

## TURİZM SEKTÖRÜNE ÖZGÜ BİR ÇALIŞMA İLİŞKİSİ: ANTRAKLI ÇALIŞMA

### A WORK RELATION SPECIFIC TO THE TOURISM SECTOR: INTERMITTED WORK

Doç.Dr. İbrahim GÖRÜCÜ

İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Malatya-Türkiye  
ORCID ID: 0000-0003-0640-4180

Cite As Görücü, İ. (2021). "Turizm Sektörüne Özgü Bir Çalışma İlişkisi: Antraklı Çalışma", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:6, Issue:32, pp:2026-2033

#### ÖZET

Turizm sektörü, işgücü ihtiyacının gün içerisinde önemli dalgalanmalar gösterdiği bir alandır. Günün belirli saatlerinde işgücü ihtiyacı artmaktadır. Bazı saatlerde ise yok denecek kadar azdır. Bu durum işverenleri aynı iş için birden fazla işçi istihdam etmek yerine gün içerisinde ihtiyacın olmadığı zamanlarda işçiye uzun ara dinlenmeler verilmek suretiyle maliyeti önemli ölçüde düşürme tercihinde bulunmalarına neden olmaktadır. Bu uygulama yeni bir çalışma ilişkisi olan antraklı çalışma ilişkisinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu çalışma ilişkisi, yasal bir düzenlemeye tabi değildir. Fakat, yasalara aykırı da değildir. Bu çalışma ilişkisinin ne olduğu, nasıl uygulandığı, yasal yapısı ve ne gibi sorunlara yol açtığı çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Konuya ilişkin literatürde oldukça kısıtlı olan çalışmalar incelenmiş, mevcut yasal düzenlemeler ile uygulamanın ne kadar uygun olduğu araştırılmıştır.

Çalışma sonucunda antraklı çalışmanın yasal düzenlemelere önemli ölçüde aykırılıklar içerdiği tespit edilmiştir. Bu sorunların giderilmesi için, ilgili tarafların (işçi-işveren ve devlet) ortak bir noktada uzlaşmalarının sağlanması için yapılması gerekenler belirlenmiştir. Bu olumsuzlukların giderilmesinin hem önemli bir istihdam yaratma kapasitesine sahip turizm sektörüne, hem de çalışanlara önemli yararlar sağlayacağı sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Antraklı Çalışma, Esnek Çalışma, Turizm Sektörü, Çalışma Süreleri

#### ABSTRACT

The tourism sector is an area where the need for labor shows significant fluctuations throughout the day. The need for labor increases at certain times of the day. In some hours, it is almost non-existent. This situation causes employers to prefer to reduce the cost significantly by giving long breaks to the workers during the day when they are not needed, instead of employing more than one worker for the same job. This practice has led to the emergence of a new working relationship, the intermitted working relationship. This working relationship is not regulated by law. But it is not against the law either. The main purpose of this study is what this working relationship is, how it is applied, its legal structure and what problems it causes. Qualitative research method was used in the study. Studies on the subject, which are quite limited in the literature, have been examined and it has been investigated how appropriate the application is with the existing legal regulations.

As a result of the study, it has been determined that the work with intermitted contains significant contradictions to the legal regulations. In order to eliminate these problems, what needs to be done to ensure that the relevant parties (employee-employer and state) reach a consensus on a common point have been determined. It has been concluded that the elimination of these negativities will provide significant benefits both to the tourism sector, which has a significant employment creation capacity, and to the employees.

**Keywords:** Intermitted Working, Flexible Working, Tourism Sector, Working Hours

## 1. GİRİŞ

Üretim yapısında yaşanan köklü değişim sanayi devriminden günümüze her gün yeniliklerle karşımıza çıkmakta ve bu değişim üretim yapısında olduğu gibi toplumsal yapıda dolayısıyla çalışma hayatında da işçi-işveren ilişkilerinde ciddi değişimlere yol açmaktadır. Bu değişimler her zaman yasal düzenlemelere paralel bir gelişim izlememektedir. Yasalar toplumsal gelişmelerin gerisinden gelir ve ortaya çıkan sorunları gidermeye çalışır.

