

# İSTİHDAM YAPIMIZIN İNCELENMESİ VE İSTANBUL'DAKİ 5 YILDIZLI OTELLERE YÖNELİK BİR ÇALIŞMA

Yrd. Doç. Dr. Suna MUĞAN ERTUĞRAL

## Özet

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin ortak sorunu olan istihdam probleminin çözümünü için emek-yoğun üretim tekniklerinin kullanılması daha etkin bir çözüm olacaktır. İşgücü fazlasının kullanımını sağlayacak emek-yoğun üretim tekniğine dayanan turizm sektörü, istihdam imkanları yaratan ve işsizlik oranının artmasına kısmen engel olan bir sektördür. Özellikle işgücü kullanımının daha yoğun olduğu konaklama işletmeleri istihdam yaratma bakımından oldukça önemlidir. Bu sebeple, istihdam etkisini belirlemek amacıyla yapılan çalışmalarda konaklama işletmelerinin istihdama olan etkisi incelenmektedir. Bu çalışmada Türkiyede işgücü ve istihdamın yapısına yer verilerek turizmin istihdama katkısı uygulamalı bir çalışma ile açıklanmıştır. Bu amaçla yapılan çalışmada büyük ölçekli işletmeler olan 5 yıldızlı otellerde yaratılan istihdam miktarı ve istihdamın özellikleri anket yöntemiyle tespit edilmektedir.

## Abstract

The solution to employment, a common problem to both developed and developing countries, will be the use of labor-intensive production techniques. Employing the labor input more intensively, tourism sector absorbs the surplus labor by creating the employment opportunities and thus reducing the rate of unemployment. The hospitality establishments are especially important in creating extra jobs. For this reason, the studies, which are carried out to determine employment effect, examine the hospitality establishments and do some calculations in relation to this. This paper investigates the structure of labor and employment in Turkey and explains the contribution to employment of tourism through an application. The application identifies the newly created employment and its features in 5-star hotels, which are large-size enterprises, via an inquiry.

## 1. Giriş:

Ülkemizdeki hızlı nüfus artışına paralel olarak genç nüfusun artışı, istihdam sorununun önemini arttırmaktadır. Nüfus artış hızı, işgücü artış hızını belirleyen temel unsurdur. Ancak, artan işgücü arzını emebilecek bir istihdam artışı sağlanamadığından yüksek düzeyde seyreden ve zaman içinde artma eğilimi gösteren işsizlik sorunu oluşmaktadır. Toplumun tüm kesimini etkileyen işsizlik sorunuyla mücadele doğrultusunda ekonomik ve sosyal politikalar uygulanmaktadır. Ülkemizde bu sorunun aşılması doğrultusunda uygulanan emek yoğun yatırımlara ağırlık verilmesi ve emek yoğun üretim tekniğini kullanan iş alanlarının geliştirilmesi istihdamı arttırıcı etki yapmaktadır. Bu çalışmada, işgücü ve istihdam yapımız incelenerek emek-yoğun üretim tekniğinin geçerli olduğu turizm sektörünün istihdam ilişkisi belirlenmektedir. Turizm sektöründe büyük ölçekli tesisler olarak adlandırılan 5 yıldızlı oteller ölçekleri gereği daha fazla istihdam yaratmaktadır. Aynı zamanda tüm yönetim ve işletme birimleri olduğundan istatistiki bilgi elde etmede kolaylık sağlanmaktadır. Bu sebeple konu İstanbul'da 5 yıldızlı otel işletmelerine yönelik bir alan çalışmasıyla değerlendirilmektedir.

## 2. Ülkemizdeki İşgücü ve İstihdamın Yapısı:

Gelişmekte olan ülkelerin kalkınmalarının çözümü geleneksel tarım ekonomisinden endüstrileşmiş ekonomilere doğru ekonomik değişimin sağlanmasıdır. Hızlı ve istikrarlı ekonomik gelişmeyi temel hedef olarak kabul etmiş olan ülkemiz, kalkınabilmek için sanayileşme sürecini hızlandırmak ve en önemli problemi olan işsizlik sorununa çözüm bulmak ve istihdam artışını sağlamak zorundadır. Ülkemizde istihdam sorunu önemini korumaktadır ve istihdam yaratıcı politikalar geliştirilmektedir. Türkiye'de işsizlik sorununun ciddi boyutlara ulaşmasındaki etkenlerin başında son yıllarda azalma eğilimi göstermiş olmasına rağmen hızlı nüfus artışı gelmektedir. "Nüfus artış hızı 2000 yılı itibariyle % 1.4 ile gelişmiş ülkelerin ve hatta dünya artış hızı ortalamasının (% 1,3) üstündedir. Avrupa ülkeleri arasında nüfus artış hızı en yüksek olan ülkemiz, dünyanın en kalabalık 20 ülkesinden biridir"(DPT, 2001: s.8). Hızlı nüfus artışının temel nedeni olan doğumlardaki artış nüfus yapımıza genç ve dinamik bir nitelik kazandırmakta ve genel nüfus içinde genç nüfus oranının yükselmesine neden olmaktadır. "Nüfusun yaş dağılımına göre incelenmesinde 0-14 yaş grubunun toplam nüfus içindeki oranının % 30,4, 15-44 yaş grubunun toplam nüfus içindeki oranının % 50,1, 45-64 yaş arası nüfusun toplam nüfus içindeki oranı % 14,3 ve 65 ile daha yukarı yaş grubunun toplam nüfus içindeki oranının %5,2 olduğu görülmektedir" (DPT, 2001: s.11). Bu sebeple genç nüfusun eğitim ve işsizlik sorunlarına çözüm bulmak temel hedefimiz olmalıdır. "Nüfusun eğitim

