



Uluslararası Turizm, İşletme, Ekonomi Dergisi
International Journal of Tourism, Economic and Business Sciences
E-ISSN: 2602-4411 2(2): 52-64, 2018

TURİZM ENDÜSTRİSİNDE İSTİHDAM VE ULUSLARARASI ÇALIŞMA KANUNU

İbrahim Çetin¹, Orhan İçöz², Boran Toker³

¹ Akdeniz Üniversitesi Serik İşletme Fakültesi Turizm İşletmeciliği Bölümü/Antalya

² Yaşar Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Turizm Rehberliği Bölümü/İzmir

³ Akdeniz Üniversitesi Serik İşletme Fakültesi Turizm İşletmeciliği Bölümü/Antalya

Corresponding author: ibrahimcetin01@yahoo.com/ibrahimcetin@akdeniz.edu.tr

Özet

Doğası gereği küresel özellikte olan turizm, diğer endüstrilerde olduğu gibi küresel anlamda meydana gelen gelişmelerden etkilenmektedir. Turizm endüstrisinin en önemli etkilerinden biri de yaratmış olduğu geniş istihdamdır. Ancak turizm endüstrisinde uluslararası yatırımların artması ve emeğin serbest dolaşım olanaklarının gelişmesi turizmdeki istihdamı etkilediği görülmektedir. Bu çerçevede çalışmanın amacı, istihdamda uluslararası boyutta meydana gelen gelişmeler ile Türkiye'nin turizm istihdamındaki durumu ele alınmaktadır. Bu kapsamda çalışmanın amacı yürürlükten kaldırılan "4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun" ve bunun yerine yürürlüğe giren "6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununun" turizm endüstrisi bakımından incelenmesi ve değerlendirilmesidir. Çalışma, literatüre bağlı ikincil kaynakların taranması, ilgili kanun ve yönetmeliklerin incelenmesi şeklinde ve sektörel gözlemlere dayandırılmıştır. Bu kapsamda Antalya/Belek bölgesinde 10 otel, 2 acente ve çevrede bulunan yeme içme üniteleri ile hediyelik eşya ve elbise mağazalarında yapılan gözlemler aktarılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Turizm endüstrisi, istihdam, uluslararası çalışma kanunu, yabancı çalışan.

EMPLOYMENTİN TOURİSM INDUSTRY AND INTERNATIONAL LABOR LAW

Abstract

Tourism which is naturally global is affected by developments in globally as occurred in other industries. One of the most important impact of the tourism industry is that it has creating laRGE employment. However, the increase in international investments in the tourism industry and the developments of the circulation opportunities of labour freely are seen to affect the employment in tourism. In this context, the purpose of the study is to handle the developments occurred in the international arena within the developments in Turkey's tourism employment. In this context, the aim of the study is to examine Law on Work Permits of Foreigners No. 4817 which has been repealed by the International Labour Law No 6735 replacing it. The study was based on secondary sources related to the literature, sectoral observations, 10 hotels, 2 travel agencies and food and beverage units (restaurants), dress shops (boutiques), souvenir shops in Belek Antalya.

Keywords: Tourism industry, employment, international labour law, foreign employee.

GİRİŞ

Turizm sektörü, emeğin yoğun olarak kullanıldığı bir sektördür. Bu nedenle, gerek dış gerekse iç turizm nedeniyle sektörde yapılan harcamalar turizm sektörüne doğrudan, bu sektöre girdi sağlayan diğer sektörler de dolaylı istihdam olanakları yaratma etkisi meydana getirmektedir. Diğer yandan, bir sektörün ekonomiye etkisi istihdama sağladığı katkı olarak da dikkate alınmaktadır. Turizm sektörü de yarattığı istihdam bakımından birçok ülke için önem kazanır. Bu nedenle de hizmetler sektörü içinde yer alan turizm, insan odaklı bir sektör olarak ülkeler için işsizlik sorununa bir çözüm sunan alternatif bir sektör olarak değerlendirilmektedir. Turizm sektöründe otomasyon ve mekanizasyon imkânları kısıtlı olmasından dolayı sektörün yarattığı istihdam yoğunluğu diğer sektörler oranla çok daha yüksek olmaktadır. Bunun sonucunda da, turizm sektörü yarattığı genel istihdam etkisi sayesinde, ülkedeki toplam istihdamı da etkilemektedir (İçöz, 2003: 226; Şit, 2016: 102). Türkiye'nin turizm sektörünü geliştirme nedenlerinden birisi önceleri 1980 ve önceki yıllarda özellikle döviz kaynağı oluşturularak döviz gelirinin elde edilmesiyle dış ödemeler dengesindeki açıkların kapatılması ve artan demografik değişimlerle birlikte ülke vatandaşlarına istihdam olanaklarının yaratılması olmuştur. Bu nedenler 2018'i yaşadığımız bu günlerde de önemini korumaktadır. Öyle ki, sektör sadece Türkiye için değil küreselleşmenin de etkisi ve turizm endüstrisinin bir buçuk milyara (1 milyar 494 milyon) ulaşan seyahat hareketiyle küresel ölçekte gelişerek yeni boyutlar kazanmıştır. WTO (2018) verilerine göre dünya genelinde toplam 313.221.000 iş yaratmakta ve küresel ölçekteki istihdamın % 9,9'unu oluşturmaktadır. Konaklama, seyahat, ulaştırma, yiyecek içecek ve eğlence gibi çeşitli alt sektörlerde turistlere doğrudan hizmet vermenin yanında havayolu, bankacılık, gıda sanayi, hediyeelik eşya vb. olarak turistlere dolaylı hizmet verme olanaklarını sağlaması bakımından istihdama büyük katkı sunmaktadır. Ayrıca, kadın çalışanlar için çeşitli istihdam olanakları sunması bakımından da giderek önem kazanmaktadır. Önceleri ülke vatandaşları için istihdam kaynağı sağlarken küreselleşmenin etkisiyle serbest hareket etme özelliği kazanmış ve ülke sınırlarını aşan emek faktörü için de en önemli istihdam kaynağı oluşturmaya başlamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne göre 105 milyon göçmen turizm endüstrisinde iş bulunmaktadır (Joppe, 2012).

Evensel insan haklarından biri olan çalışma hakkı ve insanların kendini geliştirme hakkı küreselleşmenin iti gücüyle emeğin küresel dolaşımını kolaylaştırdığı gibi, küresel ölçekte işletmeler için de nitelikli, yetenekli istidam kaynağına ulaşma durumu/fırsatını da beraberinde getirmiştir. Ancak uluslararası emek dolaşımını kolaylaşmış olması, işletmeler için yararlı ve nitelikli işgücüne ulaşma imkânı sunmakla birlikte ülke içinde yaşayanların istihdam kaynaklarının istihdama erişmesini engelleyecek durumlara karşı da tedbir alınması gereğini ortaya çıkarmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 5. Maddesinde belirtilen "... insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır" ifadesi vatandaşlarının sahip olduğu çalışma hakkını kullanabilmeleri için çeşitli alanlarda yaptığı yasal düzenlemelerle onların maddî ve manevî gelişmesi için gerekli olan çalışma ortamını da sağlamasını amaçlamaktadır.