Ekonomik gelişmelere bağlı olarak istihdam konusunda üç ana sektör arasında geçişler yaşanmıştır. Gelişen teknoloji, tarım sektöründe işgücü fazlasını oluşturmuş, bu fazlalık sanayi sektörüne yönelmiştir. II. Dünya Savaşı sonrası sanayi sektöründeki üretim yapısındaki değişim, sanayi kesiminden sanayiye yönelen işgücünün, doğrudan bu yeni sektöre yani hizmetler sektörüne geçiş şeklinde olmuştur. Bu gelişmeler tarihin tekrarından başka bir şey değildir aslında. Sanayi devriminin ilk yıllarında, üretim sürecinde yaşanan rekabet, işçi sınıfının aşırı şekilde sömürülmesine yol açmıştır. Bu durumun nedeni ise, devletin çalışma hayatına müdahalesinin olmamasıydı.

Sanayileşmiş ülkelerde başlayan, devletin çalışma hayatına müdahalesi, sonucu 1970'li yıllara kadar devam eden sosyal devlet anlayışı, bu tarihte başlayan enerji fiyatlarındaki artış, üretim maliyetlerinin artmasına yol açmıştır. Bu tarihten itibaren dile getirilmeye başlayan çalışma hayatındaki esnekleşme yani kurallarda

gevşeme talepleri başlangıçta yasal olmayan yoldan, zamanla ise yasal düzenlemelerle gerçekleşmeye başlamıştır.

Teknolojik gelişmeler, istihdamın sürükleyici gücü olan sanayi sektöründe ciddi değişimlere yol açmış ve istihdam artışı bir yana mevcut istihdamı dahi koruyamaz hale gelmiştir. Bu gelişmeler hizmetler sektörünün yıldızını parlatmış ve tüm ülkeler için istihdamın en fazla olduğu sektör olarak hizmetler sektörü ön plana çıkmıştır.

Hizmetler sektörünü istihdam açısından ortaya çıkaran bir takım nedenler vardır. Bunlardan ilki; sektörün emek yoğun bir yapıya sahip olmasıdır. Bu nedenle sürekli yeni işler yaratılmakta ve bunun sonucunda istihdam artışı sağlamaktadır. İkincisi kayıt dışılığa uygun bir sektördür. Yasal düzenlemelere uyulup uyulmadığının denetlenmesi çok kolay değildir. Bu durum ise gelişmiş ülkelerde başlayan esnekleşme ya da daha açık bir deyimle kurallarda gevşeme veya kuralsızlaşmanın hizmetler sektöründe önemli bir karşılık bulması şeklinde ortaya çıkmıştır.

Turizm sektörü hizmetler sektörü içinde hem ulusal hem de uluslararası rekabetin en yüksek olduğu sektörlerden biridir. Bu rekabette avantajlı olmak için temel üretim maliyeti olan işgücü maliyetinin olabildiğince düşük tutulmasıdır. Bu durum 4857 sayılı İş kanunu ile iş ilişkilerinde oluşturulan esnek çalışma ilişkilerinin dışında yeni uygulamalara gidilmesine yol açmıştır. Bu çalışma şekillerinden biri de antraklı çalışmadır.

Çalışmanın temel amacı, yasal bir dayanağı olmamakla birlikte uygulamada özellikle turizm sektöründe yoğun şekilde uygulanan antraklı çalışma ilişkisinin çalışanlar açısından ciddi sorunlara yol açtığına ortaya konulmasıdır. Çalışmada bu sorunların hangi yasal düzenlemelere aykırılık oluşturduğu belirlenmiştir. Çalışmada öncelikle literatürde bu konuya ilişkin kısıtlı çalışmalar ve bu çalışmaların konuya ilişkin bulguları ele alınarak, çalışmayı onlardan ayıran temel farklılıkların ortaya konulması amaçlanmıştır. Konuya ilişkin temel kavramlara yer verildikten sonra, antraklı çalışmanın mevcut yasal düzenlemeler karşısındaki durumu irdelenmiş ve uygulamada bu çalışmanın nasıl gerçekleştiği ve ne gibi sorunlara yol açtığına değinilmiştir. Çalışmada bu alanda rastlanılan en önemli sorun (bu soruna bağlı olarak başka sorunlarda görülmüştür.) çalışma süresi açısından yasal sınırları aşan bir uygulamanın bulunmasıdır. Bulgular ve tartışma kısmında ise tespit edilen sorunların nasıl önlenebileceği ve bunun çalışanlara ne gibi faydalar sağlayacağı belirtilerek uygulanabilir öneriler getirilmiştir.