düzeyi yükseldikçe işsizlik oranları düşme, işgücüne katılma oranları ise yükselme eğilimindedir. Eğitim kademelerine göre toplam işsizlerin en yoğun olduğu gruplar ortaokul ve lise mezunları arasında bulunmaktadır. Cinsiyete göre ele alındığında, bu eğitim kademelerinde ve üniversite mezunları düzeyindeki kadınların işsizlik oranları erkeklere oranla daha yüksektir. Kısaca vasıflı işgücündeki kadınların daha yüksek işsizlik oranına sahip olduğu ifade edilebilir” (Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müd., 1999: s.23). Vasıfsız işgücündeki kadının tarımsal üretim ve ev içi üretim faaliyetinde çalışmaları işsizlik sorununun bu kesimde şiddetini azaltmaktadır. İstihdamın sektörel yapısını incelediğimizde “1998 yılında Türkiye’de tarım sektörünün istihdamdaki payının %42.3, sanayi sektörünün payının %22.8 ve hizmet sektörünün payının % 34.9 olduğu görülmektedir” (DPT, 2001: s.15). Ayrıca istihdam edilenlerin cinsiyete göre dağılımına baktığımızda son yıllarda işgücüne katılma oranında artış kaydedilen kadın işgücünün ağırlıklı olarak ücretsiz aile işçisi olarak tarım sektöründe istihdam edilmekte olduğu, bunu hizmetler ve sanayi sektörlerinin izlediği görülmektedir. Erkek işgücünün istihdamında ise tüm ekonomik sektörlerdeki istihdam oranları eşit bir dağılım göstermektedir. Özellikle işgücünün önemli bir bölümünün tarım kesiminde istihdam edilmesi istihdamın verimlilik düzeyinin düşük kalmasına sebep olmakta ve tarımdaki gizli işsizlik önemli bir yapısal sorun olarak sürmektedir. Nüfusun kentsel ve kırsal dağılımını incelediğimizde bölgelerarası sosyo-ekonomik farklılıklar ve diğer sosyal olaylar sonucu köyden kente olan içgöç hareketleri, kent nüfusunda artışa ve kırsal nüfus içindeki gizli işsizlerin kentlerde yoğunlaşarak açık işsiz şeklinde ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Nitelsiz işgücü ile artan kent nüfusu içindeki büyük miktarlardaki açık işsizler, sosyal, siyasal ve ekonomik sorunlar yaratmaktadırlar.

**Tablo 1:** Toplam Nüfus ve Nüfusun Yerleşim Yerlerine Göre Dağılımı

| Yıllar | Toplam Nüfus | Şehir Nüfusu | %    | Köy Nüfusu | %    |
|--------|--------------|--------------|------|------------|------|
| 1980   | 44.737       | 19.645       | 43.9 | 25.092     | 56.1 |
| 1985   | 50.664       | 26.866       | 53.0 | 23.798     | 47.0 |
| 1990   | 56.473       | 33.439       | 59.2 | 23.033     | 40.8 |
| 1995   | 62.576       | 40.266       | 64.4 | 22.260     | 35.6 |
| 1997   | 62.866       | 40.882       | 65.0 | 21.983     | 35.0 |
| 1998   | 63.451       | 38.959       | 61.4 | 24.495     | 38.6 |
| 1999   | 64.337       | 43.106       | 67.0 | 21.231     | 33.0 |
| 2000   | 65.293       | 45.052       | 69.0 | 20.241     | 31.0 |

**Kaynak:** T.C. Merkez Bankası, 1998 Yıllık Ekonomik Rapor, Ankara, 1999 s.72. ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Rakamlarla Türkiye, Ankara, Temmuz 2001, s.1.

Tablo 1'in incelenmesiyle görüldüğü gibi, 1985 yılından itibaren şehir nüfusu artarken köy nüfusu azalmakta ve 2000 yılında nüfusun %69'u şehirlerde %31'i köylerde yaşamaktadır.

Tablo 2: Yurtiçi İstihdam (Bin Kişi)