Bu çalışmada, uluslararası boyutta meydana gelen gelişmelerin Türkiye turizm sektöründeki istihdam koşullarını değerlendirmektedir. Ayrıca turizm endüstrisinde istihdam, uluslararası insan hareketlerinde (göç) gelişmeler, Türkiye'de 2016 yılında çıkartılan ve yabancıların Türkiye'de çalışmasını düzenleyen 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu ve turizm sektöründeki durum literatüre bağlı olarak incelenmektedir.

1. TURİZM ENDÜSTRİSİNDE İSTİHDAM

İstihdam kavramı, ekonomi biliminde dar ve geniş olmak üzere iki anlamda kullanılır. Dar anlamda istihdam, işgörenlerin bir gelir (ücret) karşılığında çalıştırılmasıdır. Diğer bir deyimle, çalışma gücü ve isteğinde olan kişilerin ücret karşılığında hizmetlerinden faydalanılmasıdır. Çalışma gücü ve isteğinde olan bu kişiler, ülkenin işgücünü oluştururlar. Geniş anlamda istihdam ise emek faktöründen başka, toprak ve sermaye faktörlerinin kullanılmasıdır (Özgülven, 1997: 399). Ekonomilerde istenen durum, üretim faktörlerinin tamamının üretim faaliyetinde kullanıldığı durumdur. Bu, daha ziyade,

emek faktörünün tam istihdamda olması durumu ile ifade edilir. Bununla birlikte, bir ekonomide çalışabilir yaştaki nüfusa dahil bireyler içinde, o ekonomideki cari ücret düzeyinde çalışmak isteyip de iş bulamayanlar işsizliği temsil ederler. Böyle bir durum ise o ülkede eksik istihdamın varlığını gösterir. Tam istihdam durumunda ise arzusu ve iradesi dışında iş bulamayan kişilere rastlanmaz (Büyükerşen, 1999: 327).

Turizm sektörü, mal ve hizmet üretim sürecinde emek yoğun yöntemlerin kullanıldığı bir sektördür. Bu nedenle, turizm sektörünün yarattığı istihdam ekonomi için önemli boyutlara ulaşabilmektedir. Turistik harcamaların doğrudan ve dolaylı gelir etkisi yaratmasına bağlı olarak, doğrudan ve dolaylı istihdam etkisi de yaratırlar. Turizm sektörü, mal ve hizmetlerin üretim sürecinde ekonominin diğer sektörleri ile sürekli bir ilişki içerisinde. Turizm sektöründe üretilen mal ve hizmetlere girdi sağlayan diğer sektörlerde yaratılan dolaylı istihdam etkisi de turistik harcama çarpanına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Şıklar, 1999: 197). Bunun yanında, turizm sektöründe mekanizasyona ve otomasyona gitme olanağı oldukça sınırlı olduğu için, turizm sektörünün istihdam yoğunluğu diğer sektörlerle oranla daha yüksektir (Olalı ve Timur, 1988: 147).

Bir ülke ekonomisinde ve turizm sektöründe, turizm sektörü sayesinde artan üç tip istihdam söz konusudur (İçöz, 2003: 227; Yıldız, 2011: 60):

- *Doğrudan İstihdam*; konaklama, yeme-içme, ulaştırma işletmeleri, seyahat acenteleri ve tur operatörleri gibi turizm sektöründe yer alan işletmelerdeki turistik harcamalar nedeniyle yaratılan istihdamdır.
- *Dolaylı İstihdam*; turizm sektörünün arz bölümünde yer alıp, turistik harcamalar sonucu oluşmayan, fakat turizmle ilgili, sektöre girdi veren diğer sektörlerde oluşan istihdamdır. Tarım, balıkçılık, inşaat, el sanatları, bankalar ve imalat gibi sektörlerde turizmin gelişmesi ile birlikte yeni istihdam olanakları sağlanmaktadır.
- *Uyarılmış İstihdam*; doğrudan ve dolaylı istihdamla sağlanan gelirlerin harcanmasıyla ekonomide yaratılan ek istihdamdır.

Turizm sektörünün bu şekilde ortaya çıkarmış olduğu istihdam olanakları, özellikle Türkiye gibi işsizlik sorunuyla karşı karşıya olan ülkeler açısından oldukça önem taşımaktadır. Sadece Türkiye ekonomisinde değil bugün birçok ekonomide hatta ABD, İngiltere gibi bazı gelişmiş ekonomilerde dahi en önemli ekonomik sorunların başında işsizlik gelmektedir. Tüm ülkeler artan nüfuslarıyla beraber durgun olan küresel ekonomi içerisinde istihdam oluşturma çabası içerisinde. Dolayısıyla günümüzde Türkiye ekonomisinde de işsizlik hem halk hem de devlet tarafından en önemli ekonomik sorun olarak görülmekte ve bu soruna çözüm aranmaktadır. Bu çözümün de tek yolu yeni istihdam olanakları geliştirilerek istihdam edilen kişi sayısının artırılmasıdır. Bununla birlikte, son 10 yılda Türkiye ekonomisinde toplam istihdama en önemli katkıyı 11 milyondan 16 milyon seviyelerine ulaşan istihdam rakamı ile hizmetler sektörü sağlamıştır. Hizmetler sektörü içerisinde yer alan turizm sektöründe aynı dönemde 2 milyon 198 bin kişi istihdam edilmiştir. Son 10 yılda turizm sektörünün toplam istihdam içerisindeki payı ise genelde % 8 civarında gerçekleşmiştir. Yine tahminlere göre 2025 yılında turizm sektöründeki toplam istihdam sayısı 2 milyon 817 bin kişiye ulaşacaktır (Şit, 2016: 101).

Tablo 1. Türkiye’de Turizm Sektöründe İstihdam (Bin Kişi)

Yıllar	Doğrudan İstihdam	Dolaylı + Uyarılmış İstihdam	Toplam Turizm İstihdam	Ekonomiye Katkı (%)
2006	488	1.199	1.687	8.05
2007	435	1.252	1.688	7.97
2008	458	1.283	1.742	8.22
2009	451	1.373	1.825	8.58
2010	458	1.152	1.609	7.12
2011	487	1.367	1.855	7.69
2012	507	1.308	1.815	7.58
2013	535	1.565	2.100	8.4
2014	580	1.550	2.130	8.2
2015	614	1.596	2.210	8.1
2016	495	1.702	2.198	8.0
2020*	791	1.807	2.598	-
2025*	915	1.902	2.817	-
Toplam				

Kaynak: WTTC, 2016; Şit, 2016: 111

*Tahmini Veriler

Tablo 1’de Türkiye’de turizm sektörü ile ilgili istihdam verileri yer almaktadır. Turizm sektörünün istihdama sağladığı katkı son 10 yılda artış göstermiştir. WTTC verilerine göre, Türkiye’de turizm sektöründe doğrudan istihdam rakamlarına bakıldığında, 2006 yılında 474 bin kişiye istihdam sağlanırken 2016 yılında 495 bin kişi istihdam edilmiştir. Aynı dönemde dolaylı ve uyarılmış istihdam 1 milyon 199 bin kişiden 1 milyon 702 bin kişiye ulaşmıştır. Türkiye’de turizm sektöründeki toplam istihdam ise yine aynı dönemde 1 milyon 687 bin kişiden 2 milyon 198 bin kişiye yükselmiştir (WTTC, 2018).