## 2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Antraklı çalışma yaygın bir uygulama olmakla birlikte üzerinde fazla çalışmanın yapıldığını söylemek mümkün değildir. Bu konuda yapılan çalışmalardan ulaşılanlar ve konuya ilişkin yaklaşımları şöyledir:

Koç ve Çelik tarafından “*Turizm Sektöründe Antraklı Çalışma Algısı: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Açısından Bir Değerlendirme*” başlıklı araştırmalarında çalışanlara yönelik yapılan bir araştırmada çalışanların bu durumdan memnun olmadıkları ortaya konulmuştur. (Koç vd, 2017:603),

Çalık ve Demir ise, “*İş Sağlığı Ve Güvenliği Kapsamında Konaklama Ve Yiyecek-İçecek İşyerlerinde Psikososyal Riskler*” başlıklı çalışmalarında dolaylı olarak antraklı çalışmaya değinmişler ve çalışmalarında bu çalışma ilişkisinin nasıl uygulandığı ve işçilere ne gibi olumsuz etkilerde bulunduğu üzerinde durmuşlardır (Çalık vd.,2015:1170).

Çelik vd. tarafından yapılan “*Otel İşletmelerinde Antraklı Çalışmaya İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Bakış Açıları*” başlıklı çalışma ile antraklı çalışmaya yönetici bakış açısını ortaya koymaktadır. Çalışma sonucunda otel yöneticilerinin ağırlıklı olarak bu çalışma ilişkisinin (Bazıları tersini savunmaktadır) çalışanlar üzerinde olumsuz etkide bulunduğu ve kendilerinin de bu durumdan hoşnut olmadığını belirtmektedirler. (Çelik, vd., 2018:261-262).

Yanardağ ve Avcı tarafından yapılan ampirik bir çalışmada Marmaris, Muğla ve Bodrum ilçelerini kapsayan çalışmalarında çalışanların %80'inin günlük 9 saat ve üstü çalıştığını, bunların %47,2'sinin 9-12 saat, %32,8'inin ise 13 saat ve üstü çalıştığını belirtmektedirler (Yanardağ, Avcı, 2012, 51). Yine aynı çalışmada çalışanların %21,7'sinin 11-13 saat, %112,1'inin ise 16 saat ve daha fazla çalıştığını ortaya koymaktadırlar (Yanardağ, vd., 2012, 53).

## 3. KAVRAMLAR

Bu başlık altında antraklı çalışmayla doğrudan ilgili temel kavramlara yer verilmiştir.

### 3.1. Çalışma Süresi

İş Kanununa İlişkin çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3. Maddesine göre “işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanununun 66 ncı maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır.” şeklinde tanımlanmaktadır.

İ.K'nun 66/c fıkrası uyarınca “işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.” çalışılmış sürelerden sayılmaktadır. İş Kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 4/c fıkrasına göre günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz. Asıl olan, haftalık çalışma süresi olan 45 saatin, işçinin haftada bir gün aralıksız 24 saat dinlendirilmesi sonrasında kalan günlere eşit olarak bölünerek uygulanmasıdır.

