

**TÜRKİYE’DE TURİZM SEKTÖRÜNDE ESNEK İSTİHDAM UYGULAMLARI
VE
TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE YER ALAN DÜZENLEMELER**

**FLEXIBLE EMPLOYMENT PRACTICES AND REGULATIONS IN THE COLLECTIVE
BARGAINING AGREEMENTS AT THE TOURISM SECTOR IN TURKEY**

Özet

Son yıllarda yoğun olarak tartışılan esneklik; bir yönüyle çalışanların daha fazla sömürülmesine yol açan, dayanışma duygusunu zayıflatan, çalışma hayatının dengelerini işveren lehine değiştiren istihdam biçimi olarak eleştirilmekte, diğer yandan çalışanların iş ve yaşam dengesini sağlayan, işyerinin devamlılığını artıran ve istihdamın piyasa şartlarına adaptasyonunu gerçekleştiren çalışma biçimi olarak savunulmaktadır.

Türkiye’de doğal esnekliğin (kayıtdışı istihdam) yaygın olması esneklik tartışmalarının önemini artırmakta; kayıtlı istihdam, kayıtlı ve örgütlü istihdam, kısmen kayıtlı istihdam ve kayıtdışı istihdam şeklindeki dörtlü istihdam biçiminin iş piyasasına egemen olması, esneklik taleplerinin sorgulanmasına yol açmaktadır. Bu dört istihdam biçiminin ortaya çıkardığı haksız rekabet ve sömürü iş piyasamızın temel sorunu olma özelliğini muhafaza etmektedir.

İşverenlerin esnek istihdam ile ilgili toplu pazarlıktaki hedefleri kanunların çizdiği çerçeveyi toplu iş sözleşmeleriyle uygulanabilir kılmak, detaylandırmak, toplu iş sözleşmesi düzeyinde garanti altına almaktır. İşçi kesimi ise esneklik uygulamasını toplu iş sözleşmesi düzeyinde engellemek, sınırlandırmak ve kontrollü uygulamak için toplu iş sözleşmesi maddelerini düzenlemeye çalışmaktadır.

Turizm sektörü istihdam potansiyeli açısından Türkiye’nin en önemli sektörleri arasında yer almaktadır. Esneklik uygulamaları açısından değerlendirildiğinde 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu’ndan önce esneklik uygulamasının fiilen var olması esneklik açısından bu sektörü farklı kılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu mevcut esneklik uygulamalarını yasal çerçeveye kavuştururken, esnek istihdam biçimlerini hayata geçirmiş ve yaygınlaştırmıştır.

Turizm sektöründe imzalanan toplu iş sözleşmelerinde yaygın olarak mevsimlik işçi, çağrı üzerine çalışma, denkleştirme sistemi, gibi esnek istihdam biçimleri düzenlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Esneklik, Toplu İş Sözleşmesi, Turizm, İşgücü, İstihdam, İş kanunu

ABSTRACT

Flexible working forms are extensively discussed in recent days; in one respect it is criticized because of being a working form which increases the level of exploitation of the working class, weakens the sense of solidarity and changes the balance of working life in favor of employer; on the other hand flexible working forms are defended for being a working form which provide the balance between the work and life of workers, increase the progression of business and realize the adaptation of employment to the market conditions.

In Turkey, because of the extensiveness of natural flexibility the subject of flexibility is discussed much more since quaternary form of employment dominates the market. First of them is formal employment, second one is formal and organized, third one is partially formal employment and the fourth one is informal employment. Unfair competition and exploitation resulted from these four employment forms is still basic problem of our labor market.

In the collective bargaining procedures the aims of employer related to flexible working is making the legal framework applicable by collective agreement, elaborating and guaranteeing at the level of collective agreement. On the other hand employees try to arrange collective agreement articles to prevent; limit and apply flexible working under control at the level of collective agreement.

Tourism sector is one of the most important sectors in Turkey in terms of employment potential; it makes this sector different in respect of flexibility practices which were present actively in tourism sector even before the 4857 numbered Labor Code in 2003. The new Labor Code restores the legal framework for flexible working and it results the implementation of new flexible working forms and extends them. In the tourism sector collective agreements regulate the flexible working forms mostly such as seasonal workers, work on call and balancing (equalizing) period system.

Keywords: Flexibility, Collective Bargaining Agreement, tourism, labor, employment and

Giriş

Katılığın karşıtı olan esneklik, kavram olarak sempatik olmasına karşın sonuçları itibariyle her kesimde aynı tepkiyle karşılanmamıştır. Esnek çalışma biçimleri, işçi ve işverene yönelik farklı etkileri nedeniyle tartışılmakta, genellikle işverenlerin istediği işçilerin ise karşı çıktıkları veya kısmen kabul ettikleri çalışma biçimleri olarak görülmektedir. Bu tür istihdam biçimleri daha çok işçilerin sömürülmesine zemin oluşturması ve aralarındaki dayanışma duygusunu zayıflatması nedeniyle eleştirilmektedir. İşverenler ise çalışma hayatının dengelerini lehlerine değiştirmek, çalışanların bağımlılığını artırmak, güvencesizleştirmeyi yaygınlaştırmak için esnekliği tercih etmektedirler.

İşgücü maliyetlerini düşürmek ve talep dalgalanmasına uyum sağlama ihtiyacından doğan esnek üretim ve hizmet ilişkileri; çalışanları kısıpaca alarak, güvenilmez ve belirsiz istihdam biçimlerini ortaya çıkarmaktadır. Çalışma hayatında düzensizliğe yol açan bu istihdam türü, çalışanları işyerinin ihtiyaçları doğrultusunda kontrol altında tutmayı esas almakta, çalışma hayatına yönelik kısıtlamaları azaltıp, piyasa dalgalanmalarına göre istihdamı düzenleme imkanı tanımaktadır.

Doğal esneklik olarak adlandırılan kayıtdışılığın yaygın olması esneklik uygulamalarında ve tartışmalarında dikkate alınmalıdır. Çünkü bilinen hiçbir esneklik yöntemi kayıtdışılık kadar esnek olamaz. Bu nedenle kayıtdışılığın olduğu iş piyasalarında esnekliği değerlendirirken kayıtlı iş piyasası ile kayıtdışılığı bir birinden ayırmak gerekir. Doğal esneklik nedeniyle Türkiye’de dörtlü bir yapı egemen olmuştur. Bunlar kayıtlı istihdam, kayıtlı ve örgütlü istihdam, kısmen kayıtlı istihdam ve kayıtdışı istihdam. Bu dört istihdam biçiminin ortaya çıkardığı haksız rekabet ve sömürü, iş piyasamızın temel sorunu olma özelliğini muhafaza etmektedir.

Çalışma hayatında esneklik tüm ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de özellikle bazı sektörlerde yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Turizm sektörü özelliği itibariyle esnekliği bünyesinde barındıran önemli sektörlerden biridir. Esneklik uygulamaları turizm sektöründe dünden bugüne hep var olmuş, 4857 sayılı İş Kanunu’nda yapılan düzenlemelerle yasal teminata kavuşturulmuş ve yaygınlık kazanmıştır. Esnekliğin toplu iş sözleşmelerinde nasıl düzenlendiğini ve yayıldığını tespit etmek bu araştırmanın temel amacıdır. Bu amaca ulaşmak için 2003 yılından önceki ve sonraki dönemlerde yürürlüğe girmiş toplu iş sözleşmelerinin esneklik ile ilgili maddeleri incelenecek, yeni iş kanunundan önce ve sonra toplu

sözleşmelerinin nasıl etkilendiği tespit edilmeye çalışılacaktır. Bu vesileyle sektörde uygulanan 15 işletme ve 29 işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi olmak üzere toplam 44 toplu iş sözleşmesi incelenerek, esneklik uygulamalarının toplu iş sözleşmelerine etkisi değerlendirilecektir.

1. Turizm Sektöründe İşgücünün Yapısı ve Niteliği

Turizm, Türkiye için önemli bir döviz kaynağı olduğundan, ödemeler dengesi problemlerinin giderilmesinde önemli bir role ve istihdam yaratma potansiyeli açısından da işsizliğin azaltılmasında en etkili sektör olma özelliğine sahiptir. 2012 yılı itibariyle 36.776.645 turist Türkiye'yi ziyaret etmiş, turistlerden 29.351.446.000 dolar gelir elde edilmiştir (www.tursab.org.tr). Türkiye Turizm Stratejisi 2023 belgesinde belirtildiği üzere, Türkiye uzun vadeli bir turizm stratejisine sahiptir ve bu stratejinin ana hedefi 2023 yılında dünyanın en çok turist çeken ve en fazla turizm geliri elde eden ilk 5 ülkesinden biri olmaktır. Gerçekleşen rakamlar ve hedeflere göre turizm gelirlerinin GSYH ve ihracat içindeki payı artmakta, bu nedenle turizm sektörü, Türkiye'nin ekonomik kalkınma stratejisinde anahtar rol oynayan sektörlerden biri olma yolundadır.

Emek yoğun sektörlerin başında gelen turizm, adeta istihdam deposu niteliğine sahiptir. Ancak bu potansiyel bugüne kadar ülkemizde yeterince değerlendirilememiştir. Sektörel işgücü envanterinin olmaması, kayıtdışılığın yüksek olması, turizmin yarattığı doğrudan ve dolaylı istihdama yönelik farklı verilerin mevcudiyeti istihdamın boyutuna yönelik sağlıklı tespit yapmayı engellemektedir. TÜİK'nin hesaplamalarına göre turizmdeki istihdamın genel istihdam içindeki yeri 1992 yılında % 3.6, 2001 yılında % 5.2'dir. Turizmde dolaylı istihdamın toplam istihdam içindeki payı % 12.76'dır. TÜİK verilerine göre 2001 yılı itibariyle toplam bir milyon kişi turizm sektöründe çalışmakta, dolaylı istihdam esas alındığında bu rakam 2.519.000'e çıkmaktadır (www.tursab.org.tr). Bir başka çalışmada 1995 yılında Türkiye'de turizm sektöründe istihdam edilenlerin 129.000 kişi yani toplam işgücünün % 0.07'si olduğu öngörülmektedir (Tavmergen,1998,s.33). Turizmin yarattığı istihdama yönelik bir başka araştırmaya göre 1997'de konaklama sektöründe 262.000, turist rehberi olarak 7000 kişinin istihdam edildiği tespit edilmiştir. 2010 yılı itibariyle otel ve lokantalarda çalışan sayısı 1.066.000, otel ve eğlence yerlerinde çalışan sayısı 351.400'dür (Yıldız,2011.s.66). Bir

çalışmaya göre dolaylı ve doğrudan istihdam açısından aile fertleri ile birlikte yaklaşık 10.000.000 insan geçimini turizm sektöründen sağlamaktadır (Tunç&Saç,1998,s.93).

İşkolu istatistiklerinde 25 No'lu olarak bilinen Konaklama ve Eğlence sektörü 2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile birlikte 18 No'lu işkolu olarak belirlenmiştir. Bu işkolunda yer alan işyerleri: Otel, pansiyon, lokanta, büfe, pastane, kahvehane gibi konaklama, dinlenme ve yemek yerleri ile sinema, müzikli ve müziksiz her türlü eğlence yerleri, plaj, açık ve kapalı spor yerleri, hipodromlar, hamamlar, kaplıcalar, içmeceler, turistik tesislerde yapılan işlerdir. Bu işyerlerinin bir kısmının turizme direk hizmet etmediği, özellikle sayısı oldukça fazla olan kahvehanelerin bu işkolunda yer alması nedeniyle turizme yönelik istihdam sayısı açısından doğru verilerin ortaya çıkarılmasını engellediği tartışılmaktadır. İşkolu istatistiklerine göre bu işkolunda sigortalı çalışanların sayısı 1984 yılında 80.380 iken, bu rakam 1990 yılında 140.344'e, 2000 yılında 219.107'ye, 2009 Temmuz ayı itibariyle de 327.729'a yükselmiştir. İşkolları ile ilgili yapılan çalışmalar çerçevesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları esas alınarak işkollarında çalışan işçiler yeniden belirlendi ve 2013 Ocak ayında ilan edildi. Söz konu işkolu istatistiklerine göre 18'nolu Konaklama ve Eğlence İşyerlerinde çalışan işçi sayısı 630.768 olarak açıklandı. İşkolunda çalışan kayıt altındaki işçilerle ilgili doğruya yakın tespitinin bu çalışmayla elde edildiği tespitinde bulunmak mümkündür.

Tablo 1. Turizm Yatırım & İşletme Belgeli Tesis, Yatak Sayısı ve 18'nolu Konaklama ve Eğlence Sektöründe Sigortalı Çalışanlar

YILLAR	Turizm Yatırım& İşletme Belgeli Toplam yatak Sayısı	YILLARA GÖRE DAĞILIM 18'nolu Konaklama ve Eğlence Sektöründe Sigortalı İşçi Sayısı	
		Ocak	TEMMUZ
		January	July
1984	121 881	63681	80380
1985	157 516	76082	85692
1986	193 512	95563	101446
1987	260 000	100580	108643
1988	340 751	110336	129908
1989	434 982	129796	132854
1990	498 742	134034	140344
1991	532 389	140363	140651
1992	529 079	145530	153168
1993	511 275	160071	167525
1994	506 068	171219	174302
1995	482 946	174800	183484

1996	504 155	188698	194441
1997	549 930	199072	201886
1998	563 340	203126	205549
1999	564 856	203997	205319
2000	568 962	211428	219107
2001	597 866	216688	239335
2002	619 024	224576	238018
2003	663 300	246277	272996
2004	713 714	277309	289887
2005	761 585	294113	303514
2006	783 319	309678	315091
2007	786 453	319288	325758
2008	825.757	327333	329123
2009	840.221	329920	327929
2010	882.449		
2013		630.768	

Kaynak: Kültür ve Turizm Bakanlığı ile çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistiklerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Yukarıdaki veriler incelendiğinde turizm sektöründe işgücü sayısının sağlıklı olarak belirlenemediği açıktır. Yine sayısal olarak doğru tespit edilemeyen sektörel işgücünün niteliği hakkında bilgi sahibi olmak da mümkün değildir, ancak yaklaşık tahminlerde bulunulabilir.

Turizm sektöründe ve diğer sektörlerde olduğu gibi istihdamın bütününde dörtlü işgücü yapısı egemenken, çalışanların niteliği açısından ikili bir yapıdan bahsedilebilir. Az sayıda büyük işyerleri, işgücünün mesleki yeterliliğini işe alırken ve işyerinde çalıştırırken önemsemekte ve bu işyerlerinde nispeten nitelikli işçiler çalışmaktadır. Bunların dışında özelikle küçük işyerlerinde; niteliksiz ve eğitim düzeyi düşük ucuz işgücü tercih edilmektedir. Pazarlık gücü olmayan ve örgütsüz bu işçilere fiziki mekan itibariyle iyi hazırlanmış işyerlerinde de rastlanmaktadır. Beş yıldız Şartlarını taşıyan işyerlerinde dahi hizmet kalitesi bu tür işçilerin çalıştırılmasıyla düşmekte, mevcut işgücünün niteliği sektörün gelişmesini engellemekte, bu da işgücü istihdamını olumsuz etkilemektedir. Ayrıca kayıtdışı ve ucuz işgücünün yaygın olması, nitelikli işgücünün sektörde yer bulmasını da engellemektedir.

Turizm sektöründe örgütlü işyerlerinde 2007 yılında yapılan araştırma sonuçlarına göre çalışanların %76'sı erkeklerden, % 24 bayanlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların yaşlara göre dağılımları incelendiğinde % 43'nn 20 ile 30 yaş arası kişilerden oluştuğu görülmektedir. Çalışanların eğitim düzeylerine göre yapılan değerlendirmede

çalışanların % 45'nin ilk öğretim mezunu olduğu belirlenmiştir. Bu oranı % 39'la lise mezunları, % 11'le lisans ve lisans üstü mezunlar izlemektedir (Yorgun,Keser,Yılmaz, 2008, s.20-21). Sektörün işgücü yapısı genel bir değerlendirmeye tabi tutulduğunda yukarıda eleştirilen istihdam yapısına rağmen diğer sektörlere göre daha genç ve nispeten eğitilmiş işçilerden oluştuğu söylenebilir.

Mesleki sertifikasyon sisteminin henüz hayata geçmemesi ve ucuz fiyat politikalarının neden olduğu gelir kaybının ucuz işgücü üzerinden karşılanması, işgücünün sayısal ve niteliksel olarak tespit edilememesi turizmin yaratabileceği nitelikli istihdam potansiyelinin iyi değerlendirilememesine yol açmaktadır.

2. Sektördeki İşgücünün Temel Sorunları

Turizm sektöründe ortaya konan ürünün hizmet olmasından dolayı bu hizmet üretildiği anda tüketilir ve bizzat çalışanın kişiliğinde somutlaşır. Bu özelliği nedeniyle sektörde yer alan işçilerin sorunlarıyla, sektörün hizmet kalitesi arasında doğrudan ilişki vardır. Turizm işletmelerinin emek yoğun olması, bu işletmelerin insan kaynaklarını daha önemli kılmakta, ancak kayıt dışı istihdamın yaygın olması, ülkedeki yüksek işsizlik, eğitimsiz işgücünün yol açtığı pazarlık kaybı, turizm işletmelerinin kurumsallaşmaması, istihdama yönelik uzun ve kısa vadeli somut planların olmaması çalışanları olumsuz etkilemektedir.

İşçi-işveren ilişkilerinin son derece hassas olduğu bu sektörde kurumsallaşmış az sayıdaki işletme hariç, gerek işveren, gerekse yönetici-işçi ilişkileri sektörün yapısına uygun olmayan düzeyde kaba, katılımcılığa kapalı, amatör, çalışanları takdir etmekten uzak, ödüllendirmeyen, etkili kariyer hedefleri sunamayan ilişkiler ağından oluşmaktadır.

Turizm sektöründe yaşanan temel istihdam problemleri; kayıtdışı istihdam, sezonluk istihdam, yüksek işgücü devri, uzun çalışma süreleri, düşük ücretler, örgütsüzlük vs. ile sektör çalışanları yoksulluğa ve güvencesizliğe itilmekte, olumsuz çalışma şartları sağlıklı bir kariyer yapısının oluşmasını engellemektedir. Sendikal örgütlülüğün yaygın olmaması sektör çalışanlarının sorunlarının çözümünü zorlaştırmaktadır. Çünkü sektördeki şirketlerin bir çoğunda 10 işçiden az işçi çalıştırıldığından dolayı bu yapı yüksek sendikal örgütlülük için elverişli değildir. 2013 işkolu istatistikleri esas alındığında Konaklama ve Eğlence sektöründe örgütlenme oranı %4.41 oranındadır. Kayıtdışı istihdam dahil edilirse bu oranın daha da

düŖeceđi açıktır. Bir çok AB üyesi ülkede de turizm sektördeki sendikal yoğunluk oldukça düŖüktür. BeŖ ülkede sendikal yoğunluk % 1'den az (Litvanya,Estonya,Slovakya,Cek Cumhuriyeti,Polonya); beŖ ülkede ise % 1 ile % 5 arasındadır (İngiltere,Fransa,Almanya,Bulgaristan, Letonya). %5-15 arasında sendikal yoğunluğu olan ülkeler ;İspanya,Portekiz,Avusturya,Hollanda,Macaristan ve Romanya'dır. %15- 30 arasında sendikal yoğunluğu olan ülkeler: Luksemburg,Malta,Yunanistan,Norveç. Sendikal yoğunluğu %30'un üzerinde olan ülkeler ise Belçika, Danimarka, Slovenya, Kıbrıs, Finlandiye, İsveç ve İtalya'dır (Gerogiannis, Kerckhofs and Vargas, 2012,s.27).

Sektörde genellikle uzun çalışma süreleri uygulanmakta ve fiziksel güç gerektiren ağır çalışma şartları ön plana çıkmaktadır. Çalışma saatleri, iş talepleri ve iş üzerinde kontrol yetersizliği ile bağlantılı olarak sektördeki çalışma şartlarında beklenen iyileŖme hızlı gerçekteŖmemektedir. Sektör çalışanlarının bir çoğu aslında önlenabilir risklerle karşı karşıya kalmakta ve bu nedenle çalışanların sağlıkları bozulmakta, güvenlikleri korunamamaktadır. Çalışanlar, iş-hayat dengesinin yetersizliği, standart olmayan ve belirsiz çalışma saatleri, iş üzerinde kontrol yetersizliği, ağır iş yükleri ve stresi arttıran zaman baskısı sebebiyle çok sayıda psiko-soysal risklere maruz kalmaktadır. Diğer sektörlerle karşılaştırıldığında; müşterilerden, çalışma arkadaşlarından ve işverenlerden kaynaklanan Ŗiddet, taciz ve ayrımcılık bu sektörde daha fazladır. Uzun süre ayakta kalmak ve ağır yük taşımak, yüksek düzeyde gürültü ve dumana maruz kalmak (sigara yasağı uygulanmıyorsa), çok yüksek ve çok düşük sıcaklıklarda çalışmak, temizlik malzemeleri gibi kimyasal maddelerle çalışmak bu sektörün önemli risk alanlarıdır. Bu şartlarda çalışmak, kas ve iskelet sistemi hastalıklarına, deri hastalıklarına ve solunum sistemi problemlerine yol açmaktadır (Yorgun,2013,s.27-28).

Sektöre hakim yapı ve yönetim anlayışından dolayı kariyer alternatiflerinin oldukça sınırlı olması, çalışanların sektörde kalıcılığını olumsuz etkilemektedir. İşyerlerinin büyük kısmında çalışma sürelerinin yasal sınırların üzerinde olması ve günlük çalışma süresinin on altı saate kadar uzaması, yüksek işçi sirkülasyonu, ağır iş yükü çalışanların performanslarını düŖürdüđu gibi iş doyumunu olumsuz etkilemektedir. Mevsimlik dalgalanmaların ortaya çıkardığı belirsizlikler de bu etkiyi arttırmaktadır.

İş hayatının ağır yükü, uzun süreli çalışmalar, yasal dinlenme sürelerine ve günlerine uyulmaması çalışanların aile düzenlerini de olumsuz etkilemekte, iş hayatı ile aile hayatı arasında çatışmaya yol açmaktadır. Aile hayatı üzerinde ki olumsuzluklar aynı zamanda sosyal

hayatı sınırlandırmakta ve yaşam doyumunu olumsuz etkilenmektedir. Gelir düzeylerinin çok az sayıda ki işyeri dışında düşük olması, sorunlu aile hayatı ve sınırlı sosyal yaşam içinde, lüks hizmetleri sunan çalışanlar üzerinde psikolojik ve sosyal sorunlar doğurmaktadır. Bazı turistik işletmelerde gençlerin tatil beldelerinde bulunmak karşılığında adeta ücretsiz çalıştırılması, stajyer personelin işçi gibi çalıştırılması bu işyerlerindeki hizmet kalitesini düşürdüğü gibi, geçimini bu sektörde sağlamak zorunda olan işçilerin pazarlık güçlerini kırmakta, daimi olmayan işçilerin sezon açıldığında çağrılmaları gecikmekte, hatta bazı işyerlerinde hiç çağrılmamaktadırlar. Çalışma süresi zaman zaman bir aya kadar düşen sezonluk işlerdeki işçiler, sektörden kaçma eğilimine girmektedirler. Özellikle sezonluk işyerlerindeki bazı yemekhane ve yatakhanelerin istihdam edilen işyerinin seviyesine ve işçi sayısına uygun düzeyde olmaması, çalışanların içinde buldukları olumsuz çalışma şartlarını daha da ağırlaştırmakta, bu şartlar işletme düşmanlığına kadar tepkisel sonuçlara yol açmaktadır(Yorgun,2013,s.28).

Turizm politikasını ucuz işgücü, düşük fiyat üzerine kurmuş olan işletmeler son yıllarda ciddi sorunlar yaşamaktadırlar. Bilinçsiz rekabetin ortaya çıkardığı fiyatlar o kadar düşmüştür ki işçiyi asgari ücret üzerinde çalıştıran işletmeler dahi problem yaşamaktadırlar. Bu kısır döngü işverenin, işçinin ve müşterinin memnun olmadığı tabloların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Esnek istihdamın yaygın olduğu bu sektörde çalışanlarla yapılan iş sözleşmelerinde işverenler lehine düzenlemeler ön plan çıkmakta, çalışanlar pazarlık güçleri zayıf olduğu için kendi lehlerine düzenleme yapamamaktadırlar. Yaygın olarak kullanılan belirli süreli sözleşmeler, çağrı üzerine çalışma, ekstra personel, taşeron işçisi gibi uygulamalar çalışanlar üzerinde ciddi olumsuzluklar ortaya çıkarmakta, Türkiye’de ki yasal süreçlerin ağır işlenmesi bu tabloyu daha da ağırlaştırmaktadır. Sektörde olumlu çalışma şartlarının ve kariyer planlanmasının olmaması nedeniyle eğitim düzeyi yüksek işgücü yeterince istihdam edilememekte, kadınlar hem sektörde hem de yönetim kademelerinde olması gereken düzeyde yer alamamaktadır(Yorgun,2013,s.28).

3. 4857 Sayılı Yasadan Önce Esneklik ve Toplu İş Sözleşmelerine Etkisi

Serbestlik ve müdahalecilik arasında bir kavram olarak tanımlanan esneklik, bazı görüşlere göre kuralsızlaştırma olarak değerlendirilirken, bu tanıma karşı çıkanlarca yasal

düzenlemelerin var olduğu, ancak katılımın olmadığı bir çalışma düzeni olarak açıklanmaktadır (Yavuz,1995,s.6). TUC'a göre moda olan kelimeler genellikle gösterdiklerinden daha çok şeyleri gizler ve anlaşılmaz hale getirir. Esneklik ekonomi genelindeki meseleleri kapsamı için makro bir kavram olarak kullanılabilir veya sektörleri, şirketleri ve hatta bireyleri ifade edecek şekilde mikro anlamda kullanılabilir. Bazıları dış esnekliğe karşı iç esneklikten bahsetmekte ve bazıları da sayısal esnekliğe karşı fonksiyonel esneklikten bahsetmektedir. Dahası sözleşme esnekliği, ödeme esnekliği, çalışma saatleri esnekliği ve iş örgütlemesi ve becerileri esnekliği dahi olabilir. Hiç şüphe yok ki kavram üzerinde büyük bir karışıklık vardır.(1) Bir gerçek var ki tam gün çalışanlar ve örgütlü işyerlerinde istihdam edilenler için esneklik, gerekçesi ne olursa olsun mevcut haklardan geriye gidişi gündeme getirmektedir. Tam gün çalışmak istemeyen, işi olmayanlar için fırsat olarak görebileceğimiz esneklik, uygulamada ve teoride ciddi tartışmalara yol açıyor.

Turizm sektörü hizmet odaklı olduğundan mevsimsel, dönemsel dalgalanmalara açık, siyasal gelişmelerden terör faaliyetlerine, ekonomik krizlerden savaşa kadar her türlü etkinin anında hissedildiği bir sektördür. Bireysel ve toplu talep dalgalanmalarının şekillendirdiği ve çeşitlendirdiği sektör bu özelliğiyle dinamik bir yapıya sahiptir. Bu yapı istihdam ve işçi-işveren ilişkilerine de yön vermektedir.

1970'lerde ortaya çıkan ekonomik durgunlukla gündeme gelen esneklik beş gruba ayrılmakta bunlar; Fonksiyonel esneklik, sayısal esneklik, ücret esnekliği, çalışma süresi esnekliği ve uzaklaştırma stratejileridir (Yavuz,1995,s.11). Bu esneklik uygulamaları turizm sektöründe hep var olmuş ve yaygınlaşmıştır. Çünkü turizm sektörünün temelini oluşturan otel ve lokantaların doluluk oranlarının güne ve öğüne göre değişmesi, sektörün ortaya çıkmasından itibaren esnek istihdam arayışını gündeme getirmiştir. Otellerin akşam ve sabah, hafta içi ve sonunda ihtiyaç duydukları işçi sayısı ile lokantaların sabah, öğlen ve akşam yemek servisleri için duydukları personel sayısı farklıdır. Yine bu işyerlerinin yaz veya kış sezonunda, düğün, toplantı, konferans vs. gibi hizmetler için ihtiyaç duydukları personel sayısı, hatta sezon başında ve sonunda ihtiyaç duyulan personel sayısı da değişmektedir.

1) What is flexibility?

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/01/feature/uk9801192f.htm>(11.07.2013)

Bu ve benzeri gerekçelerle işverenler turizm sektöründe başta sayısal esneklik olmak üzere beş esneklik türünden de yararlanmakta; mevsimlik işçi, partime işçi, çağrı üzerine çalışan işçi (ekstra personel), fonksiyonel esneklik, taşeron gibi esnek istihdam biçimlerini uygulamaktadırlar. Sayısal esneklik ihtiyacı sektördeki işyerlerinde daimi işçi ve geçici işçi uygulamasını yaygınlaştırırken, 1990'lı yıllardan itibaren yoğun olarak taşeron ilişkisi kurulmaktadır. Uzun çalışma süreleri bu sektörün tipik uygulamalarından biridir. 25 Avrupa Birliği ülkesinde otel, restoran ve kafe çalışanlarının çalışma saatleri AB ortalamasının üstünde seyrettiği tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre bilgi edinilebilen ülkelerin çoğunda mevsimlik çalışma ve uzun çalışma saatleri sektörün temel karakteristiğini oluşturmaktadır (Gerogiannis, Kerckhofs and Vargas, 2012,s.20). Ayrıca esneklik ihtiyacı da meşru görülerek, ürün piyasasında artan rekabet ve beklenen iş kayıplarını karşılamak için esnekliğin ihtiyaç olduğu vurgulanmaktadır(Ludwig,2005,s.10). İşyerlerinde uygulanan ücret esnekliklerinin kriz dönemlerinde işçileri işten çıkarmak yerine ücretlerin düşürülerek işçilerin istihdamlarının sürdürülebildiği için tercih edildiği iddia edilmektedir. (Schröpfer,. Heinbach,2007,s.1)

Esnek istihdam uygulamalarının farklı gerekçelerle de olsa sektörde hep var olması “turizm sektöründeki işyeri ve işletmeler açısından esneklik ihtiyacının boyutu ve sınırı ne olmalıdır?” sorusunu gündeme getirmiştir. Bu soruya sanayideki işyerlerine bakarak cevap aramak yanıltıcı olur. Bu nedenle turizm sektörünün esneklik ihtiyacı sektörün özellikleri dikkate alınarak tartışılmalıdır. Bu düşünceden hareketle turizm sektöründe esnek çalışmaya ihtiyaç var, ancak bu ihtiyaç işçilerin sömürüldüğü bir araca dönüşmemelidir. Turizm sektöründeki temel sorun esneklik ihtiyacının istismar edilmesinde ve istihdam ilişkilerinin keyfileştirilmiş olmasında yatmaktadır. Esneklik uygulamalarının yaygınlaştırılması, istismarı ve keyfileştirilmesi esneklik tartışmalarını büyütüştür. O kadarki esnekliğe bağlı keyfilik ve uzun çalışma süreleri sektörde örgütlenmenin temel gerekçesi haline gelmiştir.

3.1.Aralı Çalışma (Antraklı Çalışma)

Turizm sektöründe başvurulan esnek çalışma uygulamalardan biri aralı çalışma(antraklı çalışma) sistemidir. İşyerlerinde ki çalışmanın sabah, öğlen ve akşam olmak üzere bölünerek uygulandığı bir sistemdir. İşçiler sabah, öğlen ve akşam servis saatlerinde işyerinde çalıştırılmakta, bu saatler arasındaki bekleme süreleri iş süresinden sayılmamaktadır. Bu çalışma sistemi, sektörün ilk yıllarından itibaren geniş bir uygulama alanı bulmuştur. İşçinin

özel hayatını ortadan kaldıran bu sistem, işçi- işveren ilişkilerini çatışmaya dönüştüren ve sendikal örgütlenmeyi zaruri kılan sorunlardan biridir. Toplu iş sözleşmelerinde aralı çalışmayı sınırlayan düzenlemeler yer almış, sözleşmelere konulan “işyerinin hiçbir yerinde aralı çalışma yaptırılmaz”, “İşçiler yemek ve dinlenme tatili dışında aralıksız olarak çalıştırılırlar” gibi hükümlerle işçilerin çalışma saatlerinin bölünmesi engellenmek istenmiş ve işin çıkması için işçinin beklediği sürelerin de iş süresinde sayılması sağlanmıştır. Mesela İş Kanunu’nda yer alan (1475 md.62/c;4857 md.66/c) işin çıkması için beklenen sürenin iş süresinden sayılmasına ilişkin hükümler toplu iş sözleşmelerinde de yer almaktadır. Bu amaçla 1975 yılında imzalanarak yürürlüğe giren bir toplu iş sözleşmesine(TİS) konulan “İşçinin işyerinde çalışmaksızın ve fakat işe hazır durumda bekleyerek geçirdiği zamanlar iş süresinden sayılır” hükmü ile aralı çalışmalar önlenmek istenmiştir. Uygulamada istismar edilen çalışma sürelerini önlemek için bu ve benzeri hükümlerin TİS’lere konulması ihtiyaç olmuştur.

Günlük, haftalık ve aylık çalışma sürelerinin uzunluğu turizm sektörünün başlıca sorunlarından. Küçük işyerlerinin ve kayıtdışı çalışmanın egemen olduğu bu sektörde, işçilerin işe başlama ve bitirme saatlerinin işyerlerinin önemli bir kısmında kayıt altına alınmaması, günlük çalışma süresi kavramının diğer sektörler gibi belirgin olmaması önemli bir sorundur. İşçinin günlük çalışma süresinin 17-18 saate çıktığı işyeri sayısı az sayılmayacak düzeydedir. Bu soruna yönelik olarak 1964 yılında imzalanan ilk toplu iş sözleşmelerden birinin Geçici Maddesi’nde “Bu sözleşmenin akdi tarihinde işyerinde uygulanmakta olan çalışma çizelgesinin ıslahı ve cari tatbikatın muhafazası hususunda sendika ile işveren mutabıktırlar” hükmü yer almıştır. Çalışma saatlerini belirlemek sektördeki temel sorun alanlarından biri olduğu için sürekli tartışılmakta ve TİS’lere bu doğrultuda maddeler ilave edilmektedir. 1975 yılında yürürlüğe giren bir toplu iş sözleşmesinde çalışma cetvellerinin oluşturulması, işçilerin işe giriş, çıkış ve ara dinlenmelerine ilişkin saatlerin yer alması kararlaştırılmıştır.

3.2. Mevsimlik Çalışma

Mevsimlik çalışma turizm sektörünün en yaygın çalışma biçimlerinden biri olduğu için hem Türkiye’de hem de diğer ülkelerde yaygın olarak uygulanmaktadır. Mesela Birleşik Hizmetler Sendikası PAM’a göre Finlandiya’da mevsimlik çalışma otel, restoran, kafe sektöründe çok yaygın. Son zamanlarda çeşitli esnek çalışma düzenlemelerinde gözle görülür bir artış

yaşanmış ve diğer sektörlerde göre mevsimsel değişiklikler daha yüksek oranda geçici sözleşme yapılmasına neden olmuş (Gerogiannis, Kerckhofs and Vargas, 2012,s.20).

Sektörde geniş uygulama alanı bulan mevsimlik iş ilişkisi ile ilgili hükümlere toplu iş sözleşmelerinde de yer verilmektedir. Bu hükümlerle mevsimlik işçilerin işe daveti, çalışma süreleri, hizmet akitlerinin askıya alınma hallerine ilişkin düzenlemeler yapılmaktadır. TİS'lere konulan "mevsimlik işçiler en az 120 gün çalıştırılırlar" hükmü ile çalışma süresi belirlenmekte, işe ne zaman başlayacakları ve nasıl davet edilecekleri sözleşmelerde yer almaktadır. Yoğun olarak mevsimlik işçi çalıştıran işyerlerinden birinin 1975 tarihli toplu iş sözleşmesinde yer alan bir maddeyle "işe alınacak mevsimlik işçilere en az 10 gün önceden yazılı ihbarda bulunulacaktır" hükmü getirilmiş, 1987 yılında imzalanan toplu iş sözleşmesiyle maddeye "Bir evvelki sezon işyerinde çalışmış olan işçiler servis farkı gözetmeksizin %70'i yeni sezonun açılışından itibaren 15 gün içinde işbaşı yaptırılır, bakiye %30 işçinin işe başlama tarihi ise işyeri sezonunun açılması tarihinden itibaren 21 gün içinde tespit edilerek yazı ile bildirilir" hükmü ilave edilmiştir. Bu düzenlemelerle mevsimlik işçilerin çağırılma ve çalıştırılma süreleri belirlenmeye çalışılmış, işverenin tek taraflı belirleme yetkisi sınırlandırılmıştır.

3.3. Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği 1980'li yıllara kadar yaygın olarak uygulanmıştır. Sektörde çalışanlara maktu aylık ücret, yüzde esasına dayalı ücret ve maktu+yüzde ücreti olmak üzere üç farklı ücret sistemi uygulanmıştır. Maktu ücretli olarak çalıştırılanlar sabit bir ücret alırken, yüzde ücreti ile çalışanların ücretleri müşterilerin hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek veya müşterilerden ayrı alınan paralarla ödenmiştir. 1964 yılında imzalanan bir toplu iş sözleşmesinin ilgili maddelerinde "maktu aylık ücret", "hizmet karşılığı yüzde ile çalışanlar" ve "maktu aylık ücrete ilaveten hizmet karşılığı yüzde alanlar" olmak üzere üç farklı ücretli gurubuna ilişkin düzenleme yapılmıştır. Daha sonra diğer işyeri ve işletmeler için imzalanan toplu iş sözleşmelerinde de benzer hükümler yer almış, ancak 1990'lı yıllardan itibaren yüzde sisteminden vazgeçilmiş, toplu iş sözleşmelerinde maktu ücrete ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Bu değişiklikler ücret esnekliğinden katılığa doğru bir değişim yaşanmıştır. Bunun temel nedenleri arasında yüzde ücretlerinin maktu ücretlere göre yüksek olması ve işverenlerin bu ücretleri düşürme arzusu ön plana çıkmıştır. Ayrıca işyerlerinde var olan üçlü ücret yapısının çalışma barışını olumsuz etkilemesi ve sendikalar açısından da üyeler

arasındaki ücret dengesizliğini giderme ve yüzde esasına göre ücret alan işçilerin sendika ile bağlarını kuvvetlendirme amaçları yer almıştır.

Yüzde esasına dayalı esnek ücret sistemi birkaç istisnai işletme hariç toplu iş sözleşmesi uygulanan işyeri ve işletmelerde kaldırılırken, ücretlere ilişkin yeni esnekleştirme modelleri devreye sokulmuştur. Turizm sektöründe yaşanan talep daralmasının olumsuz etkisini gidermek için ücret zammını düşürme, yarım ücret, ücretsiz izin ve ücretsiz çalışma gibi uygulamalara rastlanmaktadır. Bu tür uygulamalarla işverenin riskleri işçilerin üzerinden azaltılmak istenmektedir.

3.4. Fonksiyonel Esneklik

Fonksiyonel esneklik sektörde uygulanan bir başka esneklik uygulamasıdır. Sektördeki işlerin görülmesinde niteliğe değer verilmediğinden sektör herkesin her şeyi yapabildiği bir görünüme bürünmüştür. Bu sektörde aşçılık vasıf gerektiren iş olarak görülürken, garsonluk ve diğer görevler vasıf ve eğitim gerektiren işler olarak görülmemiş, uzun yıllar hiçbir eğitime tabi olmadan vasıfsız kişiler işe alınarak, çalıştırılmışlardır. Garson'un mutfakta çalışması, Komi'nin garsonluk yapması, bulaşık yıkaması ve temizlik yapması gayet normal kabul edilmektedir. İşyerlerinin önemli bir kısmında herkes her şeyi yapar düşüncesi egemendir.

Yukarıda yer alan çalışma biçimlerinin ve sorunlarının yaşanmadığı işyeri sayısı istisnai olup, işyeri ve işletmelerin önemli bir kısmında bu uygulamalara rastlanmaktadır. Fonksiyonel esneklikten kaynaklanan sorunları gidermek için TİS'lere sınırlayıcı hükümler konulmuştur. TİS'lere konulan “ İşyerinde asıl işini yapmakla görevli olan işçilere rızası alınmaksızın diğer bir kadronun görevi verilemez”, “İşçinin daimi olarak yaptığı iş esas işidir” , “İşçinin esas işinin değiştirilmesi için işçinin muvafakatinin alınması şarttır.” gibi hükümlerle fonksiyonel esnekliğe sınırlamalar getirilmiştir. İşçilere asli işlerinden başka işçilerin işlerinin yaptırılmayacağına ilişkin hükümler “ek iş yasağı” adı altında sözleşmelerde yer almıştır. Mesela 1985 yılında yürürlüğe giren bir işletme toplu iş sözleşmesinin maddesiyle başka bir kadronun görevinin ancak işçilerin olurunun alınarak verilebileceği hükmü kabul edilmiş, bu konuda ki uyuşmazlıkları çözmek üzere sonraki sözleşmelerde “Değerlendirme ve Yükseltme Kurulu” görevlendirilmiştir.

3.5. Çağrı Üzerine Çalışma (Ekstra Personel)

Çağrı üzerine çalışma uygulamada “ekstra personel” olarak ifade edilmekte ve ekstra işler olarak tanımlanan düğün, toplantı, kongre, konferans vs. işlerde çalıştırılan işçiler çağrı üzerine çalıştırılmaktadır. Turizm sektöründe yaşanan dalgalanmalara adapte olmak üzere devreye sokulan bu çalışma sistemi adeta yedek işgücü olarak devreye sokulmakta, günlük ve saatlik işçi ihtiyacı bu işçilerden karşılanmaktadır.

Çağrı üzerine çalıştırılan işçilerin haklarına yönelik düzenlemelere toplu iş sözleşmelerinde yer verilmiş, ücretleri başta olmak üzere işçilerin sayısı, toplu sözleşmeden yararlanma şartları, çağrı usullerine ilişkin hükümler TİS’lerle düzenlenmiştir.

3.6.Alt işverenlik (Taşeron uygulaması)

İşletmelerde bazı işlerin asıl işveren dışında alt işverenlere yaptırılması 1980 sonrasında yaygın esnekleştirme sistemi olarak devreye girdi ve yoğun tartışmalara yol açtı. İşverenlerin ekonomik zorluklar, teknolojik gelişmeler, piyasa dalgalanmalarına uyum gibi nedenlerle uygulamaya çalıştığı alt işverenlik uygulaması, işçiler ve sendikaları açısından işçi ücretlerini düşürme, sendikasılaştırma, iş güvencesini azaltmaya yönelik uygulamalar olarak değerlendirilmektedir.

Turizm sektöründe faaliyette bulunan işletmelerde ilk önce güvenlik, bahçe bakım ve hizmetleriyle başlayan bu süreç bir süre sonra yemekhane, teknik servis, kat hizmetlerine kadar hemen hemen tüm departmanları bünyesine alacak şekilde genişletildi.

Alt işverenlik uygulamasının turizm sektöründe yaygınlaşması sendikaların bu konularda toplu iş sözleşmelerine yasaklayıcı veya koruyucu hükümler koymasına ihtiyacını ortaya çıkardı. TİS’lere konulan “ İşletmedeki işler parçalanarak alt işverene verilemez” gibi yasaklayıcı hükümler ve “İşyerlerinde güvenlik, bahçe hizmetleri alt işverene devredilebilir, diğer işlerde alt işveren ilişkisi kurulamaz” şeklinde sınırlandırıcı hükümler TİS’lerde yer almıştır.

Ülkemizde TİS’lerin düzeyi yasal olarak belirlendiğinden dolayı esneklik uygulamaları toplu pazarlığın düzeyini etkilememiştir. Ancak TİS’lerin içeriği bu süreçten etkilenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’ndan önce ki dönemde turizm sektöründeki TİS’lerde yer alan düzenlemelerle işçilerin esnekliğe karşı korunmaya çalışıldığını, ancak esnekliğin fiilen yaygın biçimde, özellikle örgütsüz işyerlerinde uygulandığı tespitinde bulunmak mümkündür.

4. 4857 Sayılı İş Kanunu'ndan Sonra Esneklik ve Toplu İş Sözleşmelerine Etkisi

Esneklik uygulamalarında işverenlerin temel amacı, yönetim hakkını genişletmek ve işgücünü ihtiyaçlar doğrultusunda hiçbir sınırlamaya tabi olmadan kullanabilmektir. Bu amaç özel sektör işverenleri için adeta sınırsız bir amaç iken, kamu kesiminde daha kontrollü gelişmiştir. İşveren lehine yapılan kanuni düzenlemelerin hemen hayata geçirilmesi ilkesi esneklik konusunda da yaşanmış, 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabul edilmesiyle birlikte turizm sektöründe mevcut esneklik uygulamaları genişlemiş, fiilen uygulanan esneklikler yasal düzenlemeye uydurulmuş ve yeni uygulamalar hayata geçirilmiştir.

Yeni İş Kanunu'nun kabulünden sonra işverenlerin toplu pazarlık masalarındaki esneklik stratejileri aşağıdaki şekilde ortaya çıkmıştır:

- 1.Esnek çalışmanın uygulanmasını engelleyen mevcut hükümleri sözleşmelerden çıkarmak veya sınırlandırmak,
2. Esneklik sağlayan mevcut hükümleri genişletmek ve garanti altına almak,
- 3.Yeni hükümler koymak ve uygulanma yöntemlerini detaylandırmak.

İş Kanunu'nun 63 maddesinde yer alan *“Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.”* hüküm ile denkleştirme uygulamasına yönelik düzenleme yapılmış ve bu değişiklik turizm sektörü açısından en fazla dikkat çeken ve toplu pazarlık mücadelelerinde öne çıkan düzenleme olmuştur. Söz konusu hüküm ile denkleştirmenin iş sözleşmesi ve TİS'lerle düzenlenmesi ilkesi kabul edilmiş, taraflar imzalayacakları sözleşmelerle;

- 1.Denkleştirme süresini,
- 2.Uygulanma dönemini,
- 3.Hangi bölümlerde uygulanacağını,
- 4.Nasıl uygulanacağını tartışmaktadırlar.

İmzalanan TİS'ler incelendiğinde günlük çalışma sürelerine yönelik düzenlemelerin değiştirildiği; haftalık, bir ay, iki ay ve dört ayı aşmamak üzere farklı denkleştirme sürelerinin tespit edildiği, yılda bir veya birkaç dönem denkleştirmenin uygulandığı, bazı departmanların uygulama dışında tutulduğu görülmektedir.

Turizm sektöründeki dalgalanmalar dikkate alınarak, denkleştirme dönemlerinin daha çok sezon başı ve sonunda uygulanmasına yönelik düzenlemeler yapılmış, denkleştirme dönemi sonunda fazla çalışma yapan işçilere ödenecek ücretlerle, fazla çalışma ücreti yerine kullanılacak serbest zamana ilişkin hususlar sözleşmelerle düzenlenmiştir. Bu eğilim İspanya'da yapılan bir araştırmada da tespit edilmiştir. İspanyol İşveren Örgütleri Konfederasyonu (CEOE) nun araştırmasına göre toplu sözleşmelerin % 36'sında çalışma sürelerinin düzensiz dağılımına izin verecek düzenlemelerin olduğu tespit edilmiştir.(2)

Sektör açısından bir başka önemli esnek iş ilişkisi, İş Kanunu'nun 14. Maddesinde düzenlenmiş olan çağrı üzerine çalışmadır. Çağrı üzerine çalışan işçiler, yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde işe çağrılan, saatlik, günlük, haftalık, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağına taraflarca belirlendiği bir çalışma türüdür. Ancak yasal düzenlemeyle asgari çalışma süreleri belirlenmiş, bu düzenlemeye göre taraflar arasında haftalık çalışma süresi belirlenmemişse haftalık yirmi saat çalışmanın kabul edildiği, aksi kararlaştırılmamış ise dört gün önceden işçinin çağrılması ve en az dört saat çalıştırılması gerekmektedir. Çağrı üzerine çalıştırılmak için iş sözleşmesi yapılan işçiler belirlenen sürede çalıştırılınsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanacaklardır. TİS'lerde yer alan düzenlemelerle çağrı üzerine çalıştırılacak işçilerin sayısı, çalıştırılma süresi, işe davet usulleri ve TİS maddelerinden nasıl yararlanacakları hüküm altına alınmaktadır.

Turizm sektöründe imzalanan ve 2012 yılı itibariyle yürürlükte olan 15 işletme ve 29 işyeri düzeyinde TİS olmak üzere toplam 44 TİS'inde yapılan inceleme sonucunda, 7 işletme ve 8 işyeri TİS'inde denkleştirme sisteminin yer aldığı tespit edilmiştir. Sezonluk işçi çalıştırmaya yönelik 6 işletme ve 8 işyeri TİS'inde, çağrı üzerine çalışmaya yönelik 4 işyeri TİS'inde düzenleme yapıldığı görülmüştür. Elde edilen veriler değerlendirildiğinde işletme sözleşmelerinin yaklaşık yarısında denkleştirme sisteminin, yüzde kırkında mevsimlik işçilere

2)The Spanish Confederation of Employers' Organisations ,Bargaining increases working time flexibility

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/05/feature/es0305203f.htm>(11.07.2013)

yönelik düzenlemenin yer aldığı tespit edilmiştir. İşyeri TİS'lerinin yüzde otuzunda denkleştirme ve sezonluk işçilere yönelik düzenlemeler ve onbeşinde çağrı üzerine çalışma kurala bağlanmıştır.

TİS'lerde yapılan düzenlemeler incelendiğinde denkleştirme sisteminin 4857 sayılı İş Kanunu'ndan sonra hızla yer almaya başladığı, turizm sektörünün içinde bulunduğu şartlar nedeniyle diğer sektörlerle nazaran daha yaygın kullanıldığı tespitinde bulunmak yanlış olmayacaktır. Bu uygulamaların işyeri ve işletmelerde yeni tartışmalara yol açtığı da bir gerçektir. İşverenlerin denkleştirme hakkında işçileri yeterince bilgilendirmemesi, işçilerin çalışma sürelerini hesap edememesi, işverenlerin denkleştirme sonrasında ortaya çıkan fazla mesai ücretini ödemek yerine işçileri serbest zaman kullanmaya zorlaması gibi sorunlar temel tartışma noktaları olmuş ve bu ihtiyaçları karşılamak üzere denkleştirme maddelerinde yeni düzenlemeler yapılmıştır. Çağrı üzerine çalışmaya yönelik düzenlemelerin az olması bu tür çalışmanın yaygın olmamasından kaynaklanmamakta, bu tür işçilerin başka şirketler üzerinden karşılanıyor olmasından kaynaklanmaktadır. Özellikle kamu işyerlerinde hizmet alımı yöntemiyle bu ihtiyaç karşılanmaktadır.

Turizm sektöründe örgütlenme oranı düşük olduğundan, TİS hakkından yararlanan işçi sayısı da düşüktür. 2013 Ocak ayında açıklanan işkolu istatistiklerine göre Konaklama ve Eğlence sektöründe 630.768 kişinin istihdam edilmekte ve bunların 27.849'u sendika üyesidir. Toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısı açısından bir değerlendirme yapmak gerekirse yaklaşık 13.000 civarında çalışan toplu iş sözleşmesi hakkından yararlanmaktadır. Bu veriler esas alındığında sigortalı işçilerin yaklaşık % 2'si toplu iş sözleşmesi hakkından yararlanmaktadır. Sigortasız çalışanlar dikkate alındığında bu oranların daha da küçüleceği açıktır. Bu sebeple sendikasız işyeri ve işletmelerdeki eğilimler sektöre yön vermektedir.

Türkiye'deki verilerle diğer ülkelerdeki veriler arasında bezerliklerin olduğu da görülmektedir, çünkü tüm dünyada tipik olmayan istihdamda, sendikalaşma oranları düşüktür. 1980'lerden beri endüstrileşmiş ülkeler arasında var olan yoğun ürün pazarı rekabeti, üretimde yeni ürünler ve yeni yöntemler arayışına girilmesine neden olmuştur. Aynı zamanda yeni teknoloji de işgücü piyasasının şeklini değiştirmektedir. Özellikle İngiltere'de toplu pazarlığın kapsamında ve sendikalaşma bakımından keskin bir düşüş yaşamaktadır. Bu gelişmelerin büyük bir kısmı esnekliğin artmasının sonucu veya nedenidir.

(3) <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/01/feature/uk9801192f.htm>(11.07.2013)

Sendikalaşmanın düşük olduğu hizmetler sektöründe kısmi çalışma hızla yaygınlaşmıştır. Sendikalar, geleneksel yapıları itibarıyla normal çalışanlarla ilgilenmeye alıştıklarından bu tür çalışma yapanları yeterince bünyelerine alamamaktadır. Bu sonuç tipik olmayan istihdamı toplu sözleşme hakları kapsamı dışına itmektedir (Erdoğan,1993,s.331). Bundan dolayı toplu sözleşme hakkından yararlanma sınırlıdır ve esneklik yaygın olarak örgütsüz işyerlerinde uygulanmakta, işyerlerinin sendikasız olması tercih edilmekte, toplu iş sözleşmelerinin içeriğini de olumsuz etkilenmektedir.

Genel bir değerlendirme yapıldığında 2003 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu'na kadar toplu iş sözleşmelerinde işçileri esnek çalışmalara karşı koruyucu düzenlemeler ön planda iken, 2003 yılından sonra esnek istihdam biçimlerinin kanununda yer alan hükümler doğrultusunda, daha önce kazanılmış bazı haklarda tavizler verilerek ve daha yaygın şekilde toplu iş sözleşmeleriyle düzenlendiği sonucuna varmak mümkündür.

Sonuç ve Öneriler

Türkiye ekonomisinin vazgeçilmez temel sektörlerinden olan turizm, dış ticaret açığına ve işsizliğe çare olacak, genç ve kadın işçilerin istihdamına fırsat yaratacak, uluslararası kültürel ve toplumsal iletişimi kuvvetlendirecek, bütünleştirici etkisiyle Türkiye'yi dış dünyaya bağlayacak bir sektördür. Bu nedenle sektörün olumlu etkilerini artırmak için uygun istihdam politikalarının tespit edilmesi temel ihtiyaçtır.

İşverenler, toplu pazarlık sürecinde esnek istihdamı TİS'lerle uygulanabilir kılmak, detaylandırmak, toplu iş sözleşmesi düzeyinde garanti altına almak için çalışmaktadır. İşçi kesimi ise esneklik uygulamasını toplu iş sözleşmesi düzeyinde engellemek, sınırlandırmak veya kontrollü uygulamak için TİS maddelerini düzenlemeye çalışmaktadır.

Turizm sektöründe çalışanlar başta kayıtdışılık, örgütsüzlük ve kontrolsüz esneklik olmak üzere çok ciddi sorunlarla karşı karşıyadır. Çalışanların pazarlık güçlerini etkileyen olumsuzluklar nedeniyle istihdam şartları büyük oranda işverence belirlenmekte, çalışanlar bu olumsuz şartlara genellikle işyerini, sektörü değiştirerek ve örgütlenerek tepkilerini dile getirmektedirler.

Yeni İş Kanunu'ndan önce TİS'lerde yer alan düzenlemelerle işçilerin esnek istihdam biçimlerine yönelik olarak korunduğu, ancak örgütsüz işyerlerinde fiili olarak esnekliğin kontrolsüzce uygulandığı görülmektedir. 2003 yılından sonra sınırlı sayıda işyerinde esnek istihdam biçimleri İş Kanunu'nda yer alan hükümler doğrultusunda TİS'lerle düzenlenmiş, bu düzenlemelerle TİS'lerde mevcut olan esnek istihdama karşı işçileri koruyucu hükümler sözleşme maddelerinden çıkarılmış veya sınırlandırılmıştır. Mesela günlük çalışma süresinin 7.5 saat olduğuna ilişkin düzenlemeler, denkleştirme uygulamaları için değiştirilmiştir. Mevsimlik işçileri koruyan hükümler değiştirilmiş; sezon başında çağırma zorunluluğu, sezon sonunda iş sözleşmesini askıya alma tarihlerine ilişkin düzenlemeler ve "mevsimlik işçiler en az 120 gün çalıştırılırlar" gibi koruyucu hükümler TİS maddelerinde yer almamış veya gün sayısı azaltılmıştır. Yüzde esasına dayalı esnek ücret uygulaması bazı işyeri ve işletmeler hariç toplu iş sözleşmelerinin uygulandığı yerlerde yürürlükten kaldırılırken, yeni ücret esnekliklerinin devreye sokulduğu görülmektedir. Ücret zamlarının azaltılması veya uygulanmaması, yarım ücret, geçici süreyle ücretsiz izin veya ücretsiz çalışma olarak ifade edebileceğimiz çalışma biçimleri devreye sokulmuştur. Bu uygulamaları hayata geçirmek için TİS'leri esnekleştiren protokoller imzalanmıştır.

Turizm sektöründe yapılan araştırma sonucuna göre, 2012 yılında yürürlükte olan ve bu çalışmada incelenen 44 toplu iş sözleşmesinin 22'sinde esnekliğe ilişkin(Denkleştirme, çağrı üzerine çalışma ve mevsimlik işçi) düzenlemenin var olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen esneklik hükümlerinin TİS'leri etkilediği ve esnekliği yaygınlaştırdığı söylenebilir. Sonuç itibariyle esnek istihdama yönelik düzenlemeler işçi aleyhine, işveren lehine sonuçlar ortaya çıkarmıştır.

Sektörde çalışan sigortalı işçilerin yaklaşık %98'inin toplu sözleşme hakkında yararlanamaması, kayıtdışılığın yaygın olması, esnekliğin doğal sınırları zorlaması TİS'lerde mevcut olan işçi haklarını tehdit ettiği gibi sendikalı işyerleri ile sendikasız işyerleri arasında haksız rekabete de yol açmaktadır.

Turizm sektöründe yaşanan istihdam problemlerin giderilmesi için işçilerin pazarlık gücünü artıracak düzenleme ve uygulamalara öncelik verilmesi sektörün geleceği için gereklidir. Bu nedenle kayıtdışılığın önlenmesi, örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması, mesleki sertifikasyon sisteminin uygulanması, işyeri denetimlerinin artırılması, işçilerin hakları konusunda bilinçlendirilmesi, sosyal taraflar arasında diyalogun güçlendirilmesi, haksız

rekabetin giderilmesi ve işyerlerinde demokrasinin egemen kılınması turizm sektörünün geleceği için vazgeçilmez bir ihtiyaçtır.

Kaynaklar

Erdoğan, Seyhan; (1993), Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, Kasım, İzmir, ss.319-336

Gerogiannis Elias, Kerckhofs Peter and Vargas Oscar, (2012), Employment and Industrial Relations in the Hotels and Restaurants sector, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, pp.1-52

Ludwig, Kurt Vogler, (2005), The New Flexibility of Collective Bargaining, Quarterly review of labour market trends and policies, GERMANY: QUARTERLY REPORT II–2005, ECONOMIX RESEARCH & CONSULTING Munich 29 July (in cooperation with Lars Wronn)

Schröpfer Stefanie, Heinbach Wolf Dieter, (2007), What a Difference Trade Makes Export Activity and the Flexibility of Collective Bargaining Agreements, September 11

Tavmergen (Pınar) İ.; (1998), “2000 Yılı ve Türk Turizmi”, İzmir Ticaret Borsası Dergisi, 23, Temmuz-Eylül 1998, İzmir, ss.32-36

The Spanish Confederation of Employers' Organisations , Bargaining increases working time Flexibility, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/05/feature/es0305203f.htm>(11.07.2013)

Tunç A., Saç F.; (1998), Genel Turizm, Detay Yayınevi, Ankara

Turizm Yatırımcıları Derneği, (2008), Türkiye Turizmi İle İlgili Seçilmiş Veriler

Tüik,, [wwwhttp://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10738](http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10738) (24.09.2012)

Türsab, http://www.tursab.org.tr/tr/istatistikler/turist-sayisi-ve-turizm-geliri/aylik-gelirler-1997-_70.html (17.10.2012)

Türsab, http://www.tursab.org.tr/tr/istatistikler/turist-sayisi-ve-turizm-geliri/2001_-gelirsayisi-ve-ortalama-harcama_68.html(3.05.2013)

Yavuz, Arif; (1995), Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Türk Tarih Kurumu

Basımevi,Ankara

Yıldız,Zafer, (2011), Turizmin Sektörünün Gelişimi ve İstihdam Üzerindeki Etkisi,
Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Cilt 3, Sayı 5, ss.54-71

Yorgun, Sayım,(2013), Turizm Sektörü İstihdam Raporu, Mart, İstanbul

Yorgun. Sayım; Keser Aşkın;Yılmaz Gözde,(2008), Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika
Üyelerinin İş ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması,
Toleyis Eğitim Yayınları, İstanbul

What is flexibility?

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/01/feature/uk9801192f.htm>(11.07.2013)