1. İnsan Hareketliliğinde Gelişmeler

Temel insani hedeflerden birisi de insanların rahat, güvenli ve huzur içinde yaşayabilecekleri bir ortama sahip olmaktır. Günümüzde küreselleşmenin de etkisiyle insanların bu ortamlara erişmeleri için daha çok seçeneklerin olduğu öngörülebilir. Bir insanın kendi ülkesinde bulacağı rahat, güvenilir ve huzurlu ortamını kalıcı olarak kolaylıkla ayrılmayacağını tahmin etmek zor değildir. Eğer ekonomik, sosyal, kültürel vb. yönlerdeki koşulları uygun olsa kişinin bulunduğu yerin dışına çıkma isteğini turizm amaçlı olarak karşılayabileceği de öngörülebilir. Ancak, baş döndürücü hızla değişen dünyanın küresel gelişmelerinden biri de, insanların bulunduğu yerleri kendi istekleri ve çoğu kez zorunluluktan dolayı ayrılmalarıdır. Kendi istekleri ya da zorunlu olarak iki türde yer değiştirmenin olumlu olumsuz sonuçları elbette çok sayıda ve çeşitlidir. Turizmin de bir neden olduğu genel insan hareketliliği sosyolojik açıdan toplum, coğrafya, ekonomi, işletmeler ve bireysel olarak insan davranışları üzerine etkiler meydana getirmiştir. *Gheasi ve Nijkamp (2017)*’ın çalışmasında vurguladığı gibi küreselleşme ile birlikte insan hareketliliği, fikirler, yenilikler, ticaret, ekonomik gelişme ve yatırımlar üzerine önemli etkileri olmuştur.

2. Uluslararası İşgücü Kanunu

Evrensel olarak kabul edildiği üzere çalışma en temel haklardan birisidir (Hak-İş, 2003: 10, akt. Erken, 2013). “*Hak*” kavramı “*hürriyet*” kavramının somutlaştırılmış biçimi, “*hürriyet*” ise insan

fiilinin bir niteliği olarak “bir şeyi yapma veya yapmama, belli bir şekilde davranıp davranmama erki” erki olarak ifade edilmektedir (<http://www.anayasa.gen.tr>). Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 5. Maddesinde belirtilen “..... insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır” ifadesinden anlaşılacağı gibi çalışma ortamını sağlamak devletin önemli görevlerindedir. Bu nedenle devletler ülkelerinde yaşayan herkesin hak ve özgürlüklerini düzenleme hakkına sahip olduğu gibi vatandaşlarının sahip olduğu çalışma hakkını kullanabilmeleri için çeşitli alanlarda yaptığı yasal düzenlemelerle onların maddi ve manevi gelişmesi için gerekli olan çalışma ortamını da sağlamış olmaktadır. Bunun yanında, bir ülkedeki vatandaşların dışında yabancı ülke insanlarına ya da göçmen, mülteci, vatansız vb. kavramlarla ifade edilenlere yönelik düzenlemeler de bir hukuk dalını ortaya çıkarmaktadır. Berki (1966)’ye göre, yabancılara uygulanan bu özel kurallar uluslararası hukuk içerisinde başlı başına bir hukuk oluşturmaktadır. Uluslararası kurallar dışında bir devlet ulusal ve uluslararası hukuk kurallarına uygun olarak yabancılar için çalışma kurallarını belirler ve yabancıların çalışma izin başvurularını değerlendirir (Erken, 2013: 383).

Yabancıların çalışması geçmişten bu yana mevzuatta yer almaktadır. Buna ilişkin yasal düzenlemeler ve yabancıların çalışmasına ilişkin içerikleri şu şekildedir (Erken, 2016: 383):

- 2007 sayılı Türkiye’deki Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun: Türk vatandaşlarına hasredilen iş ve meslekler belirtilmiştir.
- Mültecilerin Hukuki Durumu Hakkında Sözleşme: Mültecilerin buldukları ülkedeki çalışma haklarını düzenlenmektedir.
- Ankara Anlaşması, Katma Protokol ve Ortaklık Konseyi Kararları: Üye olunması halinde, Türkiye’de AB vatandaşlarının serbest dolaşım ve çalışma hakkı düzenlenmiştir.
- 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun: Türkiye’de yabancıların çalışma izinleri düzenlenmiştir.

Bu yasal düzenlemeler içerisinde özellikle 2007 sayılı Türkiye’deki Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun ile yabancıların birçok alanda çalışması ve bu meslekleri icra etmesi yasaklanmıştır. Bu yasanın amacı, Türk vatandaşlarının istihdamını arttırarak yabancı işçilerin belirli alanlarda Türk vatandaşlarının meslek edinmelerini engellemelerinin önüne geçmektir. 2003 yılında dağınık mevzuatı tek merkezde toplamak ve denetimi sağlamak amacıyla 4817 sayılı Yabancıların Çalışması Hakkında Kanun(Yasa) çıkarılmıştır. Bu kanun ile 2007 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmış, yabancıların çalışma izni alabilecekleri meslek ve işkolları alanı genişlemiş ve yabancıların belirli iş kollarında çalışabilmesi için çalışma izni alabilmeleri koşuluna bağlanmıştır. Kanunun en önemli hedeflerinden biri çalışma izninin tek elde toplanması ve bir bakıma kolaylık sağlanmasıdır. Ancak Bakanlık izin verme yetkisini tamamen almamış, istisnai olarak bazı kurumlar ilgili kanunlar gereğince çalışma izni verme yetkisini elinde tutmuştur. Bu çerçevede, serbest bölgelerde çalışacak yabancılara Ekonomi Bakanlığı (*eskiden Dış Ticaret Müsteşarlığı*), kamu ve özel üniversitelerde çalışacak yabancı öğretim görevlilerine (Yükseköğretim Kurulu) YÖK ve (gerekli şartları taşımak ve karşılılık ilkesi uyarınca) yabancı serbest muhasebeci mali müşavirlere Başbakanlık çalışma izni vermeye devam ediyordu. 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu ile 4817 sayılı Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır ve neredeyse tüm çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilmesini sağlayarak büyük ölçüde uygulama birliği getirmiştir (Ergin, 2018:125; Erken, 2016:387). 6735 no’lu Uluslararası İşgücü Kanunu, uluslararası işgücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi ile yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine dair iş ve işlemlerde izlenecek usul ve esasları, yetki ve sorumlulukları ve uluslararası işgücü alanındaki hak ve yükümlülükleri düzenlemek amacıyla, 28/7/2016 tarihinde 29800 sayı numarası ile kabul edilmiş ve 13 Ağustos 2016 tarihinde T.C.Resmi Gazetesi’nde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