### 3.2. Ara Dinlenme ve Günlük Dinlenme

#### 3.2.1. Ara Dinlenme

Ara Dinlenme işçinin günlük çalışma süresi içerisinde temel ihtiyacı olan yeme-içme, ibadet, vb. ihtiyaçlarını karşılaması için işin ortalama bir süresinde verilmesi zorunlu bir dinlenmedir. İ.K'nun 68. maddesi ile düzenlenmiştir. İş hukukumuzda örf-adet kurallarına yer verilen bir düzenlemedir. Madde ile iş yerinde verilecek ara dinlenmeler konusunda ortak bir düzenleme yapılmak yerine, yapılan işin yapıldığı yer, zaman, nitelik ve iklim gibi farklı özelliklere uygun olarak işçiyi koruyacak şekilde verilmesi hükmüne yer verilmektedir. Düzenleme nispi emredici bir düzenleme ile asgari oranlar belirlenmiş olup üst sınır konusunda düzenlemeye yer verilmemiştir.

Ara dinlenme, işçinin zaruri ihtiyaçlarının karşılanması yanı sıra en önemli özelliği çalışma süresi içerisinde dinlenmesini sağlayarak meydana gelmesi muhtemel olumsuzluklardan hem işçiyi hem de işyerini korumaktır.

Ara dinlenmelerin kullandırılması konusunda İş kanununun 68. Maddesinde asgari süreler belirlenmiş olup bu süreler şu şekildedir:

- ✓ Dört saate kadar olan çalışmalarda on beş dakika,
- ✓ Dört saatten fazla, yedi buçuk saate kadar olan çalışmalarda otuz dakika
- ✓ Yedi buçuk saatten fazla çalışma sürelerinde bir saat ara dinlenme verilmesi zorunludur.

Ara dinlenmelerin ne zaman verileceği işverenin yönetim hakkı gereği işverene aittir. Fakat bu yetkinin kullanımı sınırsız değildir. Yani işveren ara dinlenmeyi çok küçük parçalar halinde kullandırılamaz. Örneğin 7,5 saatten fazla çalışılan bir işyerinde işveren 1 saatlik süreyi 10'ar dakikalık parçalara bölemez. Fakat ara dinlenmeyi işin niteliği gereği uygun bir zamanda bir parçasını diğerlerinden daha fazla olmak kaydıyla bölerek uygulaması, mümkündür. Bölmede önemli olan işçinin dinlenmesi ve ihtiyaçlarını uygun şekilde karşılamaya yetecek şekilde kullandırılmasıdır. Yoksa sadece yasal bir zorunluluğu yerine getirmek amacıyla dinlenme verilmesi yasadaki amaca aykırı bir durum olacaktır. Yine işveren ara dinlenmeyi işin niteliği gerektiriyorsa tüm işçilere aynı anda vermek zorunda da değildir. İşçilere farklı zamanlarda ara dinlenme verebilir.

Ara dinlenme, İ.K'nun 68. Md.si gereğince çalışılmış sürelerden sayılmamaktadır. Yani işçi bu süreler içerisinde çalışmış sayılmamaktadır. Ara dinlenmenin çalışılmış sürelerden sayılmamasının temel nedeni, bu süre içerisinde işçinin iş görme borcunu yerine getirmek zorunda olmamasıdır. İşçi işyerinde olmakla birlikte bu sürelerde çalışmak zorunda değildir ve olmamalıdır.

Ara dinlenmede işçi işyerinde bulunmak zorunda değildir. Bu süreler içerisinde işin niteliği gerektirmedikçe işyeri dışında geçirebilecektir. Fakat bu mümkün değilse işçinin işyerini terketmesi mümkün değilse, işveren işçinin dinlenmesi için uygun ortamı sağlamakla yükümlüdür.

#### 3.2.2. Günlük Dinlenme

İşçinin günlük çalışma süresi olan azami sınır 11 saat olarak belirlenmiştir. Bu süre ile çalışan işçinin ara dinlenme olarak en az bir saat dinlendirilmesi gerektiği gözönüne alınacak olursa, işçi bir sonraki iş gününe başlamadan önce aralıksız olarak 12 saat dinlendirilmelidir. Bu durum “İş Kanuna İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3/b fıkrasında düzenlenmiştir.