|                    | 1996             |                  | 1997             |                  | 1998             |        | 1999             |        | 2000*            |        |
|--------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|--------|------------------|--------|------------------|--------|
|                    | Kent<br>Toplam   | Kır              | Kent<br>Toplam   | Kır              | Kent<br>Toplam   | Kır    | Kent<br>Toplam   | Kır    | Kent<br>Toplam   | Kır    |
| Sivil İşgücü       | 10.151<br>22.236 | 11.966<br>21.900 | 10.496<br>23.086 | 11.404<br>22.727 | 10.753<br>22.178 | 11.425 | 11.405<br>11.681 | 11.681 | 12.398<br>10.329 | 10.329 |
| Sivil İstihdam     | 9.216<br>20.895  | 11.468<br>20.505 | 9.513<br>20.749  | 10.992<br>21.391 | 10.691<br>21.312 | 11.058 | 10.147<br>11.244 | 11.244 | 11.293<br>10.019 | 10.019 |
| İşsiz              | 935<br>1.341     | 498              | 983<br>1.395     | 412              | 1.062<br>1.429   | 367    | 1.258<br>1.695   | 437    | 1.105<br>1.415   | 310    |
| İşsizlik Oranı %   | 9.2<br>6.0       | 4.2              | 9.4<br>6.4       | 3.6              | 9.9<br>6.4       | 3.2    | 11.0<br>7.3      | 3.7    | 8.9<br>6.2       | 3.0    |
| Eksik İstihdam     | 623<br>1.401     | 749              | 620<br>1.238     | 578              | 744<br>1.341     | 597    | 986<br>1.966     | 980    | 1.106<br>1.675   | 569    |
| Eks.İstih. Oranı % | 6.1<br>6.3       | 6.3              | 6.3<br>5.7       | 5.1              | 6.9<br>6.0       | 5.2    | 8.6<br>8.5       | 8.3    | 8.9<br>7.4       | 5.5    |

Not: DPT, DİE (Nüfus projeksiyonları doğrultusunda revize edilmiş olup 15 yaş ve üzerini kapsar.)

(\*) DİE, 2000 yılı (Nisan, Mayıs, Haziran) Hane Halkı İşgücü Geçici sonuçları.

Kaynak: a.g.e., s.75. ve İstanbul Sanayi Odası, Türkiye Ekonomisi 2001, İstanbul, Mart-2001, s.67.

Tablo 2'nin incelenmesiyle sivil işgücü ve sivil istihdamın kırsal alanlarda daha fazla olmasına rağmen, işsizlik oranı ve eksik istihdam oranının kentlerde daha fazla olduğu görülmektedir. Kırsal alanlarda tarımsal faaliyetlerde çalışanlar, düşük gelir düzeyine katlanarak çalışır gibi görünen gizli işsizler olmaktadır. Oysa, bu net olarak belirlendiğinde ülkemizdeki işsizlik oranı daha yüksek olacaktır. "Kentlerdeki göç yoluyla nüfustaki artış yeni altyapı donatılarının ve ekonomik faaliyetlerin oluşturulmasını zorunlu kılar" (Erkan, 1998: s.61).

Kırsal alanlarda tarım kesiminde yoğunlaşmış fazla nüfusu ve kentlerdeki niteliksiz işgücünü sanayi ve emek-yoğunluğu fazla olan diğer sektörlerle aktarmak gerekmektedir. Bir hizmet sektörü olan turizm sektöründe insan faktörü çok önemlidir. İnsanın insanla birebir ilişki içinde olduğu tüm faaliyetlerde, nitelikli işgücü kullanımı yanında yardımcı ve iç hizmetlerde niteliksiz işgücüne de iş imkanı sağlanabilmektedir. Bu sebeple turizm sektörü, bu sosyo-ekonomik yapıdaki değişimi sağlayabilecek bir sektördür. Ülkemizde büyük miktarlardaki işsizlik emek-yoğun üretim tekniğiyle istihdam sağlanarak azaltılabilecektir.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra hızla gelişen turizm, bazı ülkeler için büyük miktarda döviz sağlayan bir kaynak olmuştur. Turizm, kalkınma ve gelişme için gerekli olan dövizin elde edilmesinde etkili olduğu gibi, işsizliğin yüksek olduğu ülkelerde istihdam miktarında artış sağlar. Turizm sektörünün gelişmesiyle tüketimde artış ortaya çıkacağından, tarımsal ürünlerin ve ürün fazlalarının değerlendirilmesi imkanı olacaktır. Ayrıca, işsizliğin fazla olduğu bölgelerden atıl durumdaki nitelikli ve niteliksiz işgücünün turistik bölgelerdeki işgücü talebini karşılamak amacıyla bu bölgelere kaydırılması bölgelerarası dengesizliğin giderilerek kentlere olan göçün azalmasına da sebep olacaktır.

### 3. Turizm ve İstihdam İlişkisi:

Turizm endüstrisi emek-yoğun üretim tekniğine dayanan, turistik mal ve hizmet üretiminde makine ve otomasyona büyük ölçüde elverişli olmayan ve geniş ölçüde işgücü kullanılmasına imkan vermesi sebebiyle, ekonomide istihdam yaratan önemli bir alan olmuştur (Olal, Timur, 1986: s.101). Turizm sektöründeki bir turistik tesis yatırımının yatırım aşamasından başlayarak işletme faaliyetine geçtikten sonraki işletme aşamasında olmak üzere doğrudan ve dolaylı ekonomik etkileri vardır (Muğan, 1988: ss.133-140). Tesisin fiziki yatırımının gerçekleşmesinde doğrudan turizm sektöründe olduğu gibi, dolaylı olarak diğer sektörlerde de ekonomik canlılık ve iş alanları yaratılmaktadır. Ayrıca işletme faaliyetine geçtikten sonra işletmecilik faaliyetleri içinde doğrudan, dolaylı ve uyandırılmış olmak üzere istihdam etkisi olmaktadır. Aynı zamanda nitelikli ve niteliksiz işgücünün istihdamının da sağlanabildiği turizm sektörü son yıllarda turizmin gelişimiyle birlikte nitelikli işgücü istihdamına daha çok ihtiyaç duymaktadır. Fakat son yıllardaki ekonomik değişimler turizm sektöründe de değişimlere sebep olmaktadır.

Son yıllarda turizmin uluslararasılaşma boyutu önem kazanmaktadır. Uluslararası turizm, sağladığı ekonomik katkıların yanısıra, kendisine özgü uluslararasılaşma ve küreselleşme boyutunu ve ileri teknolojiyi de beraberinde getirmektedir (Yarcan, 1996: s.32.). Dünya ekonomilerinde ürünlerin ve rekabetin globalleşmesi yanında, sermayenin globalleşmesinin de gözle görülür bir ivme kazandığı izlenmektedir. Bununla birlikte oluşan turizm sektöründeki stratejik iş birlikleri ürün ve kalite geliştirmesi yaparak pazarda ayrıcalıklı konum yakalamaktadırlar. Ancak bu olumlu gelişme yanında uyguladıkları düşük fiyat politikası uygulamalarıyla asgari karlılığı yakalamak için ürün ve hizmet kalitesinden feragat ederek özellikle ucuz ve kalitesiz işgücüne yönelmişlerdir (Tekeli, 2001: ss.10-12). Bu durum kalite erozyonu olarak açıklanmakta, yerli turizmcileri ve nitelikli işgücünü olumsuz etkilemektedir. "Ancak uluslararasılaşma niteliğinden dolayı turizm endüstrisindeki çok uluslu şirketler yerli çalışanların sektörde

deneyim ve beceri kazanmasına ve özellikle işgücünün eğitilmesine katkıda bulunurlar” (Yarcan, 1996: s.89.). İşgücünün nitelik kazanmasında ve gelişmesinde çok uluslu şirketler katkıda bulunabilmektedir.

Turizm işletmelerinden konaklama amaçlı işletmeler önemli oranda işgücü istihdam etmektedir. Öte yandan, geniş istihdam imkanları göstermesi bakımından da ilgi çekicidir. Bazı turizm işletmeleri ise diğer turizm işletmelerine göre daha fazla emek-yoğundur. Özellikle barınma faaliyetleri önemli oranda işgücü istihdamı sağlamaktadır. Çünkü konaklama işletmeleri bünyelerinde yiyecek-içecek işletmeleri, hatıra eşya birimleri ve diğer yardımcı yan hizmet birimleri gibi çok çeşitli birimleri bulundurlar. Ayrıca, turizm işletmeleri diğer sektörlerle göre aynı istihdam hacmini daha az yatırımla gerçekleştirebilmektedir. Turizm sektörünün bu özelliği istihdam sağlama bakımından çok önemlidir. “1998 yılı verilerine göre turizm sektöründe bir kişilik işgücü için tahmin edilen yatırım miktarı 43 bin dolardır. Oysa bir kişinin istihdam edilmesi için imalat sanayinde 52 bin, ulaşım sektöründe 81 bin, maden sektöründe 67 bin dolarlık yatırıma ihtiyaç vardır”(Türkiye Turizm Yatırımcıları Derneği, 1999: ss.26-27). Görüldüğü gibi turizm sektörü daha düşük maliyetle istihdam imkanı yaratabilmektedir. Ancak, turizm yatırımlarının ve turizm harcamalarının istihdam yaratma etkisi ile ilgili ampirik çalışmalar çok azdır. Bir diğer husus olarak, turizmin özelliği gereği genellikle mevsimlik istihdama daha çok imkan vermesi, istihdam edilenlerin sayısında değişikliklere sebep olmaktadır. Ancak son yıllarda yapılan çalışmalar turizmin çeşitlendirilmesini, tüm yıla yayılmasını amaçlamaktadır. Ayrıca şehir otellerinde faaliyetlerin sezonluk olmaması ve turizm faaliyetlerinin çeşitliliği istihdam artışının sağlanmasında ve daha istikrarlı bir seyir izlemesinde etkili olmaktadır. Fakat genellikle mevsimlik özelliğinin ağırlıklı olması istihdam miktarı ile ilgili kesin verilere ulaşmayı zorlaştırmaktadır. Ancak bazı genel gözlemler için mevcut bilgilerden yararlanılmaktadır.

Turizm sektöründe istihdam edilecek personel sayısı için, her ne kadar belli standartlar oluşmuş ise de, bunları sergiledikleri çok esnek konum gereği esasen bir standart olarak da kabul etmemek gerekir. İşletmelerin ihtiyaç duyaacağı personel sayısı; işletmenin büyüklüğü, işletmenin iş kapasitesi, işletmenin sunduğu hizmet çeşidi ve kalitesi ile işletmenin sahip olduğu teknoloji kriterlerine göre değişmektedir (Ağaoğlu, 1992: s. 111). Bu sebeple turistik işletmelerin özelliği gereği bazı kriterler dikkate alınmaktadır. Turizmin istihdam etkisini hesaplamada konaklama işletmelerinde oda başına ve yatak başına düşen personel sayısını, lokanta işletmelerinde de masa başına ve sandalye başına düşen personel istihdamını hesaplamak daha gerçekçi sonuçlara ulaştırmaktadır. Bu kapsamda Turizm Bakanlığı tarafından yürütülen birinci ve ikinci işgücü araştırmalarıyla konaklama tesisi, restaurant, seyahat acentaları ve turist yatlarında halen

çalıştırılmakta olan personelin sayısı ve özellikleri hakkında bilgi sağlamak amaçlanmıştır. Aşağıdaki tabloda yer alan 1989 yılı ve 1993 yılı çalışmalarının sonuçları konaklama işletmelerinde yatak-personel oranını içermektedir. Son yıllarda yenilenmeyen çalışmalar genel değerlendirmelerde kullanılmaktadır.

**Tablo 3:** Türkiye’de Yatak ve Oda başına Düşen Personel Sayısı

| İşletme Türleri    | Oda Başına Düşen Personel Sayısı (1989) | Yatak Başına Düşen Personel Sayısı (1989) | Yatak Başına Düşen Personel Sayısı (1993) |
|--------------------|---|---|---|
| Otel 5 Otel Yıldız | 1.18                                    | 0.59                                      | 0.41                                      |
| Otel 4 Otel Yıldız | 0.76                                    | 0.38                                      | 0.33                                      |
| Otel 3 Otel Yıldız | 0.72                                    | 0.36                                      | 0.26                                      |
| Otel 2 Otel Yıldız | 0.56                                    | 0.28                                      | 0.21                                      |
| Otel 1 Otel Yıldız | 0.50                                    | 0.25                                      | 0.17                                      |
| Özel Belgeli Otel  | 1.48                                    | 0.74                                      | 0.43                                      |
| Tatil Köyleri      | 0.74                                    | 0.37                                      | 0.31                                      |
| Motel 1. Sınıf     | 0.74                                    | 0.37                                      | 0.32                                      |
| Motel 2. Sınıf     | 0.94                                    | 0.47                                      | 0.30                                      |
| Pansiyon ve Oberj  | 0.40                                    | 0.20                                      | 0.22                                      |
| Toplam Ortalama    | 0.70                                    | 0.35                                      | 0.28                                      |

**Kaynak:** Turizm Bakanlığı; **Otelcilik ve Turizm Endüstrisinde İşgücü Araştırması**, Turizm Bakanlığı Yayınları, cilt. 2, Ankara, 1989, s. 61. ve Turizm Bakanlığı; **Otelcilik ve Turizm Endüstrisinde İşgücü Araştırması 1993**, Turizm Bakanlığı Yayınları, Ankara, 1994, s.83.

Tablo 3’ün incelenmesiyle görüldüğü gibi, işletme türlerine göre incelendiğinde ülkemizde oda başına ve yatak başına düşen personel sayısının 5 yıldızlı otellerde daha yüksek olduğu görülmektedir. Oysa, bu oran günümüzde bazı ülkelerde çok daha yüksek bazılarında ise daha düşüktür. Özellikle işgücü ücretleri, işgücünün nitelikleri, modern işletmecilik anlayışındaki gelişmeler, hizmetin niteliği, sendikalaşma ve teknolojik yenilikler, personel istihdam oranlarında iniş ve çıkışlara sebep olmaktadır. Konaklama tesislerinin sayılarının ve çeşitlerinin artmasına paralel olarak istihdam edilen personel sayısı da hızla artmaktadır. Ancak 1989 yılında ortalama yatak başına düşen personel sayısı 0.35 olarak belirtilmektedir. Tablonun incelenmesiyle görüldüğü gibi, 1993 yılında ortalama personel-yatak oranı düşmüştür. Orandaki gerçek düşüşe ek olarak, rakamlardaki azalma 1993 araştırmasında bazı geçici personelin az derecede olsa, tam olarak bildirilmemesinden ve örneklem hatasından kaynaklanmaktadır (Turizm Bakanlığı, 1994: s.83.).

**Tablo 4:** Dünyada Yatak ve Oda Başına Düşen Personel Sayısı

| Ülkeler                  | Oda Başına Düşen Personel Sayısı | Yatak Başına Düşen Personel Sayısı |
|--------------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| Hawai ve Pasifik Adaları | 0.73                             | 0.37                               |
| Kanada                   | 0.77                             | 0.39                               |
| Avrupa                   | 0.85                             | 0.43                               |
| Avustralya               | 0.90                             | 0.45                               |
| Meksika                  | 1.53                             | 0.52                               |
| Karayipler               | 1.12                             | 0.56                               |
| Asya                     | 1.50                             | 0.75                               |
| Afrika                   | 1.91                             | 0.96                               |
| Uzak Doğu                | 1.93                             | 0.97                               |

**Kaynak:** Turizm Bakanlığı, Konaklama Endüstrisine Giriş, Turizm Bakanlığı Yayınları No:48, Ankara, 1983, s.85.

Tablo 3 ve Tablo 4'ün incelenmesiyle, Türkiye'deki durumun dünyanın diğer ülkelerinden farklı olmadığı ve gelişmekte olan ülkelerde ise bu oranının 1'den büyük olduğu görülmektedir. Gelişmiş ülkelerdeki teknolojik yeniliklerin bu sektöre de yansımaları istihdam oranını etkilemektedir. Aynı zamanda gelişmekte olan ülkelerde işgücü ücretlerinin düşük olması işletme faaliyetlerinin her aşamasında işgücü kullanılmasına sebep olmaktadır. Ayrıca turizm sektöründe sendikal faaliyetlerin zayıflığı işgücü ücretlerini ve işin süreliliğini de olumsuz yönde etkilemektedir.

Turizm sektöründe tesis türlerine göre istihdam edilen personelin sendikalaşma oranı %32.36'dır. Bunu diğer sektörlerle karşılaştırdığımızda çok düşük olduğu görülmektedir. Sendikalaşma oranları; madencilik sektöründe %65.99, gıda sanayinde %78.27, dokumada %80.93 ve haberleşme sektöründe %95.20'dir. Sendikalı çalışanların sayısı ve çalışanların cinsiyete göre dağılımında da farklılıklar olmaktadır. Konaklama ve eğlence yerleri işkollarında 44.211 işyerinde 216.688 işçi istihdam edilmektedir. Bunun cinsiyetlere göre dağılımını incelediğimizde 179.825 erkek işgücünün, 36.863 kadın işgücünün konaklama ve eğlence işkollarında istihdam edildiği görülmektedir. Sendikalı işyeri ve işçi sayısı incelendiğinde, konaklama ve eğlence yerleri işkolunda 129'u kamu, 3.497'si özel olan toplam 3.626 işyerinde 70.114 işçinin sendikalı olarak çalıştığı görülmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2001: ss.107-116). Görüldüğü gibi konaklama ve eğlence işkollarında sendikalaşma oranı da düşük kalmaktadır. Ancak turizm sektörü ile ilgili bu bilgiler sezonluk işgücü kullanı-



mı sebebiyle yeterli değildir. Konaklama işletmelerindeki yatak sayısını esas alarak personel istihdamı ile ilgili incelemeler yapmak mümkündür. Bu kapsamda İstanbul'daki 19 adet 5 yıldızlı otele yönelik olarak gerçekleştirilen anket çalışmasından elde edilen bilgilerin ışığında konuyu kısaca özetleyebiliriz.

#### 4. Otel İşletmelerindeki İstihdam Yapısını Belirlemeye Yönelik Bir

##### Uygulama

##### Yöntem ve Metod:

İstanbul'daki 19 adet 5 yıldızlı şehir oteline yönelik gerçekleştirilen bu çalışmada yatak başına düşen personel sayısının ve bu otellerde istihdam edilen personelin özelliğinin tespiti amaçlanmaktadır. Bu çalışmada 19 adet 5 yıldızlı otele anket çalışması uygulanmış ve 11 adetinin geri dönüşü sağlanabilmiştir. Başka bir deyişle, anket çalışmasına % 57.89 oranında katılım sağlanmıştır. Ankete katılan toplam 11 adet otelin 6 tanesi zincir otel ve 5 tanesi de aile işletmesi özelliğindedir. Bu çalışmada personel sayısını belirleme yöntemlerinden olan yatak başına düşen personel istihdamı hesaplama yöntemi ve şehir oteli özelliğindeki 5 yıldızlı otellere uygulanan anket çalışması sonuçları beraber değerlendirilmektedir. Yatak sayıları, oda sayıları ve personel sayıları bilgileri anket çalışmasının sonucunda elde edilmiştir. Anket çalışmasında soru şıkları rakamsal bilgiler ve aralıklar şeklindedir.

Konaklama işletmelerinde personel sayısı yatak başına düşen personel sayısı veya oda başına düşen personel sayısı hesabına göre belirlenmektedir. Bu hesaplama ise personel sayısının yatak sayısına bölünmesiyle veya personel sayısının oda sayısına bölünmesiyle bulunmaktadır (Ağaoğlu, 1992: ss.112-113).

$$1) \text{ Yatak başına düşen personel sayısı} = \frac{\text{Personel Sayısı}}{\text{Yatak Sayısı}}$$

$$2) \text{ Oda başına düşen personel sayısı} = \frac{\text{Personel Sayısı}}{\text{Oda Sayısı}}$$

Bu çalışmada hesaplamalar yatak başına düşen personel sayısı esas alınarak yapılmıştır. "Yatak başına personel sayısı daima 1'den küçüktür. Çünkü yatak sayısı, personel sayısından yüksek olmak zorundadır" (Ağaoğlu, 1992: s.113). İstanbul'daki şehir oteli özelliğindeki 5 yıldızlı otellerden personel sayıları ve yatak sayıları bilgileri alınarak personel sayısının yatak sayısına bölünmesiyle çıkan sayının daima 1'den küçük olduğu görülmektedir. Ancak oteller personel sayılarını vermekte tereddütlü davrandıklarından bu konuda bilgi elde etmede zorluklar yaşanmıştır. Çalışmanın başında 4 yıldızlı işletmelerinde dahil

edilmesi amaçlandığı halde bu otellerle yapılan ön görüşmelerde istihdam miktarları, işgücünün cinsiyete göre dağılımı ve işgücünün çalışma aralığı ile ilgili bilgi vermekteki isteksizlikleri sebebiyle çalışmaya dahil edilememişlerdir. Ancak çok küçük bir oranının katılımı geneli yansıtamayacağından anlamsız ve eksik bilgiler içereceği düşüncesiyle sadece 5 yıldızlı otellerle anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu bilgiler yabancı turistlerin Noel ve yılbaşı tatil dönemlerini kapsayan 1 Aralık 2000 ve 30 Aralık 2000 döneminde edinilmiştir. Mevsimlik işçi çalıştırma uygulamalarının yerine eğitim döneminin tamamına yayılmış ve part-time olarak yürütülen staj uygulaması sebebiyle stajyerlerin görev aldığı ifade edilmektedir. Bu bilgiler içinde stajyer sayılarındaki değişiklikler nedeniyle stajyer sayısı hariç tutulmuş ve onlar incelemeye dahil edilmemiştir. Aynı zamanda incelememizde bazı otellerin taşeron firma olarak ifade ettikleri firmalardan temizlik işlerinde yararlandıkları tespit edilmiş ve bu şekilde otelde çalışan kişiler toplam istihdam sayısına dahil edilmemiştir. Çünkü bunların devamlı istihdam edilmediği ve çok kısa bir çalışma dönemini kapsadığı bildirilmiştir. Otellerin personel sayıları bilgisini vermede gösterdikleri titizlik nedeniyle otellerin isimlerinin belirtilerek personel sayısının verilmesi uygun bulunmamaktadır. Ancak yapılan çalışmada İstanbul'da 5 yıldızlı otellerde yatak başına personel sayısı 0.23 ile 0.71 arasında tespit edilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde anket çalışması sonucu elde ettiğimiz bulgulara yer verilmektedir.

### **Anket Çalışması ile İlgili Açıklamalar ve İçeriği**

Anket çalışması 5 yıldızlı şehir otellerine yönelik uygulanmış ve 11 soru dizgisinden oluşmuştur. Anket formu şeklinde oluşturulan sorular yüzyüze ön görüşme sonrasında otellere dağıtılmıştır. Anket soruları, otelin toplam personel istihdamı, istihdamın cinsiyete göre dağılımı (Kadın-Erkek işgücü miktarı), otelin yatak sayısı, otelin oda sayısı, doluluk oranı (Düşük sezon-Yüksek sezon-Ara sezon doluluk oranı), işgücünün tam-yarı zamanlı çalışma durumu ve taşeron firmanın yerini içermektedir. Toplam 11 soru dizgisinden oluşan anket formunda yer alan sorular alınan cevapların frekans dağılımlarıyla Tablo 5'de ayrıntılı olarak görülmektedir. Anket çalışması SPSS programında değerlendirilerek oluşturulan tabloların incelenmesiyle sonuçlandırılmıştır. Daha sonra program tarafından her soru için varolan tablonun genel değerlendirmesi yapılarak aşağıdaki ana tablo oluşturulmuştur.

Tablo 5: Anket Çalışması Sonuçları

| Sorular                                 | Arahklar | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---|----------|---------|-------|---------------|-----------------|
| İstihdam Miktarı                        | 101-200  | 7       | 63,6  | 63,6          | 72,7            |
| Kadın İşgücü                            | 21-40    | 5       | 45,5  | 45,5          | 63,6            |
| Erkek İşgücü                            | 101-200  | 7       | 63,6  | 63,6          | 81,8            |
| Yatak Sayısı                            | 251-750  | 8       | 72,8  | 72,8          | 90,4            |
| Oda Sayısı                              | 151-300  | 5       | 45,5  | 45,5          | 72,7            |
| Düşük Sezon Doluluk Oranı Aralığı       | 31-50    | 5       | 45,5  | 45,5          | 63,6            |
| Yüksek Sezon Doluluk Oranı Aralığı      | 71-90    | 5       | 45,5  | 45,5          | 81,8            |
| Ara Sezon Doluluk Oranı Aralığı         | 51-70    | 5       | 45,5  | 50,0          | 80,0            |
| Tam Zamanlı İşgücü Aralığı Yarı Zamanlı | 0-200    | 7       | 63,6  | 63,6          | 72,7            |
| İşgücü Aralığı                          | 0-100    | 4       | 27,3  | 30,0          | 70,0            |
| Taşeron Firma Kullanımı İşgücü          | Evet     | 5       | 45,5  | 55,6          | 100,0           |

**Kaynak:** 1 Aralık 2000 ve 30 Aralık 2000 tarihleri arasında İstanbul'daki 5 yıldızlı otellere uygulanan anket çalışmasının sonuçları SPSS programında değerlendirilerek en yüksek frekans değerleri esas alınarak oluşturulmuştur.

## 5. Sonuç:

Anket sonuçlarında görüldüğü gibi İstanbul'daki 5 yıldızlı oteller önemli oranlarda istihdam yaratmaktadır. Bu oteller düşük sezonda dahi %30-50 arasında doluluk oranına sahip olduklarından personelin sürekliliği söz konusudur. Ayrıca anket uygulanan otellerin ortalama olarak yarıya yakın miktarı taşeron firma kullanımı ile yeni bir iş alanını oluşturmaktadır. Bu yönde oluşan talep doğrultusunda işletmeye açılan taşeron firmalarla dolaylı istihdam imkanı da yaratılmaktadır. Yatak sayıları yüksek olan otellerin devamlı istihdam ettikleri işgücü yanında dönemsel olarak doluluk oranlarındaki artışa bağlı olarak işgücü talebi de sürekli olmaktadır. Ayrıca işgücü talebinde hizmet anlayışı ve otelin yapısı da etkilidir. Özellikle zincir otel özelliğindeki otellerin yatak başına personel oranlarının yüksek olduğu buna karşın, şahıs otellerinde bu oranın çok dü-

şük olduğu görülmektedir. Modern işletmecilik anlayışına sahip zincir oteller hizmetin kalitesine önem vermekte ve personel istihdamında daralmaya gitmemektedirler. Ancak maksimum kar amacıyla kurulan şahıs otelleri genellikle işgücünü, ya aile içinden yada talep doğrultusunda geçici olarak sağlamaktadırlar. Bu sebeple istihdam oranının da düşüşler gözlenmektedir. Ayrıca bölgenin turistik cazibesinin de yatak başına personel oranının düşük veya yüksek olmasıyla ilişkili olduğu ifade edilebilir. Örneğin, kuruluş yeri olarak şehrin tarihi yarımadasında bulunması, ulaşım kolaylıklarının olması ve ticaret ile kültür merkezinde bulunması, sürekli talep nedeniyle otelin personel sayısını artırıcı yönde etkilemektedir. Bu özelliklere sahip otellerde yatak başına personel istihdamının yüksek çıktığı görülmüştür. Kuruluş yeri kolaylıkları, otele yönelik talebi artırması sebebiyle sürekli personel istihdam oranını da etkilemektedir. Ayrıca dönemin yoğun turist talebini içermesi sebebiyle otellerin doluluk oranlarının %70 ila 90 arasında değiştiği ifade edilmiştir. Doluluk oranı bilgileri dönemsel değişiklikler olmaması için tüm otellerden aynı hafta içinde elde edilmiştir. Bu özellikler, yatak başına personel istihdamının artmasına sebep olmaktadır. Turizm sektörü insanın emeğini sunduğu ve birebir insan ilişkilerinin sergilendiği bir özelliktedir. Bu özelliği gereği hizmetin ve işgücünün kalitesi de çok önemli olmaktadır. Turistik faaliyetler, bazı iç hizmetlerde niteliksiz işgücüne iş sağlaması yanında niteliksiz işgücünün eğitilmesini gerektirmektedir. Sektörde talep edilen işgücünün yetiştirilmesi eğitim ve uygulamalarla birlikte yürütülmelidir. Sektörün gelişmesi işgücünün niteliği konusu ile çok ilişkilidir. Turizm sektöründe gerçekleştirilen tüm fiziki yatırımlar ancak yetiştirilmiş, nitelikli işgücü ile anlam kazanacak, sektör gelişecek ve istihdam da artacaktır. Araştırmanın sonuçlarına göre otel işletmelerinin istihdam yaratma kapasiteleri ile ilgili daha önce yapılan işgücü araştırmalarındaki genel bilgiler yerine modern işletmecilik anlayışını benimsemiş 5 yıldızlı otellerde istihdamın genel özellikleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Buna göre doluluk oranlarının her dönemde sabit olduğu şehir oteli özelliğindeki 5 yıldızlı otellerde tam zamanlı işgücü ve taşeron firma kullanımı önemli yer tutmaktadır. İstihdamın sürekliliği açısından oldukça önemli olan bu durum turizm sektörünün doğrudan ve dolaylı istihdam yaratmadaki önemini vurgulamaktadır. Ayrıca büyük ölçekli işletmelerin yeni iş alanları yaratmadaki etkileride çalışma sonucunda tespit edilmiştir.

## KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, Osman Kemal; (1992), *İşgücünü Verimli Kullanma Tekniklerinin Turizm Sektörüne Uygulanması*, Milli Produktivite Merkezi:457, Ankara.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; (2001), *Çalışma Hayatı İstatistikleri 2000*, Çalışma Genel Müdürlüğü, Yayın No: 26, Ankara.
- Erkan, Hüsnü; (1998), *Bilgi toplumu ve Ekonomik Gelişme*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları Genel Yayın No:326, Bilim Dizisi :8, Ankara.
- İstanbul Sanayi Odası; (2001), *Türkiye Ekonomisi 2001*, İstanbul.
- Muğan, Suna; (1988), *Türkiye'de Turizm Yatırımlarının İstihdama Olan Etkisi*, (İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul).
- Olalı, Hasan, Timur, Alp; (1986), *Turizmin Türk Ekonomisindeki Yeri*, Ofis Tic. Mat. San. Ltd. Şti., İzmir.
- Tekeli, Hasan; (2001), *Turizm Pazarlaması ve Planlaması*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü; (1999), *İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı*, Ankara.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu; (2001), *Rakamlarla Türkiye*, Ankara.
- T.C. Merkez Bankası; (1999), *1998 Yıllık Ekonomik Rapor*, Ankara.
- Turizm Bakanlığı; (1983), *Konaklama Endüstrisine Giriş*, Turizm Bakanlığı Yayınları No:48, Ankara.
- Turizm Bakanlığı; (1989), *Otelcilik ve Turizm Endüstrisinde İşgücü Araştırması*, Turizm Bakanlığı Yayınları, Cilt. 2, Ankara.
- Turizm Bakanlığı; (1994), *Turizm Endüstrisi İşgücü Araştırması 1993*, Ankara.
- Turizm Yatırımcıları Derneği; (1999), *Turizm Yatırımlarının Ekonomiye Katkıları II*, İstanbul.
- Yarcan, Şükrü; (1996), *Türkiye'de Turizm ve Uluslararasılaşma*, Boğaziçi Üniversitesi Matbaası, İstanbul.
- DPT; (2001), *İşgücü Piyasası: Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ankara.
- DPT; (2001), *Nüfus: Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ankara.