6735 sayılı Kanun, Türkiye’de çalışmak için başvuruda bulunan veya çalışan, bir işveren yanında mesleki eğitim görmek üzere başvuruda bulunan veya görmekte olan, staj yapmak üzere başvuruda

bulunan veya staj yapan yabancılar ile Türkiye’de geçici nitelikte hizmet sunumu amacıyla bulunan sınır ötesi hizmet sunucusu yabancıları ve yabancı çalıştıran veya çalıştırmak üzere başvuruda bulunan gerçek ve tüzel kişileri kapsamaktadır.

Türk hukukuna göre yabancıların çalışma haklarını kullanabilmelerinin temel şartları şunlardır (Erken, 2016: 385):

- Türkiye’ye giriş şartlarını taşımak,
- Çalışma izni almak,
- Çalışılacak işin yabancılara yasaklanmaması.

Bu çerçevede, 6735 sayılı Kanunda çalışma izinleri; süreli çalışma izni, süresiz çalışma izni, bağımsız çalışma izni ve istisnai olarak verilen çalışma izni şeklinde 4 farklı türde düzenlenmiştir. Bununla birlikte, yönetmelikte yasadaki farklı olarak doğrudan yabancı yatırımlarda kilit personel statüsündeki yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni yükümlülüğünden muaf tutulma halleri de yer almaktadır. Böylece, çalışma izni bakımından Türkiye’de yabancıları süreli çalışma izni verilenler, süresiz çalışma izni olanlar, bağımsız çalışma izni verilenler, istisnai çalışma izni alanlar, kilit personel ve çalışma izninden muaf olanlar şeklinde altı ayrı gruba ayırmak mümkündür (Alp, 2004: 38).

- **Süreli Çalışma İzni:** 6735 sayılı Kanun 10/1 maddesine göre yabancıya, iş veya hizmet sözleşmesinin süresini aşmamak koşuluyla, gerçek veya tüzel kişiye ya da kamu kurum veya kuruluşuna ait belirli bir işyerinde veya bunların aynı işkolundaki işyerlerinde belirli bir işte çalışmak şartıyla ilk başvuruda en çok bir yıl geçerli çalışma izni verilmektedir. Ayrıca, 10/2 maddede ise uzatma başvurularında yabancıya aynı işverene bağlı olarak ilk uzatma başvurusunda en çok iki yıl, sonraki uzatma başvurularında ise en çok üç yıla kadar çalışma izni verileceği belirtilmektedir. Fakat, farklı bir işveren yanında çalışmak üzere yapılan başvurular yeni bir başvuru gibi değerlendirilip en çok bir yıllık çalışma izni verileceği hükme bağlanmıştır.
- **Süresiz Çalışma İzni:** 6735 sayılı Kanun 10. maddesi 3. fıkrasında, Türkiye’de uzun dönem ikamet izni veya en az sekiz yıl kanuni çalışma izni olan yabancılar süresiz çalışma iznine başvurabileceği hükmü yer almaktadır. Ayrıca, bu fıkranın devamında yabancıların başvuru şartlarını taşımasının yabancıya mutlak hak sağlamayacağı da ifade edilmiştir. Aynı maddenin 4. fıkrasında ise süresiz çalışma izni olan yabancıların uzun dönem ikamet izninin sağladığı tüm haklardan yararlanabileceği belirtilmiştir. Ayrıca, süresiz çalışma iznine sahip yabancıların seçme, seçilme ve kamu görevlerine girme hakkı ve askerlik hizmeti yapma yükümlülüğü de bulunmamaktadır.
- **Bağımsız Çalışma İzni:** 6735 sayılı Kanun’un 6.,7., ve 8. fıkralarında bağımsız çalışma izni düzenlenmiş olup profesyonel meslek mensubu yabancılara, diğer kanunlarda belirtilen özel şartların sağlanması kaydıyla bağımsız çalışma izni verilebileceği hükme bağlanmıştır. 10. Maddenin 8. ve son fıkrasında ise bağımsız çalışma izninin uluslararası işgücü politikası doğrultusunda değerlendirilmesinde, yabancıların eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye’deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi, yabancı şirket ortağı ise sermaye payı ile Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu önerileri doğrultusunda Bakanlıkça belirlenecek diğer hususların dikkate alınacağı belirtilmiştir.
- **Kilit Personel Çalışma İzni:** 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu’nun 3/g. maddesi ve 4817 sayılı Kanun’un 23. maddesinde bahsedilen yönetmelik “Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik” (*kilit personel yönetmeliği*) dir. Yönetmelik’in 3. maddesinde de dayanak olarak ilgili konu belirtilmiştir. 6735 sayılı Kanun’un 26. maddesindeki atıf hükmünün sonucu olarak, kilit personel uygulaması 6735 sayılı Kanun döneminde de devam etmektedir (Ergin, 2018 133).
- **İstisnai Çalışma İzni:** 6735 sayılı Kanun’un 16. maddesinde çalışma izninin istisnai olarak verilebileceği yabancılar tanımlanmıştır.

- **Çalışma İzninden Muafiyet:** 6735 Sayılı Kanun'da, 6102 sayılı Kanuna göre kurulmuş anonim şirketlerin Türkiye'de ikamet etmeyen yönetim kurulu üyesi ve diğer şirketlerin yönetici sıfatı olmayan ortağı ile Türkiye'de gerçekleştirdiği faaliyetleri yüz seksen gün içinde doksan günü geçmeyen sınır ötesi hizmet sunucusu; yabancı ülkelerin Türkiye'deki diplomatik ve konsüler temsilciliklerinin bağlı birimi olarak faaliyet gösteren okullarda, kültür kurumlarında ve din kurumlarında görevliler ile özel hizmetinde çalışan yabancılar ve 6458 sayılı Kanun uyarınca uluslararası koruma talebinde bulunan ve henüz başvurusu hakkında son karar verilmemiş veya şartlı mülteci durumundaki yabancılar çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirileceği hükme bağlanmıştır.