İşçinin haftalık yasal çalışma süresi olan 45 saatin üzerinde çalışması, denkleştirme sürelerine göre çalışma ile mümkün olmaktadır. Denkleştirme sürelerine göre çalışmanın özellikleri şöyledir:

- ✓ Denkleştirme süresi işçinin yasal çalışma süresi olan haftalık 45 saatin üzerinde belirlenen bir çalışma süresidir.
- ✓ Belirlenen çalışma süresi sonunda işçinin toplam çalışma süresi, haftalık çalışma süresini aşmamaktadır.
- ✓ Denkleştirme süresi tarafların yazılı anlaşmaları ile mümkündür.
- ✓ Denkleştirme süresinin birden fazla yapılması mümkündür.
- ✓ Taraflarca belirlenen denkleştirme süresi, yine taraflarca anlaşılabilir olarak kısaltılabilir.
- ✓ Denkleştirme süresi içerisinde haftalık çalışma süresinin aşılması durumunda aşılacak süre fazla çalışma olarak kabul edilir.
- ✓ Denkleştirme süresi antraklı çalışmanın uygulandığı turizm sektörü çalışanları için İ.K'nun 63. Maddesine 2016 yılında eklenen cümle ile 4 aya kadar uzatılabileceği belirtilirken, bu durumun işyerinde Toplu İş Sözleşmesinin varlığı halinde altı ay'a kadar uzatılabileceği hükmü getirilmiştir. Fakat her ne durumda olursa olsun işçinin iki iş günü içerisinde aralıksız olarak 12 saat dinlendirilmesi gerektiği açıktır.

### 3.3. Antraklı Çalışma

Antraklı çalışma konusunun literatürde çok az çalışılan bir konu olması nedeniyle fazla bir tanımı bulunmamaktadır. Bu konuda literatürde rastlanan tanım şöyledir: Uzun ara dinlenmelerinin kullandırıldığı çalışma biçimidir (Çelik vd.,2018).

Konuya ilişkin fazla çalışmanın bulunmaması nedeniyle çalışma ilişkisinin özelliklerinden yararlanarak antraklı çalışma aşağıdaki şekilde tanımlanabilir.

İşçinin günlük çalışma sürelerini aşmamak kaydıyla, işin niteliği gereği işgücü ihtiyacının arttığı saatlerde çalışması ve bu saatler dışında dinlenmesi esasına dayanan ve çalışma saatleri arasında uzun araların bulunduğu bir esnek çalışma ilişkisidir.

#### 3.3.1. Unsurları

##### 3.3.1.1. Günlük Çalışma Sürelerinin Aşılmaması

İ.K'nun 63/a fıkrası uyarınca yasal çalışma süresi haftalık 45 saat olup taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça bu süre haftanın çalışılan günlerine (Haftada bir gün hariç) eşit olarak yani günlük 7,5 saat olarak paylaşılır.

Kanunda haftalık çalışma sürelerinin eşit paylaşılmasına yer vermekle birlikte, günlük çalışma süresi tarafların anlaşması ile günlük 11 saati aşmamak kaydıyla farklı şekilde de belirlenebilmektedir (İ.K. md63/b). İ.K'nun 63 maddesine 6.5.2016 tarih ve 6175 sayılı kanunun 3. Maddesi ile eklenen düzenleme ile haftalık çalışma süresinin “ Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz” hükmüne uygun şekilde belirlenmektedir.

Turizm sektörünün faaliyet döneminin tüm yıl sürmemesi nedeniyle yasada yapılan değişikliklerle bu sektör çalışanlarına ilişkin denkleştirme süreleri ile günlük çalışma üst sınırı olan 11 saatin uygulanması fakat bu sürenin işçinin dört aylık veya toplu iş sözleşmesi ile altı aylık süre içerisinde normal çalışma süresi olan 45 saat ortalamasını geçmemesi gerektiği açıktır.

##### 3.3.1.2. İşin Antraklı Çalışmaya Uygun Olması

Antraklı çalışmanın temel özelliklerinden biri de yapılan işin gün içerisinde işgücüne yönelik ihtiyacın değişiklik göstermesidir. Bu nedenle antraklı çalışma yapılacak işler bu tür işler olmasını gerektirmektedir. Özellikle turizm, eğlence, taşımacılık, temizlik gibi hizmet sektörüne ait işler bu nitelikteki işler olması nedeniyle antraklı çalışmanın yapılmasına uygun olarak görülmektedir. Günlük işgücü ihtiyacının dalgalanmalar göstermekle birlikte işgücüne her an ihtiyacın olduğu işler bu çalışma ilişkisi için uygun olmayan işlerdir. Örneğin üretim, tarım sektörü gibi işgücüne olan ihtiyacın günlük veya üretimdeki değişim gibi nedenlerle artış ve eksilmesi söz konusu olsa dahi, yapılan iş süreklilik arz ettiğinden işçinin günün belirli saatlerinde uzun aralarla çalışmadan beklemesi mümkün olmamaktadır.

##### 3.3.1.3. İşgücü İhtiyacının Arttığı Saatlerde Çalışma

Turizm, yemek, dinlenme sektörü gibi iş yoğunluğunun günün her saatinde aynı olmadığı işyerlerinde günün belli saatlerinde iş yoğunluğu artmakta (yemek servisi, havuz, kat hizmetleri, müzik, animasyon mutfak hizmetleri, temizlik vb.) geri kalan saatlerde ise işgücüne ihtiyaç duyulmamaktadır. Bu nedenle antraklı

çalışmada işçi bu nitelikteki hizmetlerin görülmesi sürecinde çalışmakta, işin tamamlanmasından sonra bir sonraki işin başlamasına kadar olan sürede çalışmamaktadır.

### 3.3.1.4. Çalışma Saatleri Arasında Uzun Araların Bulunması

Antraklı çalışmada işçi iş yoğunluğunun tamamlandığı sürenin sonunda bir sonraki süreye kadar (bazen öğle servisi, bazen akşam servisi gibi) çalışmamaktadır. İşçinin çalışmadığı sürelerin işçinin işyeri dışında geçirmesine uygun olacak şekilde belirlenmesi önemlidir. Aksi durumda İ.K.'nın 66. maddesinde belirtilen durumlar söz konusu olacaktır ki,<sup>1</sup> bu durumda işçi günlük çalışma süresinin üst sınırı olan 11 saati aşmış olacaktır.

### 3.3.2. Antraklı Çalışmanın Yasal Yapısı

Antraklı çalışma yasal olarak düzenlenmiş bir çalışma ilişkisi değildir. Fakat bu durum yasalara aykırı bir çalışma ilişkisi olduğu anlamına gelmemektedir. Anayasamızın “Çalışma ve sözleşme Hürriyeti” başlıklı 48/a fıkrası “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.” demek suretiyle kişilerin çalışma ve sözleşme yapma hakkına sahip olduklarını belirtmektedir.

4857 sayılı İş kanununun 8/a fıkrası “... İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.” demek suretiyle iş sözleşmesi konusunda tarafları özel bir sözleşme türüne uyma konusunda sınırlanamamaktadır. İ.K.'nın 9/a. Fıkrası “Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilir.” demek suretiyle sözleşmenin taraflarca üzerinde uzlaşacakları şekilde sözleşme yapabilecekleri hükmüne yer vermektedir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 26. Maddesi “Taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler.” şeklinde düzenlemeye giderek, Anayasanın 48. Maddesine uygun bir düzenleme yapmaktadır.

Benzer şekilde 6098 sayılı Türk borçlar Kanununun 394/a fıkrasında “ Hizmet sözleşmesi, kanunda aksine bir hüküm olmadıkça özel bir şekle bağlı değildir.” demek suretiyle Anayasanın 48. Maddesine paralel bir düzenlemeye gitmiştir.

Sözleşmenin geçersizliğine ilişkin düzenleme TBK'nun 27. Maddesinin a fıkrasında şu şekilde düzenlenmektedir. “Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür.”

Yukarıdaki düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere Antraklı iş sözleşmesinin kurulması ve uygulanması açısından yasal bir aykırılık söz konusu değildir. Bu nedenle, her ne kadar antraklı çalışmaya ilişkin yasal bir düzenleme bulunmasa da, tarafların kendi aralarında bu yönde bir çalışma ilişkisi kurmalarına ilişkin yasal bir engel bulunmamaktadır.

### 3.3. Antraklı Çalışma Uygulaması

Antraklı çalışma ilişkisi de diğer iş sözleşmelerinde olduğu gibi haftalık 45 saat yasal çalışma süresine tabidir. Bu iş sözleşmesini diğer çalışma ilişkilerinden ayıran en belirgin özellik, işin niteliği gereği yılın belirli aylarında (Turizm sezonunda) haftalık çalışma süresinin denkleştirme esasına göre 4 ay gibi bir süre ile günlük normal çalışma süresinin azami sınırı olan 11 saate kadar çıkarılmasıdır. Bu durum sektörde en yaygın hak ihlalleri olarak görülmektedir. Nitekim bu durum 2011 yılında yapılan çalışmada, tüm Türkiye’de turizm sektöründe çalışanların %95,4’ünün (40-60 saat aralığında çalışanlar da dahil edilmiştir) yasal çalışma süresinin üzerinde çalıştığını ortaya koymaktadır. (Kaya,2012,251)

Benzer bir tespit ise, Yanardağ, vd, (2012) yaptıkları çalışmada, çalışanların %47,2’sinin günlük 9-12 saat, %32,8’inin ise 13 saat ve üstü çalıştığını belirlemiştir.

<sup>1</sup> 4857 Sayılı İş Kanununun “Çalışma Süresinden sayılan Haller” başlıklı 66. Maddesine göre aşağıda sayılan durumlar işçinin günlük çalışma süresinden sayılmaktadır.

a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler. b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler. c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler. d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler. e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler. f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

Bu iki çalışmanın vardığı sonuçları doğrular nitelikteki bir diğer çalışma ise, ÇSGB İş Teftiş Kurulunca yapılan teftiş raporunda yer almaktadır. Teftiş raporunda işçilerin %51'inin haftalık çalışma süresini aşacak şekilde çalıştığını belirlemektedir. (ÇSGB,2011,24).

Günlük çalışma sürelerinin uzunluğunun işçinin kabul etmesi ve ücreti ödendikçe sorun olmayacak bir durumdur. Fakat turizm işletmelerinde işçilerin uzun aralarla çalıştırılması sonucunda iki yönlü sorun oluşmaktadır. İlk olumsuzluk, işçinin günlük çalışma süresi aşılmıyor gibi olsa da işçinin işyerinde geçirdiği sürenin, işçinin günlük dinlenme süresi olan 12 saat aralıksız dinlenme düzenlemesine aykırılık oluşturması yasal düzenlemeler aykırı bir durumdur.

Örneğin yarım pansiyon bir otelde yemek servisinde görevli bir çalışan sabah 07.00 ile 11.00 arasında kahvaltı servisi hizmetinde 4 saat çalıştırılmaktadır. Aynı işçi öğleden sonra 16:00-17:30 saatleri arasında havuz ve bar hizmetlerinde (1 saat) çalışmakta, aynı işçi akşam ise 19:00 ila 21:30 saatleri arasında akşam yemeği servisinde çalışmakta (2,5 saat) olup günlük çalışma süresi 7,5 saattir. İşçinin 11:00 ila 16:30 saatleri arasında kalan 5,5 saatlik sürede işgücüne ihtiyaç duyulmadığından uzun bir ara dinlenmesi kullanılmaktadır. İşçi bu şekilde haftalık yasal çalışma süresi olan 45 saati aşmadığı açıktır. Fakat aynı işçinin ara dinlenmesi dahil edildiğinde işyerinde 13 saat bulunduğu da açıktır.

### 3.4. