde

en dikkat çekici nokta, turizm sektörü çalışanlarının kanunla ilgili bilgilerinin yeterli düzeyde olmamasıdır.

Bu bölümde katılımcılara sorulan ilk soru; “Sizce iş yerinizde iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri uygulanıyor mu?” olmuştur. Bu soruya verilen cevaplardan çalışanların iş sağlığı güvenliği ile ilgili yeterli önlemlerin alınmadığı bilgisine varılmıştır. Bu soruya verilen birkaç cevap şu şekildedir:

“Tedbir yok. Sadece lafla ve sözle. Geçen yandım kolum tamamen yandı aa canım geçmiş olsun dediler iş vermeye devam ettiler bu kolumun suya değmemesi gerektiğini söylediğim halde suyla ilgili tüm işi yaptırıldılar” (K4).

“Tedbir uygulanmıyor. Ben mesela diyelim ki ikinci kattayım aşağıdaki birinci katta olan arkadaşımız başka işle meşgul. O beni bağırsam duymaz o bana bağırsa duymam. Bu iş odaklılığından yani telefonlar üzerimizde olmuyor ola ki lavaboda düşürüyoruz ıslanıyor ya da odada unutuyoruz kapı kitli kalıyor bazen telefonu görmüyoruz bile. Banyoda ola ki düştük kaydık çağırsak bile duyamazlar, telefonu almaya gidemezsin, bir yerin ağırır elektrik aşımına uğrayabilirsin. Nereden ne olacağı belli olmuyor. Daha önce yaşamışlığım oldu bu elektrik kaçağından elektrik aşımına uğradım ve sigortamı da yapmadı bu otel daha önce öyle bir sıkıntıya uğradım” (K11).

“Tedbir uygulanıyor ama tam teşkilatta uygulanmıyor. Sadece maskemiz var elimize eldiven takılıyor onun haricinde herhangi bir şeyimiz yok” (K5).

“Yani mutfakta çalışanlar için evet onlar sürekli eldivenli maskeli ve sürekli dezenfektanlı bir ortamdalar. Ama bizim için aynı şeyin geçerli olduğunu çok fazla düşünmüyorum” (K14).

İş sağlığı ve güvenliği için alınan tedbir sorusuna yukarıdaki görüşlerden farklı görüşler de bulunmaktadır. Buna; “Uygulanıyor mesela dosyaya raflarımız duvara sabitli hani tabela hani tabelalarımız da mevcut iyi yani” (K17) görüşü örnek olarak verilebilir.

Katılımcılara “İş güvenceniz olduğunuz düşünüyor musunuz?” sorusu sorulduğunda 25 kişinin 20’si ‘hayır’, 5’i evet cevabını vermiştir. ‘Evet’

cevabını veren 5 kişiden 4'ü bu işin sezonluk olduğunu bildiği ve sezon boyu çıkarılmayacağını düşündüğü için, 1'i ise senelerdir aynı yerde çalıştığı için iş güvencesinin olduğu düşünülmektedir. Olumsuz yanıt veren bir katılımcı; *“Turizm sektörü hareketli bir sektör hani yanlış anlamayın işe yaramazsanız her an kapıda olabilirsiniz”* (K17) ifadelerini kullanmıştır. Olumlu yanıt veren bir katılımcı da iş güvencesi ile ilgili soruya şu şekilde yanıt vermiştir;

“İşten hiç çıkarmazlardı yani kendimiz sezonu bitiripte çıkmadığımız sürece onlar bizi hiç çıkarmazlardı” (K9).

Katılımcılara üçüncü soruda *“Kıdem tazminatı ve diğer sosyal haklardan kaçınmak için istifa etmeye zorlandınız mı?”* sorusu yöneltilmiştir. Ancak çalışanların büyük çoğunluğu bu sektörde mevsimlik istihdam edildiği için kıdem tazminatına hak kazanamamaktadır. Kıdem tazminatı hak kazanan bir katılımcının bu konudaki yorumu da şu şekildedir;

“Şimdi şöyle söyleyeyim neye istinaden ne şekilde çıkarıldığımıza bağlı. Artı şöyle söyleyeyim ben 17 senedir burasının ekmeğini yemişim, hayatımı sürdürmüşüm, yapmam gereken birikimimi yapmışım bu saat itibarıyla bana benimle çalışmak istemediklerini dile getirdikleri vakit herhangi bir şey talep etmem ” (K8).

Daha sonra katılımcılara; *“İşten çıktığınız takdirde sosyal haklarınızı alabileceğinizi düşünüyor musunuz?”* sorusu yöneltilmiştir. Bu soruda 25 katılımcının 20'si sosyal haktan yararlanamayacağını düşünürken, 2'si tam tersine yararlanabileceğini düşünmektedir. Diğer 3 katılımcı da işten çıkma durumuna göre değişeceğini ifade etmiştir. Sosyal haktan yararlanamayacağını düşünen bir katılımcı soruya; *“Hak falan alamazsın sigortam bile yoktu arkadaşım vardı mutfakta kızın parmağı kesildi epeyce derin hem de iş kazası bu o da sigortasız kıza para teklif ettiler şikayet etmesin diye tehdit falan mahkemeliğiz şimdi bu sektör böyle işi görülene kadar iyisin sonra yoksun”* (K25) şeklinde cevap vermiştir. Aynı soruya olumlu yanıt veren bir katılımcı da; *“Sosyal haktan onlar çıkardığı sürece yararlanabileceğimi düşünüyorum”* (K15) yanıtını vermiştir. Burada yaşanan en temel sorun çalışanların mevsimlik istihdamı ve kanun ile ilgili bilgilerin eksikliği olarak değerlendirilebilir.

Bu bölümün son kısmında katılımcılara daha önce turizm sektöründe sigortasız çalıştırılıp çalıştırılmadıkları veya çalıştırılan birilerine şahit olup olmadıkları sorulmuştur. Bu soruda alınan yanıtlardan birçoğu bu sektöre ilk girdiğinde sigortasız çalıştırıldığını ve sürekli sigortasız çalıştırılana şahit olduklarını belirtmişlerdir. Daha önce sigortasız çalıştırıldığını ifade eden bir katılımcı şu yorumu yapmıştır;

“Sigortasız çalıştırılırken geçen senelere nazaran yine bu şekilde az personelimiz vardı. O zaman yaşım küçük olduğu için hakkımı savunmadığım için sigortasız bir eleman olduğum için ses çıkartmamam gerekiyordu çünkü paraya ihtiyacım vardı verdikleri işin en iyisini yaparak yerime başka birini bulmamalarını sağlamak için elimden gelenin en iyisini yaptım zaten” (K4).

Sigortalı çalışmayla ilgili sorulan soruya bir katılımcı da; *“Sigortasız çalıştırılmadım hiç hep sigortalı çalıştım ama kesintiler çok oldu girdi çıktı çok yapıldı mesela” (K5)* cevabını vermiştir. Bir başka katılımcı da; *“Daha önce sigortasız çalıştırıldım bu sektörde yine asgari ücretle izin günü yok sabah 8 akşam 6” (K6)* ifadelerini kullanmıştır. Buradan hareketle turizm sektörünün mevsimlik istihdam yaratması kayıt dışı çalışmaya sebep olabilir yorumunu yapabilmekteyiz.

Tablo 9: Turizm Sektörü Çalışanlarının Sosyal Güvenlik Düzeylerinin Düzgün İş Standartlarına Uygunluğu

Soru Numaraları	Olumlu	Olumsuz
C1	13	12
C2	5	20
C4	2	20
C5	9	16
Toplam	29	68

Yukarıdaki tablo turizm sektörü çalışanlarının sosyal güvenlik düzeylerinin düzgün iş standartlarına uygun olup olmadığının belirlenmesi için tasarlanmıştır. Bu tablo, katılımcılarla yapılan mülakatlar sonucunda

onların düşünceleri esas alınarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Buna göre katılımcılar 68 olumsuz görüş beyan ederken, 29 olumlu görüş beyan etmiştir. Buradan hareketle, turizm sektörü çalışanlarının sosyal güvenlik düzeylerinin düzgün iş standartlarına ağırlıklı olarak uygun olmadığı söylenebilir.

3.7.4. Katılımcıların İş Yerindeki Temel Haklarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde katılımcılara iş yerindeki temel haklara ilişkin bilgilere ulaşmak amacıyla toplamda 6 soru yöneltilmiştir. İlk olarak; “İş yerinde siyasi görüş, ırk, ten rengi, din ve cinsiyet gibi nedenlerden dolayı hiç ayrımcılığa maruz kaldınız mı?” soru sorulmuştur. Bu soruya katılımcıların büyük çoğunluğu ‘hayır’ yanıtını vermiştir. ‘Evet’ yanıtını veren birkaç katılımcı yaşadığı ayrımcılıkla ilgili şunlara değinmiştir:

“Bazen yaşımdan dolayı ayrımcılığa uğradığım oluyor. Diğer çalışanlarla eşit değilim bu yüzden” (K19).

“Yani o kadar absurd şeylerden değil ama küçük olduğum için hani orada bir garson olarak değil de garson adı altında işe başladım. Fakat ayakçıydım. Banka işlerine varana kadar oraya buraya koş onu getir onu götür bu şekilde ayrımcılık ve aşırı bir üstüme yüklenme yani insanların bireysel işlerine varana kadar yaptırmaya çalışıyorlardı bu da bence çok büyük bir ayrımcılık ve haksızlık” (K14).

“Herhangi bir konuda yani şimdi turizm bölgelerinde Türkiye’nin tüm bölgelerinden gelenler oluyor özellikle doğu tarafından gelen işçiler için yani kendi aralarında biraz ayrımcılık oluyor diyebilirim” (K13).

Tümü turizm sektörü çalışanlarından oluşan katılımcılara; “Diğer çalışanlar ile eşit olduğunuzu hissediyor musunuz?” sorusu yöneltilmiş ve bu soruya 25 katılımcının 12’si ‘evet’, 13’ü ‘hayır’ cevabını vermiştir. Yukarıda yöneltilen “İş yerinde siyasi görüş, ırk, ten rengi, din ve cinsiyet gibi nedenlerden dolayı hiç ayrımcılığa maruz kaldınız mı?” sorusuna büyük çoğunluk hayır cevabını verirken burada cevapların ikiye ayrıldığı görülmektedir. Katılımcılar ayrımcılığı uğramadıklarını düşünürken aynı zamanda kendilerini diğer çalışanlarla da eşit görmemektedir. Bu konu ile

ilgili bir katılımcı bir önceki soruya; *“Yok zaten genel anlamda turistik alanda çalıştığımız için hani yabancı ülkelerden de genler olduğu için bu konuda sıkıntı yaşamıyoruz. Herkes birbirine saygı çerçevesinde çalışıyor tatilini yapıyor bir problem yaşanmıyor”* (K12) cevabını vermiştir. Aynı katılımcı kendisini diğer çalışanlarla eşit görüp görmediği sorusunu ise; *“Yani eşitlik şöyle, çalıştığım yerde sigortalı sigortasız çalışan var, benden daha çok kazanan var, bende daha az kazanan var. Bu konuda pek bir eşitlikten bahsedemeyiz bu şekilde çok eşit olduğumuzu düşünmüyorum”* (K12) şeklinde cevaplamıştır. Bu soruda en çok karşılan cevap, çalışanların arasındaki ücret farkları ve çalışan bireylerin yaştan dolayı ayrımcılığa uğramaları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Görüşmelerin devamında katılımcılara *“Mesaiye kendi iradeniz ile mi kalyorsunuz?”* sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya 25 katılımcıdan 11’i mesaiye kendi iradesi ile kalmadığını, 7’si kendi iradesiyle kaldığını, 2’si duruma göre değişiklik gösterdiğini ve 5’i ise mesaiye hiç kalmadığını belirtmişlerdir. Üç katılımcı bu soruya; *“Mesai iradesi diye bir şey yok kal derlerse kalırsın zaten”* (K25), *“Mesaiye çok kendi iradenle kalamıyorsun kim gece çalışmak ister ki?”* (K24), *“Sık sık mesaiye kalyorum. Bazen kendi irademle bazense patronum pazara gidiyor alışverişe gidiyor zorla bizi de götürüyor mecburen de bazen tek gittiği zamanda bize gelene kadar bekletip hamallığını yaptırıp öyle gönderiyor”* (K4) yanıtlarını vermişlerdir. Bu sorunun hemen ardından katılımcılara; *“Mesaiye kaldığınız zaman, fazla çalışma ücreti alabiliyor musunuz?”* sorusu sorulmuştur. Bu soruya mesaiye kalmadığını belirten 5 katılımcı haricinde 6 katılımcı ‘evet’ ve 14 katılımcı ‘hayır’ cevabını vermiştir. Mesaiye iradesiyle kaldığını belirten bir katılımcı da; *“Mesaiye kaldığımız oluyor. İsteyerek kalyorum, fazla çalışma ücreti de alıyorum”* (K16) ifadelerini kullanmıştır.

Bölümün son sorularına gelindiğinde katılımcılara; *“Turizm sektöründe çalışmak, aile hayatınızı olumsuz yönde etkiliyor mu?”* ve *“İşe ve ailenize ayırdığınız saatin dengeli olduğunu düşünüyor musunuz?”* soruları sorulmuştur. Katılımcıların 19’u turizm sektöründe çalışmanın aile hayatını olumsuz etkilediğini ifade ederken, 6’sı için bu durum olumsuzluk içermemektedir. Bu soruya bir katılımcı; *“Aile hayatımı etkilemiyor.*

Ayırdığım zaman yeterli bence herhangi bir etkisi yok artı turizmde olduğum için de onlar için de iyi oluyor böyle bir ortamda çalışmam” cevabını vererek turizmde çalışmanın olumsuzluk içermediğini ifade etmiştir. Turizm sektöründe çalışmanın aile hayatını olumsuz etkilediğini dile getiren birkaç katılımcı şu yorumları yapmıştır:

“Olumsuz etkiliyor yani ailemi göremiyorum, görüşemiyoruz çok fazla. Zaten izinler de olmuyordu o yüzden olumsuz etkiliyor” (K18).

“Turizm sektöründe özellikle yaz sezonunda aile diye bir şey asla hayatınızda yok. Aile, arkadaş gideyim bir yere gezeyim asla yok. Zaten izin günlerinizi genelde yatarak ve dinlenerek geçiriyorsunuz. O yüzden ailemi gün içerisinde 1 2 saat anca gördüğüm zamanlar oluyor benim öyle bir hayatınız yok yani kışın evet çok rahat ama yazın böyle bir şey asla yok” (K14).

“Tabi olumsuz etkiliyor. Küçük benim çocuklarımın yaşları yani evde yemekti temizlikti illa ki şart olan şeyler eşim işten geliyor çocuklarla ilgilenmek zorunda kalıyor. Bazen o da ekstra işlere gidiyor çocuklarım evde yalnız kalıyor çok zor bir hayat” (K11)

Katılımcıların bölümün son sorusu olan “İşe ve ailenize ayırdığınız saatin dengeli olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna ise verdikleri yanıtlardan 5’i dengeli olduğunu, 20’si dengesiz olduğunu söylemiştir. Bu soruya bir katılımcı; *“Bence dengeli değil çünkü fazlasıyla vaktimi alıyor olabilir ve şöyle diyeyim ailem gündüz çalışıyor ben akşam çalışıyorum evde görüştüğümüz vakitler aynı olmuyor. En başta artı olarak gündüz çalışsak bile mesaiye kaldığımızda vesaire biraz sorun yaşıyoruz tabi ki”* (K15) cevabını vererek bu sektörde çalışmanın işe ve aileye dengeli zaman ayırma noktasında sorun arz ettiğini belirtmiştir. Bir başka katılımcı da işe ve aileye ayrılan zamanın dengeli olup olmadığı konusunda; *“Turizm sektöründe çalışmak aile hayatımı olumsuz etkilemedi işe ve aileme dengeli zaman ayırıyordum”* (K9) yorumunda bulunmuştur.

Tablo 10: Turizm Sektörü Çalışanlarının Temel Haklarının Düzgün İş Standartlarına Uygunluğu

Soru Numaraları	Olumlu	Olumsuz
D1	17	8
D2	12	13
D3	7	11
D4	6	14
D5	6	19
D6	5	20
Toplam	53	85

Yukarıdaki tablo turizm sektörü çalışanlarının temel haklarının düzgün iş standartlarına uygun olup olmadığının belirlenmesi için tasarlanmıştır. Bu tablo, katılımcılarla yapılan mülakatlar sonucunda onların düşünceleri esas alınarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Buna göre katılımcılar 85 olumsuz görüş beyan ederken, 53 olumlu görüş beyan etmiştir. Buradan hareketle, turizm sektörü çalışanlarının temel haklarının düzgün iş standartlarına ağırlıklı olarak uygun olmadığı söylenebilir.

3.7.5. Turizm Sektöründe Sosyal Diyaloga İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcılara ilk olarak; “Daha önce işyerinde çıkan uyuşmazlıkları işçi, işveren temsilcisi (yönetici) bir araya gelerek çözüm için tartıştınız mı?” sorusu yöneltilmiştir. Daha sonra sırasıyla; “Çalışan olarak kendinizi çalıştığınız işletmede söz sahibi hissediyor musunuz?”, “Çalışma şartları ve koşullarının düzeltilmesi için daha önce yönetimle veya üstlerle görüş alışverişinde bulduktan sonra ortak karar aldınız mı?” soruları sorulmuştur. İlk soruya katılımcılardan 14’ü ‘hayır’, 9’u ‘evet’ cevabını vermiş ve 2’si daha önce hiç uyuşmazlık yaşamadığını belirtmiştir. ‘Evet’ cevabını veren katılımcılardan bazıları sadece fikirlerinin alındığını ancak hiçbir şekilde uygulayamaya konulmadığını ifade etmiştir. Buna örnek olarak bir katılımcı; “*Uyuşmazlıklarda yani şu şekilde bazen bana bu söz hakkını veriyorlar sonra neden bu şekilde söz hakkı verdiğine dair kendi kendine çelişiyorlar sonra gelip sana patlıyorlar*” (K4) yanıtını

vermiştir. Yine aynı durumu yaşadığını ifade eden bir katılımcı ise şunları söylemiştir;

“Evet, fikrim alınıyor fakat fikrim alınmış olmak için alınıyor sadece. Yani hiçbir etkisi yok sadece biz sana sormuştuk ama kendi dediklerini yapıyorlar genelde” (K14).

Bu soru için olumlu cevap bir katılımcı; *“Barla ilgili bir sorun varsa zaten fikrim alınmak zorunda kalınıyor. Çünkü şu an sektör şöyle bir durumda genellikle sektörü bilmeyenler parası olduğu için sektöre giriyor. Sektör para kazandırdığı için o yüzden zaten bardan veya garsonluktan veya mutfaktan anlamıyorlar mecburen mutfak şefinin bar şefinin salon şefinin fikrini almak zorunda kalıyorlar”* (K15) açıklamasını yapmıştır. Olumsuz cevap veren bir katılımcı da; *“İş uyuşmazlıkları çıkıyor ama söz sahibi olamıyorum patronlar hep anlayışsızdı. Tacize uğradım otelde. Otelin soğuk hava deposunda aşçı tarafından kamera olmadığı için ispatlayamadım ve işten çıkışımı istedim ama hiçbir şey demediler aşçıyı da çıkartmadılar”* (K6) cevabını vererek başından geçen kötü bir olayı aktarmıştır.

Bölümdeki diğer sorulara verilen cevaplara bakıldığında, katılımcılardan 15’inin çalıştıkları yerde kendilerini söz sahibi hissetmediği ve ortak karar almadığı, 8’inin söz sahibi olduğu ve 2’si uyuşmazlık durumuyla karşılaşmadıkları için fikir alma durumuna gelmedikleri görülmüştür. Uyuşmazlık durumuyla karşılaşmadığını belirten bir katılımcı; *“Şimdiye kadar hiçbir problem çıkmadı ama ki öyle bir şey olursa da kimsenin iyisine kötüsüne karışmam ama beni bir suçlu veya suçlayacak bir durum olduğu zamanda fazlasıyla”* (K10) yanıtını vererek bu sürece kendisinin dışında olan bir konuda fikirlerini beyan etmekten kaçındığını dile getirmiştir. Katılımcılardan biri; *“Söz sahibi değilim konuşamayacağımı da biliyorum yani benim fikirlerim alınmaz yani anında kapının dışındasın”* (K5) açıklamasını yapmıştır. Bir başka katılımcı ise; *“Uyuşmazlıklarda tabi ki söz sahibiyim. Yani ortak noktayı sonuçta bulabiliyoruz yani bir noktada toplanabiliyoruz en azından”* (K8) yanıtını vererek karar alma sürecinde aktif rol oynadığını belirtmiştir.

Tablo 11: Turizm Sektörü Çalışanlarının Sosyal Diyalog Mekanizmasının Düzgün İş Standartlarına Uygunluğu

Soru Numaraları	Olumlu	Olumsuz
E1	9	14
E2	8	15
Toplam	17	29

Yukarıdaki tablo turizm sektörü çalışanlarının sosyal diyalog mekanizmasının düzgün iş standartlarına uygun olup olmadığının belirlenmesi için tasarlanmıştır. Bu tablo, katılımcılarla yapılan mülakatlar sonucunda onların düşünceleri esas alınarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Buna göre katılımcılar 29 olumsuz görüş beyan ederken, 17 olumlu görüş beyan etmiştir. Buradan hareketle, turizm sektörü çalışanlarının sosyal diyalog mekanizmasının düzgün iş standartlarına ağırlıklı olarak uygun olmadığı söylenebilir.

3.7.6. Katılımcıların Turizm Hakkındaki Düşünceleri ile İlgili Bulgular

Bu bölümde katılımcıların turizm hakkındaki düşünceleri, mesleği neden seçtikleri, bu meslekteki deneyimleri gibi durumları tespit edebilmek amacıyla katılımcılara toplamda 2 soru yöneltilmiştir. Bu sorulardan ilki; “Turizm sektöründe çalışmayı tercih etme nedeniniz var mı?” olmuştur. Burada alınan yanıtlar şu şekilde kaydedilmiştir:

“Dediğim gibi Ayvalık tarafında kışın iş yok, ölü. O yüzden tamamen işsiz kalmak yerine mecburen turizm sektörünü tercih ettim” (K24).

“Dediğim gibi yılın en azından 6 7 ayı çalışıyorum diye turizmi seçmişim” (K25).

“Şöyle söyleyeyim size, benim çocukluktan bu yana merakımdı. Yani şöyle, bulunduğum ortamda Sarımsaklı bölgesinde bu işi devam ettirmekteyim. Şu anda 7 8 yaşından bu yana kendi içimde yani anlatılmayacak bir tarif bu çocukluğumdan bu yana her zaman için burayı bir merak ettiğimden dolayı 7 8 yaşından beri

mesela Sarımsaklı sahillerinde yani kumsalında diyeyim size devamlı olarak buraya bir gelme arzumu istediğim vardı. Ki Allah nasip etti ilerleyen dönemlerde 12 yaşında yani tam istediğim bir yerde buldum açıkçası” (K8).

“Ayvalık'ta iş bulmak çok ama çok zor. Ayvalık'ta turizm olduğu için ya lokanta ya restoran ya kafe ya da turizmde otelde çalışabilirsin. Burada başka fabrika falan yok sadece zeytin fabrikaları var ama burada da düşersin okul var okul yazın açık değil biliyorsunuz ki kışın açık elimizden başka bir çare yok yani mecburuz çalışmaya” (K11).

“Çocukluğumdan beri zaten hani bu turizmle ilgili yerlerde bulunuyorum. Çok güzel, çok fazla tatil yapıyordum zamanında da. Zamanla ilgimiz oluştu sonra sınavlara girdiğimizde de buraları kazandık gittik işimi de severek yapıyorum zaten bir problem yaşamıyorum” (K12).

“Kesinlikle işsizlik sebebiyle” (K14).

Turizm sektörü, bireylere genellikle mevsimlik iş imkânı sunmaktadır. Katılımcıların verdiği cevaplardan yola çıkarak, bireylerin istihdam alanı bulamaması, yaşadığı yerin coğrafyası, katılımcıların aldıkları eğitim gibi sebeplerle turizm sektörüne yöneldiği yorumu yapılabilmektedir. Bununla birlikte burada belirtilen ve diğer verilen cevaplar ışığında, turizm sektörünün bireylerde bir meslek anlayışıyla değil de bir mecburiyet olarak yapılan bir iş olduğu ortaya çıkmaktadır. Bireyleri bu sektöre iten temel nedenler; işsizlik, istihdam alanı olmayışı ve özendirici bir meslek gibi görünme durumları olarak sıralanabilmektedir.

Bu bölümde sorulan bir diğer soru da; “Turizme ilişkin sektörel deneyimleriniz ışığında bilgi verebilir misiniz?” sorusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir katılımcı bu soruya; “*Bu sektör bana hiçbir şey katmıyor ama benden çok şey götürüyor psikolojik yönden götürüyor beden sağlığımdan götürüyor yani her yönden götürüyor benden getirisi yok ama götürüsü çok” (K5)* yanıtını vermiş ve turizm sektöründe çalışmanın zor olduğunu dile getirmiştir.

3.7.7. Katılımcıların Düzgün İş Standartlarını Değerlendirmelerine İlişkin Bulgular

Görüşmenin son bölümünde katılımcılara turizm sektöründe yaptıkları işin düzgün iş standartlarına uygun olup olmadığının belirlenmesine yönelik 5 soru yöneltilmiştir. Ayrıca görüşmeye katılan kişilere çalıştığı yerde işveren olsalardı düzgün iş standartlarına uygun bir iş sağlamak için ne yapacakları sorulmuş ve turizm sektörü ile ilgili görüşleri alınmıştır. Bu sorulardan ilki; “Şu an çalıştığınız iş, çevrenizde size saygınlık kazandırıyor mu?” olmuştur. Bu soruya 12 kişi ‘evet’, 11 kişi ‘hayır’ ve 2 kişi kararsız olarak cevap vermiştir. Birkaç katılımcının saygınlık ile ilgili yorumları şu şekilde olmuştur:

“Saygınlık kazandırıyor, takdir ediliyorum. Çalışan otelimizdeki elemanlar mutlu yemeklerimizden, tatlılarımızdan, hizmetimden, gülüşümden, konuşmamdan, ayrıyetten müşterilerde memnun hoş sohbetimizden, yemeklerimizden. Her gün teşekkür etmeleri yetiyor. Memnun olduklarını düşünüyorum. Ellerinize sağlık demeleri bile yeterli bu beğendikleri anlamına gelir” (K6).

“İşin saygınlık kazandırması lazım. Ben kazandırmıyor olarak düşünülmesini istemem. Çünkü sonuçta emek harcıyoruz biz de çalışmanız emeğimizle para kazanıyoruz, verimli bir şeyler çıkarıyoruz ortaya bir kere ve işimiz var işin iyisi kötüsü olmaz” (K7).

“Yaptığım iş çevremde elbette saygınlık kazandırıyor. Ama bazen olumsuz bakış açısı üreten bazı arkadaşlar da oluyor. Bunlarla da karşılaşıyoruz sonuçta beş parmağında beşi bir değil” (K8).

Sonraki soruda katılımcılara; “Çalıştığınız işin düzgün iş olduğunu (nitelikli ve iyi koşullarda olduğunu) düşünüyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soru için en başta katılımcılara araştırmanın amacı anlatılırken ILO’nun düzgün iş standartları açıklanmış ve cevaplar buradan hareketle toplanmaya çalışılmıştır. Katılımcılardan biri; “Yani mesela benim için sigorta çok büyük bir problem bunun için zamanında işletme sahibi ile de görüştük ama özellikle sigorta beni gerçekten düşündürüyor çok iyi olduğunu düşünmüyorum” (K12) cevabını vererek çalıştığı yerde yaşadığı

problemi dile getirmiştir. Bir başka katılımcı ise; “*Bu sektöre göre iyi koşullarda çalıştığımı düşünüyorum*” (K16) yorumu ile turizm sektöründe düzgün iş standartlarının üzerinde bir işe sahip olduğunu belirtmiştir.

Bir sonraki aşamada katılımcılara; “Eğer siz patron olsaydınız, çalıştığınız işteki çalışanlarınıza düzgün iş kapsamında (nitelikli ve iyi koşullarda) bir iş sağlamak ister miydiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların neredeyse tamamı bu soruya ‘evet’ yanıtını vermiştir. Daha sonra katılımcılara “Düzgün işleri sağlamak için ne yaptınız?” sorusu sorulmuş ve katılımcıların görüşleri alınmıştır.

Katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplarda ortak olan konular; doğru ve daha insani ücret, çalışanları dinlemek ve görüşlerini alıp uygulamak, çalışanların temel haklarına yönelik garantiler vermek, onları daha iyi motive etmek, düzgün bir çalışma ortamı sağlamak, izinler konusunda daha düzenleyici olmak ve çalışma saatleri, mesai gibi konularda daha düzgün koşullar yaratmak olarak sıralanabilmektedir.

Katılımcıların bu soru ile ilgili bildirdikleri görüşlerden birkaçı aşağıdaki gibidir:

“*Ben olsam personelin hak ettiğini vermek isterdim. Açıkçası belirli bir saatlerin olmasını isterdim. Hani çalışanlarında psikolojisini sağlığını ondan sonra dinlenme vakitlerini çıkış saatlerini düşünmek isterdim*” (K5).

“*Daha iyi işler sağlamak isterdim. Elemanlarımı ön sırada tutardım, müşteriden önce elemanlarımı düşünürdüm. Çünkü elemanlar ayakta tutar bizi eleman olmasa otel dönmez bir patron çıkıp ta ne kat odası temizleyebilir, ne geçer yemek yapabilir, ne büfe atabilir bunu yapan hep mesleğini yapan insanlardır. Bunu bir patron gelip de yapamaz kaldıramaz*” (K6).

“*Tabi, saatleri eşit yapardım, ücretleri eşit yapardım. Hepsine aynı ücreti verirdim ayırım yapmazdım asla*” (K9).

“*İstemem mi hiç? ben onların rahat çalışabilmesi için tüm imkanları yarattım. İzin verirdim, fazla ücret verirdim*” (K24).

“Tabi ki sağlamak isterdim. Mesela az saat çalıştırdım, öğle molası verirdim. Biz onu bile alamıyoruz. Az zamanda ne yerssek kar” (K23).

Son olarak katılımcılara; “Bunun dışında paylaşmak istediğiniz bir şey var mı?” sorusu sorulmuş ve mülakatlar tamamlanmıştır. Burada turizm ile ilgili görüşlerini paylaşmak isteyen birkaç kişi örnek olarak gösterilecek olunursa;

“İşi bilenin parası olmadığı, parası olanın işi bilmediği bir sektör” (K15).

“Turizm sektörü çok zor bir yer. Yani cidden ben bu sektörü istiyorum deyip bu işe başlayan çok sayılı insan vardır. Çoğu kişi hani bizim zamanımızdan bahsediyorum puanları çok düşük okullardı. O yüzden bir yeri kazanamayanın kapak atmaya çalıştığı yer direkt orasıydı. Yani direkt ben gideyim o işi yapayım modundaydı ama dediğim gibi çokta yapılası bir iş değil mecburiyetten yapıyoruz hepimiz” (K14).

“Turizm sektörü çok zor bir sektör bence. Hani dediğimiz gibi aile hayatınız yok, çalışma saatleriniz uzun, zor ve stresli bir sektör bence” (K13).

Tablo 12: Turizm Sektöründe Sunulan İşlerin Düzgün İş Standartlarına Uygunluğu

Soru Numaraları	Olumlu	Olumsuz
G1	12	11
G2	10	15
Toplam	22	26

Yukarıdaki tablo turizm sektöründe sunulan işlerin düzgün iş standartlarına uygun olup olmadığının belirlenmesi için tasarlanmıştır. Bu tablo, katılımcılarla yapılan mülakatlar sonucunda onların düşünceleri esas alınarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Buna göre katılımcılar 26 olumsuz görüş beyan ederken, 22 olumlu görüş beyan etmiştir. Buradan hareketle,

turizm sektöründe sunulan işlerin düzgün iş standartlarına ağırlıklı olarak uygun olmadığı söylenebilir.

Tablo 13: Araştırma Soruları İçin Elde Edilen Bulgular

Araştırma Soruları	Sonuç
Araştırma Sorusu 1: Turizm sektöründe çalışanların istihdam koşulları düzgün iş standartlarına uygun mudur?	Uygun Değildir.
Araştırma Sorusu 2: Turizm sektöründe çalışanların temel hak ve standartları düzgün iş standartlarına uygun mudur?	Uygun Değildir.
Araştırma Sorusu 3: Turizm sektöründe çalışanların sosyal güvenlik düzeyleri düzgün iş standartlarına uygun mudur?	Uygun Değildir.
Araştırma Sorusu 4: Turizm sektöründe çalışanların sosyal diyalog sistemi düzgün iş standartlarına uygun mudur?	Uygun Değildir.
Araştırma Sorusu 5: Turizm sektöründeki işler düzgün iş standartlarına uygun mudur?	Uygun Değildir.

Yukarıdaki tabloda araştırma kapsamında oluşturulan araştırma sorularına ilişkin sonuçlar bulunmaktadır. Yukarıdaki tablodan da görüldüğü gibi turizm sektöründe çalışanların istihdam koşullarının, temel haklarının, sosyal güvenlik düzeylerinin, sosyal diyalog mekanizmasının ve turizm sektöründe sunulan işlerin ILO'nun belirlediği düzgün iş standartlarına uymadığı tespit edilmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Yapılan araştırmada Balıkesir ilinin Ayvalık ilçesinde turizm faaliyeti yürüten işletmelerde çalışan kişilerin çalışma koşullarının Düzgün İş standartlarına uyup uymadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda toplamda 25 turizm çalışanıyla derinlemesine mülakat yapılmış ve yazar tarafından katılımlı gözlem tekniği kullanılmıştır.

Katılımcıların demografik özellikleri göz önünde bulundurularak, turizm sektöründe çalışanların çoğunun genç, kadın, bekâr, lisans düzeyinin altında eğitime sahip, deneyim sürelerinin kısa olduğu söylenebilir.

Araştırmanın bulgularından hareketle, bu sektörde çalışanların bu işleri tercih etme sebebinin o bölgede başka iş imkânının olmaması, bireylerin kışın okuduğu gerekçesiyle harçlık kazanmak istemeleri gibi sebepler olduğu söylenebilir. Bu anlamda turizm, kişilerin daha düzenli bir iş bulana kadar geçici olarak çalıştıkları bir sektör olarak değerlendirilebilir.

Turizm sektöründe çalışanların istihdam koşullarındaki sorunlara bakıldığında, yaz sezonunda çalışılması sebebiyle sıcak ve havasız çalışma ortamlarının çalışanlar için sorun yarattığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda turizm işletmelerinde mutfak bölümünde çalışan kişilerin aşırı koku ve havasız ortamda çalışmaları sebebiyle problem yaşadıkları belirlenmiştir. Bununla birlikte, eşit olmayan ücretler, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, izin günü olmayışı gibi faktörlerin çalışanların stres yükünde artışa neden olduğu saptanmıştır.

Birçok sektörde çalışanların gelişimini sağlamak amacıyla eğitimler düzenlenmektedir. Ancak turizm sektöründe işlerin herhangi bir yetenek veya yetkinlik gerektirmeyen işler olması sebebiyle bu eğitimler ihtiyaç olarak görülmemektedir. Bu bilgiler ışığında, turizm sektöründe çalışanlar yeteneklerinin yaptıkları işe uygun olduğunu belirtmişlerdir. Bulgular aynı zamanda, çalışanların izin haklarını kullanamaması ve düşük ücret gelirin sahip olması sebebiyle sosyal bir hayat sürmenin zor olduğunu göstermektedir.

Turizm sektörü çalışanlarınının 4857 sayılı İş Kanunu'ndan doğan hafta tatilleri olmasına rağmen, kanuna aykırı şekilde hareket edilip, bu izinlerin

kullanılmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanlardan birçoğu sezonluk çalışmaları sebebiyle yıllık izne hak kazanmamaktadır.

Turizm sektöründe çalışanların istihdam koşulları Düzgün İş açısından değerlendirilirse, bu sektörün istihdam koşulları açısından Düzgün İş standartlarına uymadığı sonucuna varılabilir. Nitekim bu sonuç, gerek sayısal olarak yapılan değerlendirmeler, gerek yapılan mülakatlar, gerekse katılımlı gözlem yöntemi yardımıyla ortaya konmuştur.

Turizm sektöründe çalışanların sosyal güvenlik düzeylerinin Düzgün İş standartlarına uygunluğu değerlendirildiğinde, 16 katılımcının mülakat yapıldığı zaman veya öncesindeki dönemde bu sektörde kayıt dışı çalıştığı görülmüştür. Buradan hareketle kayıt dışı istihdamın bu sektörde yaygın olduğu söylenebilir. Ayrıca 25 katılımcıdan 20'sinin iş güvencesi olmadığı belirtmesi de bu sektörün sosyal güvenlik konusunda zayıf kaldığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Bu noktada işverenlerin kayıt dışı işçi çalıştırmaması için devletin daha caydırıcı yatırımlarda bulunması gerekmektedir.

Turizm sektöründe çalışanların temel haklarının Düzgün İş standartlarına uygunluğu değerlendirildiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun ayrımcılığa uğramadığı saptanmıştır. Katılımcıların 12'si kendisini diğer çalışanlarla eşit görürken, 13'ü eşit olmadığını belirtmiştir. Eşit olmadığını belirten katılımcılar bunun sebebinin yaş ve ücret olduğunu beyan etmişlerdir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun uzun çalışma saatlerine ek olarak kendi iradesi dışında mesaiye kalması ve bunun sonucunda fazla çalışma ücreti alamamasının çalışanların istek ve motivasyonlarında azalmaya neden olduğu söylenebilir. Aynı zamanda uzun çalışma saatlerinin olması nedeniyle çalışanların gününün büyük çoğunluğunu işte geçirmesinin aile hayatını olumsuz etkilediği ve iş-yaşam dengesinin bozulmasına neden olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle turizm sektörünün temel haklar noktasında zayıf kaldığı yorumunu yapmak mümkün olacaktır.

Turizm sektöründe çalışanların sosyal diyalog mekanizmasına ilişkin bulguları değerlendirildiğinde, bu sektörde çalışanların sosyal diyalog mekanizması noktasında belirttiği görüşlerin çoğunun olumsuz olduğu tespit

edilmiştir. Çalışanların karar alma mekanizmasına katılmadıkları, katılsalar da uygulama noktasında sorunların yaşandığı belirlenmiştir.

Turizm sektöründe çalışanların bu sektördeki çalışma koşullarıyla ilgili görüşler değerlendirildiğinde, katılımcıların verdiği cevaplardan hareketle, bu sektörde çalışmanın zor olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların birçoğu bu sektörün bir meslek değil, zorunlu ve geçici bir iş olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda bireyleri bu sektöre iten faktörlerin genellikle, işsizlik, istihdam alanı yetersizliği olduğu yorumu yapılabilir.

Turizm sektöründe çalışanların yaptıkları işin Düzgün İş standartlarına uygunluğu değerlendirildiğinde, katılımcılar genel olarak saygın bir işte çalıştığını belirtse de bunun en önemli nedeninin çok uzun saatler ve yorucu olan bir işte çalışıp bu sebeple takdir aldıklarını düşünmeleridir. Turizm sektöründe çalışanların çalışma koşullarını kötü olarak nitelendirdiği ancak başka işlerle kendi işi arasında karşılaştırma yaptıklarında kendi işlerinin daha iyi olduğunu düşünmeleri de tespitler arasında yer almaktadır.

Turizm sektörünün genellikle sezonluk olması, düzensiz, uzun ve yorucu çalışma saatlerinin turizm faaliyeti veren tüm işletmelerde benzer olacağı sonucunu doğruladığını söylemek mümkün olacaktır. Araştırma bulgularının daha fazla genelleştirilebilmesi adına farklı şehirlerdeki turizm faaliyeti veren işletmelere ve daha çok sayıda turizm çalışanına ulaşılması faydalı olacaktır.

Araştırmanın sonucunda, çalışanların yemek molası, ara dinlenmesi gibi sürelerinin yetersiz olmasının yanı sıra yoğunluk sebebiyle çoğu zaman kullanılmadığı tespit edilmiştir. Bu anlamda turizm faaliyeti veren işletme sahiplerinin, çalışanların dinlenme sürelerini iyileştirmesi ve uygulanmasını sağlaması gerekmektedir. Çalışanların mesai saatleri ve izinleri kanunun gerekliliklerine göre olmalıdır.

Araştırma sonuçları turizm sektörü çalışanlarının yoğun çalışma temposu sebebiyle iş-yaşam dengesinin kurma noktasında sorun yaşadığını göstermektedir. Özellikle bu sektörde çok sık karşılan fazla çalışma durumu, çalışanların sosyal hayatına vakit ayıramamasına neden olmaktadır. Çalışanların iş dışında da bir hayatı olduğu dikkate alınarak uzun saatler çalışmanın üzerine yapılan fazla çalışma taleplerinin engellenmesi önemli olmaktadır. Çalışanların, az çalışan ve çok uzun saatlerde iş anlayışının

değişmesinin talebi göz önüne alındığında, turizm faaliyeti veren işletmelerin daha çok kişiyi istihdam etmesi bu sorunun çözümünde etkili olabilecektir. Bu çözüm çalışanların hakları olan izinlerini kullanabilmeleri noktasında da faydalı olacaktır.

Turizm sektörü, yapısal özellikleri gereği olumsuz çalışma koşullarını içinde barındırmaktadır. Sezonluk iş imkânı sunması, 7/24 hizmet kavramını barındırması gibi sebeplerin varlığı uzun ve yorucu çalışma saatlerini beraberinde getirmektedir. Bu yönüyle değerlendirildiğinde, turizm sektöründeki çalışma koşullarının Düzgün İş'e uyması noktasında sorun yarattığı düşünülmektedir. Ancak gerekli tedbirler alındığında Türkiye'de turizm sektörünün Düzgün İş standartlarına uygun olabileceğini söylemek mümkün olacaktır.

Etkisini sürdüren Covid-19 salgını birçok sektörü etkilemiştir. En çok etkilenen sektörlerden birisi de turizm sektörüdür. Salgın sebebiyle turizm sektöründe yaşanan durgunluk, bu sektördeki istihdamın da sınırlı kalmasına neden olmuştur. Yapılan bu çalışma, Covid-19 salgını sürecinde turizm sektöründeki istihdam ve çalışma koşullarının nasıl etkilendiği ile ilgili yapılacak çalışmalara ışık tutabilir.

KAYNAKÇA

- Afşar, A. (2002). Türkiye Turizm Sektöründe Konaklama İşletmelerinin Finansal Analizi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 157-166.
- Akın, A., Şimşek, M. Y., & Akın, A. (2012). Turizm Sektörünün Ekonomideki Yeri ve Önemi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 63-81.
- Akkaşoğlu, S., & Ulama, Ş. (2016). İşgörenlerin Çalışma Koşulları ve İş Tatmini: İstanbul'da Beş Yıldızlı Konaklama Şirketlerinde Bir Araştırma. *3rd International Congress of Tourism & Management Researches*, 95-110.
- Altındal, Y. (2016, Mayıs 16). Türkiye'de Turizm Sektöründe Kadın Girişimciliğinin Gelişiminin İncelenmesi: Batı Akdeniz Bölgesi-Güney Ege Bölgesi Karşılaştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı*. Isparta: Doktora Tezi.
- Altınar, A. (2019). Turizm ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Örneği (1969-2018). *Anadolu İktisat ve İşletme Dergisi*, 114-133.
- Anker, R. ve öte., (2002). Measuring Decent Work with Statistical Indicators. *International Labour Office*, 1-74.
- Ateşoğlu, L. (2006, Kasım 15). Avrupa Birliği Turizm Politikası ve Avrupa Birliği ile Türkiye Turizm Sektörleri Üzerine Etkileri. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı*. Muğla: Yüksek Lisans Tezi.
- Aykaç, A. (2009). *Yeni İşler, Yeni İşçiler: Turizm Sektöründe Emek*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bahar, O. (2006). Turizm Sektörünün Türkiye'nin Ekonomik Büyümesi Üzerindeki Etkisi: VAR Analizi Yaklaşımı. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 137-150.
- Bahar, O. (2007). Küreselleşme Sürecinde Türkiye'de Turizm Sektörüne Sağlanan Teşvikler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 61-78.

- Başol, O., & Saruhan, O. (2018). Alışveriş Merkezi Çalışanlarının Çalışma Koşullarının İnsan Onuruna Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi: Nitel Bir İnceleme. *KOSBED*, 127-147.
- Bayrak, S. (2018). İnsana Yakışır İş Kavramı Bakımından Türkiye'de İnşaat Sektörünün Genel Görünümü. *Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 1531-1554.
- Beddoe, C. (2004). *Labour Standards Social Responsibility and Tourism*. Mexico: Tourism Concern.
- Beer, A. D., Rogerson, C. M., & Rogerson, J. M. (2013). Decent Work in the South African Tourism Industry: Evidence from Tourist Guides. *Springer Science+Business Media Dordrecht*, 89-103.
- Bolwell, D., & Weinz, W. (2008). Guide for Social Dialogue in the Tourism Industry. *International Labour Office*, 1-86.
- Boyer, R. (2006). Employment and Decent Work in the Era of Flexicurity . *Paris-Jourdan Sciences Economiques Working Paper N.2006-21*, 1-40.
- Chen, S.-C., Jiang, W., & Ma, Y. (2020). Decent Work in a Transition Economy: An Empirical Study of Employees in China. *Technological Forecasting & Social Change* 153, 1-11.
- Creswell, J. W. (2019). *Nitel Araştırmacılar İçin 30 Temel Beceri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çavuş, Ö. H., & Kurar, İ. (2015). Turizm Sektöründe Çalışanların Hukuki Haklarına İlişkin Farkındalıkları: Konaklama ve Yiyecek-İçecek İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 147-174.
- Çımat, A., & Bahar, O. (2003). Turizm Sektörünün Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri ve Önemi Üzerine Bir Değerlendirme . *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1-18.
- Davras, G. M., & Aktel, M. (2018). 2015-2016 Krizinin Türkiye Turizmine Yansımaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 27-38.

- Deranty, J. P., & MacMillan, C. (2012). The ILO's Decent Work Initiative: Suggestions for an Extension of the Notion of "Decent Work". *Journal of Social Philosophy Vol. 43 No. 4*, 386-405.
- Dilber, İ. (2007). Turizm Sektörünün Türkiye Ekonomisi Üzerindeki Etkisinin Girdi-Çıktı Tablosu Yardımıyla Değerlendirilmesi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 205-220.
- Dodd, V., Hooley, T., & Burke, C. (2019). Decent Work in the UK: Context, Conceptualization and Assessment. *Journal of Vocational Behavior* 112, 270-281.
- Doğan, İ. (2015). Sosyal Dışlanma ve İnsan Onuruna Yakışır İş: Yoksunlukların Algılanması. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 135-157.
- Emekli, G. (2005). Avrupa Birliği'nde Turizm Politikaları ve Türkiye'de Kültürel Turizm . *Ege Coğrafya Dergisi*, 99-107.
- Fabio, A. D., & Kenny, M. E. (2019). Decent Work in Italy: Context, Conceptualization and Assessment. *Journal of Vocational Behavior* 110, 131-143.
- Ferraro, T., Pais, L., & Santos, N. R. (2015). Decent Work: An Aim for all Made by all. *International Journal of Social Sciences Vol. IV No. 3*, 30-42.
- Ferreira, J. A. ve öte., (2019). Decent Work in Portugal: Context, Conceptualization and Assessment. *Journal of Vocational Behavior* 112, 77-91.
- Field, G. S. (2003). Decent Work and Development Policies. *International Labour Review Vol. 142 No.2* , 239-262.
- Garda, B. (2014). *Macera Turizmi Pazarlaması: Özel İlgi Turizminin Yeni Yüzü*. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review Vol. 142 No. 2*, 113-145.
- Ghai, D. (2006). Decent Work: Objectives And Strategies. Geneva: International Labour Office.

- Gibb, S., & Ishaq, M. (2018). Decent Work: What Matters Most and Who Can Make a Difference *Employee Relations: The International Journal Vol. 42 No.4*, 845-861.
- Glaesser, D. (2005). *Turizm Sektöründe Kriz Yönetimi*. İstanbul: Set-Systems.
- Göçen, S., Yirik, Ş., & Yılmaz, Y. (2011). Türkiye'de Krizler ve Krizlerin Turizm Sektörüne Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi C.16 S.2*, 493-509.
- Güler, Ç., & Vaizoğlu, S. A. (2011). *Turizm ve Çevre*. Ankara: Yazıt Yayıncılık.
- Günaydın, D. (2015). İnsana Yakışır İş: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme . *The Journal of Academic Social Science Studies*, 123-148.
- Hazar, A. (2007). *Spor ve Turizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Huang, W. ve öte., (2020). Roles of Gender and Basic Need Satisfaction in Decent Work Perception and Voice Behavior. *Employee Relations: The International Journal Vol.43 No.1*, 263-278.
- İçöz, O. (1991). Turizm Sektörünün Gelişmesinde İnsan Unsurunun Önemi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 15-18.
- ILO. (1999). *Report of the Director-General: Decent Work*. Geneva: International Labour Conference 87th Session.
- ILO. (2002). Towards Decent Work: Social Protection in Health for all Workers and Their Families. *Strategies and Tools against Social Exclusion and Poverty*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization.
- ILO. (2013). Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators. *ILO Manual: Second Version*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO. (2015). *Sectoral Studies on Decent Work in Global Supply Chains*. Geneva.
- İpeççi, E. (2019, Ocak). Lojistik Sektöründe Çalışma Koşulları: İnsan Onuruna Yakışır İş Açısından Bir Araştırma. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı*. Yüksek Lisans Tezi.

- İslamoğlu, E., & Şimşek, H. C. (2018). "Düzgün İŞ" Bağlamında Turizm Sektöründeki Çalışma Koşulları Üzerine Bir Araştırma. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 147-161.
- Işığıçok, Ö. (2009). Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İŞ. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 307-331.
- IŞık, V. (2018). Refah Devletinin Dönüşüm Süreci ve "Düzgün İŞ" Kapsamında Sosyal Güvenlik Anlayışı. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 109-128.
- İzgi, B. B., & Olcay, A. (2008). ÖalıŐma Koşullarının Önemi: Gaziantep İlindeki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İŞletmesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 10/1*, 43-62.
- Kantarci, H. B., & Karakaya, U. (2016). The Effects of Tourism Sector on Turkey's Economic Development. *International Academic Conference Proceedings*, 1-7.
- Kaya, İ., & Atçı, D. (2015). Türk Turizm Sektöründe Çalışma Saatlerinin Analizi Ve Değerlendirilmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Kaya, S. (2020). İnsana Yakışır İŞ Açığı: Çalışan Yoksulluğu AçıŐından Bir. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 55-106.
- Kılıç, S. N. (2016). Otel Çalışanlarının Düzgün İŞ Koşullarının Sağlanmasına Yönelik Algıları ve İŞten Ayrılma Niyetine Etkisi (Ayvalık Örneği). *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İŞletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı*. Balıkesir: Yüksek Lisans Tezi.
- Kılıç, S. N., & Avcıkurt, C. (2020). Otel Çalışanlarının "Düzgün İŞ" Koşullarına Yönelik Algıları ve İŞten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Gaziantep University Journal Of Social Sciences*.
- Kozak, M. (2014). *Sürdürülebilir Turizm: Kavramlar-Uygulamalar*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Moiz, M. ve öte., (2017). *Turizm Sektörü Bağlamında Kayıt Dışı İstihdam ve Daha Genelde Bölgesel İstihdam Değerlendirme Raporu*. İstanbul: Ekonomistler Derneği.

- Navickas, V., & Malakauskaite, A. (2009). The Possibilities for the Identification and Evaluation of Tourism Sector Competitiveness Factors. *The Economic Conditions of Enterprise Functioning Vol. 61 No. 1*, 37-44.
- Nebioğlu, O. (2019). Turizm ve Yiyecek Tüketimi: Uluslararası Alanyazın Üzerine Bibliyometrik Bir Analiz. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 71-88.
- Öz, C. S., & Bulut, E. (2014). 'Düzenli İş' Bağlamında Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma Koşullarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 99-121.
- Palaz, S. (2005). Düzenli İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*.
- Pearlman, D. M., & Schaffer, J. D. (2013). Labor Issues within the Hospitality and Tourism Industry: A Study of Louisiana's Attempted Solutions. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism Volume. 12 Issue. 3*, 216-242.
- Pemayun, A. A., & Suderana, I. W. (2019). Shifting Social and Economic Structural Community: Rapid Development of Tourism Sector. *International Journal of Social Sciences and Humanities Vol. 3 No. 1*, 115-124.
- Ribeiro, M. A., Pereira Teixeira, M. A., & Ambiel, R. A. (2019). Decent Work in Brazil: Context, Conceptualization and Assessment. *Journal of Vocational Behavior 112*, 229-240.
- Rodgers, G. (2007). Labour Market Flexibility and Decent Work. *DESA Working Paper No.47*.
- Ross, G. F. (2008). Tourism Industry Employee Workstress—A Present and Future Crisis. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 132-147.
- Saruhan, O. (2017, Ekim). AVM Çalışanlarının İnsana Yakışır İş Standartları Bağlamında Değerlendirilmesi: Lüleburgaz Örneği. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı*. Yüksek Lisans Tezi.

- Seymen, O. ve öte., (2017). Turizm Sektöründe Çalışma Koşulları Algısı, Hizmet Verme Yatkınlığı ve Mesleki Yabancılaşma İlişkisi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Açısından Bir Değerlendirme. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 401-430.
- Shrestha, H. P., & Shrestha, P. (2012). Tourism in Nepal: A Historical Perspective and Present Trend of Development. *Himalayan Journal of Sociology & Antropology-Vol. V*, 54-75.
- Siddiqui, T. (2005, November). International Labour Migration from Bangladesh: A Decent Work Perspective. Geneva: International Labour Office Working Paper No.66.
- Şit, M. (2016). Türkiye’de Turizm Sektörünün İstihdama Katkısı. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 101-117.
- T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2019). *Turizm İstatistikleri 2019 1. Çeyrek Ocak-Mart*.
- T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2020). *Turizm İstatistikleri*. <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-9851/turizm-istatistikleri.html> adresinden alındı
- Tekin, Ö. A. (2014). Sendikacılık ve Türkiye Turizm Sektörü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 125-152.
- Topallı, N. (2015). Turizm Sektörünün Türkiye'nin Ekonomik Büyümesi Üzerindeki Etkisi: 1963-2011. *International Journal Of Economic and Administrative Studies*, 339-352.
- Tosun, C., & Timothy, D. J. (2001). Shortcomings in Planning Approaches to Tourism Development in Developing Countries: The case of Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 13/7, 352-359.
- Tuna, M. ve öte., (2017). Turizm Öğrenimi Gören Öğrencilerin Sektör Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışmaya Yönelik Tutumları: Meslek Yüksekokulu, Yüksekokul ve Fakülte Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 41-60.
- Tutar, F. ve öte., (2013). Turizm Sektörünün İstihdam Üzerine Etkileri. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 14-27.

- TÜİK. (2021, Mart 22). *İşgücü İstatistikleri, 2020*. Türkiye İstatistik Kurumu: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2020-37484> adresinden alındı
- Tüzünkan, D. (2015). Düzün İşin 4 Temel Hedefi Açısından Uluslararası İş Gücü Göçünün Değerlendirilmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1-15.
- Tüzünkan, D. (2015, Mart 9). Türkiye'de Turizm Sektöründe İstihdam Politikalarının İnsan Onuruna Yakışır İş Bakımından İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı*. İstanbul: Doktora Tezi.
- Tüzünkan, D. (2016). Düzgün İş'in Hedefleri Açısından Türk Turizm Sektörünün Genel Özellikleri. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 241-251.
- UNTWO. (December 2020). World Tourism Barometer. Volume:18 Issue:7.
- Winchenbach, A., Hanna, P., & Miller, G. (2019). Rethinking Decent Work: The Value of Dignity in Tourism Employment. *Journal of Sustainable Tourism* , 1026-1043.
- Yanardağ, M. Ö., & Avcı, M. (2012). Turizm Sektöründe İstihdam Sorunları: Marmaris, Fethiye, Bodrum İlçelerine Üzerine Ampirik Bir İnceleme. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 39-62.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara : Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, S., & İslamoğlu, E. (2014). "İnsana Yakışır İş" Kavramı Bağlamında Türkiye'de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 145-175.
- Yıldız, Z. (2011). Turizm Sektörünün Gelişimi ve İstihdam Üzerindeki Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi* , 54-71.
- Yıldız, Z., & Durgun, A. (2010). 2008 Küresel Ekonomik Krizi ve Turizm Sektörü Üzerine Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 1-15.
- Zengin, B. (2010). Turizm Sektörünün Türkiye Ekonomisine Reel ve Moneter Etkileri. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 102-126.

EKLER

EK 1: Araştırmada Kullanılan Mülakat Soruları

Turizm Sektöründe Çalışma Koşullarının Değerlendirilmesine Yönelik Derinlemesine Mülakat Soruları

Değerli Katılımcı;

Yapılan çalışmanın amacı, turizm sektöründeki çalışma koşullarının Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) hedefleri arasına aldığı “Düzgün İş” kavramının bu sektör üzerinde uygulanıp uygulanmadığının incelenmesidir.

Araştırmaya verilecek yanıtlar yalnızca yazarın “Düzgün İş Standartları Açısından Turizm Sektöründe Çalışma Koşulları Üzerine Nitel Bir Araştırma” adlı Yüksek Lisans tezinde bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Yanıtlar hiçbir şekilde üçüncü şahıslar ile paylaşılmayacaktır.

Gösterdiğiniz ilgi ve yapacağınız yardımlar için şimdiden teşekkür ederiz.

Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ
Y.L. Öğrencisi Sinem KAYA

A. Katılımcının demografik bilgileri;

1. Lütfen cinsiyetinizi belirtiniz.
2. Lütfen yaşınızı belirtiniz.
3. Lütfen medeni durumunuzu belirtiniz.
4. Lütfen eğitim durumunuzu belirtiniz.
5. Lütfen çalıştığınız ili belirtiniz.
6. Lütfen çalıştığınız işletmenin türünü belirtiniz.
7. Lütfen turizm sektöründe istihdam edilme şeklini belirtiniz.

8. Lütfen yılın hangi aylarında çalıştığınızı belirtiniz.
9. Lütfen pozisyonunuzu belirtiniz.
10. Lütfen kaç yıldır turizm sektöründe çalıştığınızı belirtiniz.
11. Lütfen turizm sektöründe hangi departmanda çalışmakta olduğunuzu belirtiniz.
12. Lütfen bu meslekteki deneyim sürenizi belirtiniz.
13. Yöneticilik fonksiyonunuz var mı?
14. Eğer yöneticilik fonksiyonunuz varsa, kaç kişiden sorumlusunuz?
15. Kime (hangi yöneticiye) bağlı olarak çalışıyorsunuz?

B. Katılımcıların istihdamı ve çalışma koşullarına ilişkin bilgiler;

1. Fiziki çalışma ortamınızdan bahseder misiniz? (soğuk-sıcak, karanlık, aydınlık, havasız, hijyenik, vb.)
2. Zihinsel çalışma ortamınızdan bahseder misiniz? (stresli, yorucu, gergin, eğlenceli, keyifli, vb.)
3. İş Kanununa göre mi yoksa Borçlar kanununa göre mi yapılan bir sözleşme ile çalışıyorsunuz?
4. İşinizin kendi yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?
5. Yetenekleriniz çalıştığınız işe göre yeterli mi? (Yeterli/Yetersiz)
6. İşyerinde becerilerinizin gelişimi ile ilgili eğitimler oluyor mu?
7. Evet ise, siz bu eğitimlerden faydalandınız mı?
8. Bu işi severek ve isteyerek mi seçtiniz?
9. Bu işi piyasadaki işsizliği düşünerek (yeteneklerinizin altında olduğu halde) mi kabul ettiniz?
10. Adil bir ücret aldığınızı düşünüyor musunuz?
11. Aldığınız ücret, sosyal bir hayat sürdürmeniz için sizce yeterli mi?
12. Sizce, yaptığınız işe göre aylık net ne kadar ücret almalısınız?
13. Çalışma koşullarınız hakkında bilgi verir misiniz?
14. Gece çalışmanız var mıdır?
15. Çalışma saatleriniz uzun mudur?
16. Çalışma saatleriniz yorucu mudur?
17. Haftalık izinlerinizi istediğiniz gün kullanabiliyor musunuz?
18. Haftalık izinlerinizi hafta sonu kullanabiliyor musunuz?

19. Yıllık ücretli izin kullanabiliyor musunuz? (Mevsimlik çalışmıyorsa)
20. Kullanıyorsanız kaç parça halinde kullanıyorsunuz?

C. Sosyal güvenlik haklarının iş yerinde uygulanmasına ilişkin bilgiler;

1. Sizce işyerinizde iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri uygulanıyor mu?
2. İş güvencenizin olduğunu düşünüyor musunuz?
3. Kıdem tazminatı ve diğer sosyal haklardan kaçınmak için istifa etmeye zorlandınız mı?
4. İşten çıktığınız takdirde sosyal haklarınızı alabileceğinizi düşünüyor musunuz?
5. Turizm sektöründe sigortasız çalıştırıldınız mı?
6. Turizm sektöründe sigortasız çalıştırılan kişilere şahit oldunuz mu?

D. İş yerindeki temel haklara ilişkin bilgiler;

1. İş yerinde siyasi görüş, ırk, ten rengi, din ve cinsiyet gibi nedenlerden dolayı hiç ayrımcılığa maruz kaldınız mı?
2. Diğer çalışanlar ile eşit olduğunuzu hissediyor musunuz?
3. Mesaiye kendi iradeniz ile mi kalıyorsunuz?
4. Mesaiye kaldığınız zaman, fazla çalışma ücreti alabiliyor musunuz?
5. Turizm sektöründe çalışmak, aile hayatınızı olumsuz yönde etkiliyor mu?
6. İşe ve ailenize ayırdığınız saatin dengeli olduğunu düşünüyor musunuz?

E. Turizm sektöründe sosyal diyaloga ilişkin bilgiler;

1. Daha önce işyerinde çıkan uyuşmazlıkları işçi, işveren temsilcisi (yönetici) bir araya gelerek çözüm için tartıştınız mı?
2. Çalışan olarak kendinizi çalıştığınız işletmede söz sahibi hissediyor musunuz?
3. Çalışma şartları ve koşullarının düzeltilmesi için daha önce yönetimle veya üstlerle görüş alışverişinde bulunduktan sonra ortak karar aldınız mı?

F. Turizm hakkında bilgiler;

1. Turizm sektöründe çalışmayı tercih etme nedeniniz var mı?

2. Turizme ilişkin sektörel deneyimleriniz ışığında bilgi verebilir misiniz?

G. Düzgün işler ile ilgili bilgiler;

1. Şu an çalıştığınız iş, çevrenizde size saygınlık kazandırıyor mu?
2. Çalıştığınız işin düzgün iş olduğunu (nitelikli ve iyi koşullarda olduğunu) düşünüyor musunuz?
3. Eğer siz patron olsaydınız, çalıştığınız işteki çalışanlarınıza düzgün iş kapsamında (nitelikli ve iyi koşullarda) bir iş sağlamak ister miydiniz?
4. (Cevap olumluysa) Düzgün işleri sağlamak için ne yapardınız?
5. Bunun dışında paylaşmak istediğiniz bir şey var mı?

Katımlarınız ve destekleriniz için teşekkür ederim.

EK 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim	Pozisyon	Tecrübe (Yıl)
K1	Kadın	43	Bekâr	İlkokul	Otelde Kat Görevlisi	1
K2	Kadın	24	Bekâr	Ön Lisans	Markette Satış Danışmanı	2
K3	Erkek	25	Bekâr	Ön Lisans	Markette Yönetici	3
K4	Kadın	18	Bekâr	Lise	Otelde Servis Elemanı	5
K5	Kadın	43	Bekâr	Lise	Otelde Kat Görevlisi	1
K6	Kadın	26	Evli	Ortaokul	Otelde Aşçı	4
K7	Kadın	52	Evli	Ön Lisans	Restoranda Aşçı Yardımcısı	3
K8	Erkek	29	Evli	Lise	Otelde Genel İşler	17
K9	Kadın	55	Bekâr	İlkokul	Fırında Satışçı	2
K10	Kadın	54	Bekâr	İlkokul	Otelde Çamaşırhane Görevlisi	4
K11	Kadın	30	Evli	Ortaokul	Otelde Kat Görevlisi	4
K12	Erkek	23	Bekâr	Ön lisans	Otelde Servis Elemanı	4
K13	Kadın	23	Bekâr	Ön Lisans	Otelde Aşçı	5
K14	Kadın	25	Bekâr	Lisans	Kafede Şef Garson	7
K15	Erkek	23	Bekâr	Ön Lisans	Kafede Barista	6
K16	Erkek	23	Evli	Lisans	Restoranda Servis Elemanı	3 Ay
K17	Erkek	30	Evli	Yüksek Lisans	Otelde Muhasebeci	5
K18	Kadın	18	Bekâr	Lise	Otelde Mutfak Elemanı	1 Ay
K19	Kadın	16	Bekâr	Lise	Pastanede Servis Elemanı	2
K20	Erkek	21	Bekâr	Ön Lisans	Beachte Servis Elemanı	3
K21	Kadın	23	Evli	Ön Lisans	Markette Satış Danışmanı	4 Ay
K22	Erkek	17	Bekâr	Lise	Teknede Satışçı	4
K23	Kadın	16	Bekâr	Lise	Otelde Servis Elemanı	3
K24	Kadın	51	Bekâr	Ortaokul	Otelde Kat Görevlisi	7
K25	Erkek	33	Bekâr	Ön Lisans	Resepsiyon	8