Turkuaz kart, 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanun'unun 11. maddesi ile getirilen bir uygulama olup Turkuaz Kart Yönetmeliği ise bu Kanun'un 11. ve 25. maddelerine dayanılarak 14.03.2017 tarihli Resmî Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 6735 sayılı Kanun'un getirdiği en önemli yeniliklerden biri olan Turkuaz Kart aynı zamanda bağımsız çalışma izni benzeri bir uygulamadır. Turkuaz Kart uygulamasına benzer uygulamalar Türkiye haricinde Amerika, Kanada gibi birçok ülkede bulunmaktadır. Sahibi yabancıya süresiz çalışma izni sağlayan Turkuaz Kart işverene bağlı olmaksızın verilmektedir. Dolayısıyla, bir işveren olsun ya da olmasın Turkuaz Kart sahibi yabancı en baştan çalışma hakkını elde etmektedir. Bu haliyle Turkuaz Kart yabancıların bağımsız çalışmasını yaygınlaştırmaktadır. Yabancılar farklı bir statü kazandıran bu uygulamada temel amaç nitelikli işgücü istihdamını sağlamaktır. Uygulanacak puan sistemi sayesinde nitelikli ve çeşitli alanlarda özel bilgi ve beceriye sahip yabancıların istihdamı sağlanacaktır (Erken, 2016: 388; Ergin, 2018: 143).

6735 sayılı Kanun'un 11. maddesinde, uluslararası işgücü politikası doğrultusunda; eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi ile Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu önerileri ve Bakanlıkça belirlenen usul ve esaslara göre başvurusu uygun görülen yabancılar Turkuaz Kart verilir denilmektedir.

Turkuaz Kart Yönetmeliği'ne göre, eğitim, bilim ve teknoloji, meslek bilgisi ve deneyim olarak yüksek nitelikli işgücü; istihdam, bilim ve teknolojiye katkı sağlayan nitelikli yatırımcılara; bilim, sanayi ve teknoloji alanında, uluslararası düzeyde ülke için stratejik çalışmalar ve araştırmalar yapan bilim insanı ve araştırmacı; kültürel ve sportif alanda uluslararası düzeyde başarılı olan; Türkiye ve Türk kültürünün uluslararası tanınırlık ve tanıtımına katkı sağlayan, milli menfaatlere uygun uluslararası düzeyde faaliyette bulunan yabancılar Turkuaz Kart verilebilecektir. 6735 sayılı Kanun'da, Turkuaz Kart, ilk üç yılı geçiş süresi olmak kaydıyla verileceği belirtilmiştir. Turkuaz Kart sahibi yabancı Kanunda düzenlenen süresiz çalışma izninin sağladığı haklardan yararlanır. Turkuaz kart sahibi yabancılar; Türkiye'de süresiz çalışma izninin sağladığı haklardan yararlanabilirler (Aykın ve Öztürk, 2017: 644).

6735 sayılı Kanun'un 7. maddesine göre, çalışma izni başvuruları yurt içinde doğrudan Bakanlığa, yurt dışında yabancıların vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarına yapılır. Yurt dışında yapılan çalışma izni başvuruları Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarınca Bakanlığa iletilir. Çalışma izni uzatma başvurusu ise çalışma izni süresinin dolmasına altmış gün kalmasından itibaren ve her durumda çalışma izni süresi dolmadan yapılır. Bu süre dolduktan sonra yapılan uzatma başvuruları reddedilir. Bakanlık, Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu kararlarına göre çalışma izni başvurusunun değerlendirilmesinde ve çalışma izni puanlama sisteminin oluşturulmasında kullanılacak ölçütleri belirlemektedir.

6735 sayılı Kanun'un 8. maddesi, mesleki yeterlilik gerektiren sağlık ve eğitim hizmetlerinde çalışacak yabancıların çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde ön izin alınması zorunlu kılmaktadır. Sağlık hizmetlerinde Sağlık Bakanlığı, eğitim hizmetlerinde Millî Eğitim Bakanlığı bu hizmetlerde mesleki faaliyette bulunacak yabancılar ön izin vermeye yetkili olup ön izin alınması gereken meslekler anılan bakanlıkların görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenmektedir. Öte yandan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamında çalışacak yabancı uyruklu öğretim elemanlarına çalışma izni, Yükseköğretim Kurulunun ilgili mevzuata göre vereceği ön izne istinaden Bakanlıkça verilmektedir.

2. Turizm Sektöründe Yabancı İstihdamı ve Uluslararası İşgücü Kanunu

Yabancıların çalışma hakkının incelenmesi öncelikle yabancı kavramının tanımlanması ile mümkündür. Yabancı kavramı genelde vatandaşlık üzerinden tanımlanır ve yabancı, bir devlete ya da kişiye göre bulunulan ülkenin vatandaşı olmayan kişi demektir. Yabancıların vatandaşlık üzerinden tanımlanması Türk hukuku açısından da geçerlidir. Türkiye'ye göre yabancı Türk vatandaşı olmayan kişidir (Erken, 2016: 382). Türk Vatandaşlığı Kanunu'nun 3. maddesinin (d) bendinde vatandaş olmayanlar "yabancı" sayılmıştır. Burada yabancı, başka bir devletin vatandaşı olabileceği gibi, vatansız da olabilir. Bu tanımın içine yabancı devlet vatandaşları, vatansızlar, mülteciler, göçmenler, özel statüdeki yabancılar ve birden çok vatandaşlığa sahip olanlar girmektedir (Töre, 2014: 161).

Uluslararası Göç Organizasyonu verilerine göre, 2015 yılında dünya genelinde yaklaşık 244 milyon uluslararası göçmen bulunmaktadır ve bu da dünya nüfusunun % 3,3'üne denk gelmektedir. 740 milyon kişi de kendi ülkesi içinde doğduğu yerden başka bir yere göç etmiştir. Uluslararası işgücü göçü, kişilerin iş bulma amacıyla bir ülkeden diğerine olan hareketi olarak tanımlanmıştır (IOM, 2018). Uluslararası işgücü göçü ise, göç yoluyla kişilerin iş bulmak, daha iyi koşullar içinde yaşamak veya ailelerine ve kendilerine daha iyi yaşam standartları sağlamak amacıyla iki ülke arasında yer değiştirmesi uluslararası işgücü göçü olarak tanımlanmıştır (Göksu, 2000: 26; akt. Çayan, 2015, s.38). Bununla birlikte, uluslararası göçmenlerdeki artışın zamanla (hem sayısal hem de orantılı olarak) ve beklenenden daha yüksek bir oranda artacağı öngörülmektedir. Örneğin, 2003'teki tahminler, uluslararası göçmenlerin 2050 yılında dünya nüfusunun yüzde 2,6'sı veya 230 milyon (şu anda bu rakamı aşmıştır) olacağını gösteriyordu. Buna karşılık 2010'da tahminler, 2050 yılı için 405 milyon olarak revize edilmiştir (McAuliffe ve Ruhs, 2017: 2). Öte yandan, Türkiye'nin, Asya ve Avrupa arasında köprü görevi görmesi, üç tarafının denizlerle çevrili olması, deniz yoluyla geçişlere de imkân vermesi ve en önemlisi de Irak, İran, Suriye, İsrail, Filistin, Kafkaslar, Afganistan, Rusya ve Balkanlar gibi iltica hareketlerinin yoğun olarak gerçekleştiği bir dünya coğrafyasına yakın mesafede bulunması, gerek sığınma, gerekse üçüncü bir ülkeye sığınma öncesi geçiş ülkesi olarak kullanılmasına neden olmaktadır (Ergün, 2012; 134).

Türkiye'ye yönelik gerek Asya, Ortadoğu ve dünyanın çeşitli ülkelerinden göç olmaktadır. Bunların çoğu Avrupa ülkelerine geçmekte Türkiye'yi geçiş olarak kullanmaktadır. Ayrıca *Rusya, Gürcistan, Azerbaycan, Türkmenistan* gibi Türk Soylu ülkelerden çalışma amacıyla gelenlerin sayısı her geçen gün artmaktadır. Lordoğlu ve Parlak (2008) turizm sektöründe mevsimlik çalışan küçük ve orta ölçekli işletmelerin yaygınlığının kayıtdışı istihdama yol açmasına, bu durumun göçmen istihdamı için de uygun koşulları barındırdığına dikkat çekmektedir. ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığının 2007 yılında *Antalya, İzmir, Aydın, Muğla, İstanbul, Edirne, Denizli* illerini kapsayan ve yabancıların izinsiz çalışmasının önlenmesine yönelik bir proje kapsamında elde edilen bulgularda göçmenlerin kayıt dışı çalıştığı tespit edilmiştir. 27.590 işyerini kapsayan ve 29.203 işçiye ulaşan bu projede turizm alanında denetlenen işyerlerinin (otel, lokanta, tatil kompleksi, bar, gazino, seyahat acentesi) 389'unda (%66) yabancıların çalıştığı görülmüş ve bunların 335'inde 641 izinsiz çalışan yabancı göçmene rastlanmıştır (Toksöz, vd. 2012: 63).

Yabancıların Türkiye'de çalışabilmeleri için temel şartlarından birisi talep edilen mesleğin yabancılar yasaklanmamış olmasıdır. 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu ise yabancılar yasak meslekleri yapacak yabancıların çalışma izinlerinin reddedileceğini belirtmiştir. Kanunlarla Türk Vatandaşlarına Hasredilen ve Yabancıların Çalışmalarının Yasak Olduğu Meslek ve Görevler (<https://www.csgb.gov.tr>):

- Dış tabipliği, dişçilik, hastabakıcılık (Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun uyarınca)
- Eczacılık (Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun uyarınca)
- Veterinerlik (Veteriner Hekimleri Birliği ile Odalarının Teşekkül Tarzına ve Göreceği İşlere Dair Kanun uyarınca)

- Özel hastanelerde sorumlu müdürlük (Hususî Hastaneler Kanunu uyarınca)
- Avukatlık (Avukatlık Kanunu uyarınca)
- Noterlik (Noterlik Kanunu uyarınca)
- Özel güvenlik görevlisi (5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun 10. Md.)
- Kara suları dahilinde balık, istiridyeye, midye, sünger, inci, mercan ihracı, dalgıçlık, arayıcılık, kılavuzluk, kaptanlık, çarkcılık, katiplik, tayfalık vb. (Kabotaj Kanunu uyarınca)
- Gümrük müşavirliği (4458 sayılı Gümrük Kanununun 227. maddesi gereğince)
- Turist rehberliği (6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanununun 3. maddesi gereğince)

Görüldüğü gibi, turizm sektöründe turizm rehberliği dışında yabancılara yasaklanan bir meslek ve çalışma alanı görülmemektedir. Turizm sektöründe insan emeğine yoğun şekilde gereksinim duyulan, hava yolu taşımacılığı, konaklama, yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri, seyahat acentesi, tur operatörü ve diğer rezervasyon hizmetleri ve ilgili faaliyet alanlarında yabancılar çalışabilmektedir. Tablo 2’de görüleceği üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre, 2016 yılında yabancılara verilen toplam çalışma izni sayısı 73.560 olup turizm sektörü ile ilgili ekonomik faaliyet alanlarında yabancılara verilen toplam çalışma izni sayısı ise 11.672’dir. Turizm sektörü ile ilgili bu faaliyet alanlarından 6.556 adet ile en çok konaklama alanında yabancılara çalışma izni verildiği görülmektedir.

Tablo 2. 2016 yılında turizm sektörü ile ilgili ekonomik faaliyetlere ve izin türlerine göre yabancılara verilen çalışma izin sayısı

Ekonomik Faaliyetler	İzin türü			Toplam
	Sürelili	Süresiz	Bağımsız	
Kara taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı	394	3	0	397
Su yolu taşımacılığı	33	1	0	34
Hava yolu taşımacılığı	1001	1	0	1002
Konaklama	6555	1	0	6556
Yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri	1597	2	0	1599
Seyahat acentesi, tur operatörü ve diğer rezervasyon hizmetleri ve ilgili faaliyetler	782	2	0	784
Spor faaliyetleri, eğlence ve dinlenme faaliyetleri	1300	0	0	1300
Toplam	11662	10	0	11672

Kaynak: ÇSGB, 2016

Türkiye’de yapılan bir çalışmada yabancılardan çeşitli alanlarda ve çeşitli konumlarda çalıştıkları tespit edilmiştir; Animasyonda ve güzellik salonlarında esas olarak Rusya ve Ukrayna’dan, kat hizmetlerinde Gürcistan, Türkmenistan, Kırgızistan’dan, spa’larda Güneydoğu Asya ülkelerinden (Endonezya, Tayland, Bali vb.) gelenler çalışmaktadır. Seyahat acenteleri üzerinden gelen turistleri havalimanında karşılayan, otellere yerleştiren transfermen, onlara Türkiye’yi tanıtır tur satarak para kazanan infocu’lar, turistler otele girdikten sonra ülkelere dönene kadar her türlü sorunlarıyla ilgilenmek üzere çalışan otel rehberleri ve bütün bunların organizasyonundan sorumlu tur operatörleri de göçmendir. Tur operatörleri

turistin geldiği ülkenin tur şirketleri tarafından gönderilebileceği gibi Türkiye'deki seyahat acenteleri tarafından bulunabilmekte ve hem Türkçe hem Rusça konuşabilen Bulgaristan Türkleri, Azeriler, Kazaklar tercih edilmektedir. Otellerde altın, halı, deri gibi malların satıldığı dükkânlarda, küçük pansiyonların mutfaklarında, temizlik işlerinde, otellere gıda temin eden tarım işletmelerinde de göçmenler çalışmaktadır. Animasyonda ise son dönemlerde Kübalılar ve Kenyalılar'ın çalıştığı aktarılmaktadır (Toksöz vd., 2012: 64).

Tablo 3: Yıllara ve izin türlerine göre yabancılara verilen çalışma izin sayısı

YIL	İZİN TÜRÜ			TOPLAM
	Sürelili	Süresiz	Bağımsız	
2011	17.318	132	16	17.466
2012	32190	80	9	32.279
2013	45.723	93	9	45.825
2014	52.197	95	3	52.295
2015	64.402	115	4	64.521
2016	73.115	115	24	73560

Kaynak: Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma İstatistikleri, 2016.

Tablo 3'te görüldüğü Türkiye'de yabancı çalışanların sayısının giderek arttığı ve 2011 yılına kıyasla nerdeyse dört katını bulduğu anlaşılmaktadır. 2011 yılında toplam 17.446 olan izin sayısının her yıl düzenli olarak arttığı ve 2016 yılında 73.560 rakamına ulaştığı görülmektedir. Bakanlığın yabancılara çalışma taleplerini kontrol ve bir düzene bağlaması şüphesiz yararlı görülmektedir. Buna karşın kaçak çalışmaların kontrol edilebilmesi de oldukça zor olmaktadır.

Joppe (2012) turizmdeki yapısal zorlukların ve mevsimsel dalgalanmaların çoğu ülkelerdeki otel vb. gibi çeşitli işletmelerin yasal ya da yasal olmayan şekillerde piyasadaki konumlarını korumak için daha ucuz olan göçmenlere yönelmeye devam edeceklerini belirtmektedir. Ayrıca, küresel bir beyin göçü hareketi yaşanmakta olduğundan iki yönlü bir durum söz konusudur. Çeşitli nedenlerle yetenekli kişiler büyük işletmelere doğru yönelirken büyük ve kurumsal işletmeler de sınır tanımadan emeği yetenek olarak değerlendirmek arzusunda olmaktadır. Yeteneklerin çekilmesinde uluslararası üne sahip işletmelerin bu konuda oldukça üstün konumda oldukları bilinmektedir. Örneğin, iyi okullarda okumuş, birkaç yabancı dili bilen, uluslararası alanda deneyimli ve kültürel farklılıkları yönetebilen yeteneklerin uluslararası marka otel işletmelerini tercih ettikleri tespit edilmiştir (Çetin, 2018: 61). Turizm çeşitli alanlarda ve niteliklerde çok sayıda iş türü meydan getirmekle birlikte, niteliksiz, kolay bulunan ve kolay vazgeçilen işler şeklinde kişilerce bazı durumlarda cezbedici olmadığı gibi çeşitli özelliklere (Ioannidies ve Zampokuos, 2017) sahip olabilir iken özellikle başka ülkelere göç etmiş kişilerce cazip olarak değerlendirilebilir. Örneğin, Türkiye'de Rusya, Türk Soylu ülkeler ve Suriyeli göçmenler için de oldukça cazip bir durum oluşturacağı varsayılabilir. Ayrıca, turizm sektörü düşük nitelikli yeteneklerin kolaylıkla girdiği bir endüstridir (Jordhus-Lier ve Underthun, 2015: 3). Göçmenlerin göç ettikleri ülkelerde yaptığı işlerin çoğu informal hizmet sektöründedir ve bu işler göçmenlerin gelirlerinin en temel kaynağı olmuştur (Kofman vd. 2000, akt. Gökmen, 2011: 202). İngiltere'de yapılan bir çalışmada Polonyalı göçmenlerin dil öğrenmek, deneyim ve diğer çeşitli faydalar elde etmek için ağırlama endüstrisinde çalıştıklarını tespit etmiştir (Janta vd., 2011).

Çalışmanın içinde yukarıdaki paragraflarda belirtilen ve açıklanan durumların Turizmin yoğun olarak yaşandığı Antalya Belek bölgesinde de benzer şekilde olduğunu görmek mümkündür. Bu bildirinin hazırlanma gerekçesinde de önemli olan sektöre yönelik gözlemlerimizde Belek bölgesinde seyahat acentelerinde, tur operatörlüğü faaliyetlerinin içinde transfermen, tur liderliği alanlarında, kısmi olarak bölgedeki restoran işletmelerinde ve otel işletmelerinin ön büro bölümlerinde ve hediyelik eşya dükkânları ile elbise mağazalarında yabancı çalışanların hizmet verdiğini söylemek mümkündür. Turizm endüstrisinin çeşitli alt endüstrileri ve tamamlayıcı iş kolları (hediyelik eşya, butikler vb.) dikkate alındığında buraların yabancılar için cazip çalışma alanlarını oluşturduğu söylenebilir. Otel işletmeleri de sektörün alt sektörü içinde yer alan bir işletme olarak farklı milletlerden turistlere hizmet verilen işletme türüdür. Yasa gereği otel işletmelerinde çalışanların % 10'u, en fazla %2 0'si yabancı olabilir (Toksöz, 2012: 59) hükmünde hareketle yabancıların turizm endüstrisinde görev almaları yasayla düzenlenmiş olmaktadır. Çalışmada 10 otel işletmesi ve 2 seyahat acentesi ve Belek bölgesindeki restoran işletmeleri gözlenmiştir. Acentelerde, transfer ve tur liderliği alanlarında ve otel işletmelerinin ön büro bölümlerinde yabancı çalışanların baskın şekilde çalıştığı gözlenmiştir. Bu alanlarda istihdamın yoğun olarak Rusça dilini bilen ülkelerden (*Rusya, Ukrayna, Azerbaycan, Türkmenistan, Ahıska, Kırgızistan vb.*) seçildiği ve seçilme nedeni olarak da Türkiye'de bu dilleri bilen kişilerin ya da turizm eğitimi alan mezunların bulunmasında güçlüklerle karşılaşmalarını neden olarak gösterdikleri anlaşılmıştır. Bu çalışmanın önemli kısıtlarından birisi bölgedeki tüm işletmelere ulaşılammış olması ve tüm çalışanlar içinde yabancıların oranının ne olduğu, otel yöneticilerinin yabancı çalışan tercihlerini neden ve ne koşullarda yaptığını yönelik verilerin elde edilememiş olmasıdır. Bununla birlikte bu durum alanda daha kapsamlı çalışılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

3. SONUÇ

Sonuç olarak; turizm sektörünün emek yoğun özelliği ülkeler için önemli istihdam alanı oluşturmaktadır. Turizm, küresel bir hareket olarak tüm dünya için ekonomik, sosyal ve kültürel sonuçlar meydana getirmektedir. Bu sonuçlardan birisi de turizm sektöründeki istihdamın sadece ülkeler için değil küresel hareket eden emek hareketliliği için de bir istihdam kaynağı oluşturmasıdır. Turizm bir ülkenin işsizlik gibi sorunlarına karşılık istihdam meydana getirerek ülke içinde ekonomik ve sosyal sorunların azaltılmasına katkı sunan ya da sunması beklenen önemli bir ekonomik araç işlevi görmektedir. Bir yönüyle turizm, kendi ülkesinde işsizlik sorunlarına istihdam yaratarak çare oluşturması gereken ekonomik bir araç iken küresel gelişmelerle birlikte ortaya çıkan küresel emek talebini de çeken bir endüstri durumundadır. Küreselleşme, turizm ve uluslararası yatırımlar geliştikçe uluslararası emek talebinin artması da muhtemel görünmektedir. Bu anlamda uluslararası çalışma kanunu turizm sektöründeki işletmelerin gereksinim duyacağı emek faktörünün temininde işletmelere olumlu bir yansıması beklenirken ülke içinde turizm alanında istihdam edilmek isteyenler için de olumsuz bir durum oluşturabilir. Bu çalışmanın önemli sonuçlardan birisi de, turizm eğitiminde mesleki alanda uygulamaların küresel gelişmeler dikkate alınarak gözden geçirilmesi, sektörün gereksinim duyacağı emek faktörünün iç kaynaklardan yüksek oranda sağlanmasında başarılı bir dil eğitiminin verilmesini ve turizm eğitimi alanların sektör tarafından çekiciliğinin artırılması için desteklenmesi gerektiğini ortaya çıkarmış olmasıdır. Diğer önemli bir sonuç ise, yabancı çalışanların ülke içi istihdam kaynağının önüne geçmesinin ya da ikamesinin fırsat maliyeti bakımından gelecekte büyük bir etki yaratıp yaratmayacağına turizm eğitimi vb. çeşitli açılardan değerlendirilmesi gerektiğidir.

KAYNAKÇA

- Aykın, S.M. ve Öztürk, N. (2017). Türkiye İşgücü Piyasasında Serbestleşme ve Yabancı İstihdamı: Taahhütlerde İlerleme Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Sayı: 13, Ekim, ss. 623-655.
- Büyükerşen, Y. (1999). İstihdam. Ed. Ö. Özkazanç ve E. Ataç içinde, İktisada Giriş (326-334), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Çayan, O. (2018). Uluslararası işgücü göçü ve işsizlik üzerine etkisi: 2009-2015 yılları arası Türkiye incelemesi, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, İ. (2018). Turizm İşletmelerinde Yetenek Yönetimi, Editör: Dr. Bekir Eşitti ve Dr. Erol Duran, *Paradigma Akademi*, Çanakkale.
- Çımat, A. ve Bahar, O. (2003). Turizm Sektörünün Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri Ve Önemi Üzerine Bir Değerlendirme. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 6: 1-18.
- Erken, B. (2013). Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinlerine İlişkin Kurallar ve Uygulaması, *Türk İdare Dergisi / Sayı 476*, <http://www.tid.gov.tr/Makaleler/...erişim:28.11.2018>.
- Ergin, B.G. (2018). Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri Hakkında Kanuni Düzenlemeler. *TBB Dergisi*, 135: 119-150.
- Ergün, Ö. (2012). Türk Turizm Sektöründe Yabancı İşgören Profili ve Sosyo-Kültürel Uyum Durumları Üzerine Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3 (1): 131-147.
- Erken, B. (2016). Uluslararası İşgücü Kanunu Çerçevesinde Türkiye’de Yabancıların Çalışması. *TİSK Akademi*, 11 (22): 381-405.
- Gheasi, M. & Nijkamp, P. (2017). A Brief Overview of International Migration Motives and Impacts, with Specific Reference to FDI. *Economies*, 5(3), 31.
- Gökmen, Ç.E. (2011). Türk turizminin yabancı gelinleri: Marmaris yöresinde turizm sektöründe çalışan göçmen kadınlar. *Çalışma ve Toplum*, 28, 201-231.
- Ioannides, D. & Zampoukos, K. (2018) Tourism’s labour geographies: Bringing tourism into work and work into tourism, *Tourism Geographies*, 20:1, 1- 10, DOI: 10.1080/14616688.2017.1409261
- İçöz, O. (2003). *Turizm Ekonomisi*, 3. Basım, Turhan Kitabevi: Ankara. ISBN: 975-7425-81-
- Janta, H., Ladkin, A., Brown, L. & Lugosi, P. (2011). Employment experiences of Polish migrant workers in the UK hospitality sector. *Tourism Management*, 32 (5), 1006-1019.
- Joppe, M. (2012). Migrant workers: Challenges and opportunities in addressing tourism labour shortages. *Tourism Management*. 33(3), 662-671.
- Jordhus-Lier, D.C. & Underthun, A. (2015). A hospitable world? Organising work and workers in hotels and tourist resorts. London: Routledge.
- McAuliffe, M. ve Ruhs, M. (2017). *World Migration Report 2018*. International Organization for Migration (IOM): Switzerland.
- Olalı, H. ve Timur, A. (1988). *Turizm Ekonomisi*. Ofis Ticaret Matbaacılık: İzmir.
- Özgüven, A. (1997). İktisat Bilimine Giriş. Filiz Kitabevi: İstanbul.
- Şıklar, İ. (1999). Turizm Sektörü, Ed. M. Özer içinde, *Türkiye Ekonomisi* (115-136), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Şit, M. (2016). Türkiye’de Turizm Sektörünün İstihdama Katkısı. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7 (1): 101-117.
- T.C. Resmi Gazete, Sayı: 29800.

- Toksöz, G., Erdoğan, S. ve Kaşka, S. (2012). Türkiye’ye Düzensiz Emek Göçü ve Göçmenlerin İşgücü Piyasasındaki Durumları. IOM Türkiye.
- Töre, N. (2014). Türkiye’de Yabancıların Çalışma Şartları. *TİSK Akademi*, 9 (18): 155-184.
- United Nations. 2013. World Population Ageing 2013. New York: Department of Economic and Social Affairs Population Division.
- WTTC, World Travel & Tourism Council.2016.
- WORLD MIGRATION REPORT 2018, © 2017 International Organization for Migration (IOM).
- Yıldız, Z. (2011). Turizmin Sektörünün Gelişimi ve İstihdam Üzerindeki Etkisi. *Vizyoner Dergisi*, 3 (5): 54-71.

İNTERNET KAYNAKLARI

- <https://www.turizmcingazetesi.com/2018/07/turkiyede-yasayan-yabanci-sayisi-713-bini-asti/>, erişim:02.12.2018.
- <https://www.csgb.gov.tr/uigm/contents/yabancilar/yasakmeslekvegorevler/>, erişim:29.11.2018.
- <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6735.pdf>, erişim:30.11.2018.
- https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf, erişim:30.11.2018.
- http://www.anayasa.gen.tr/temelhakvehurriyetler.htm#_ftn6, erişim:30.11.2018.
- <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/migrant-workers/lang--en/index.htm>, erişim: 30.11.2018.
- <https://data.worldbank.org/indicator/SM.POP.TOTL?end=2015&start=1960&view=chart>, erişim:02.12.2018.
- https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2018_en.pdf, erişim:02.12.2018.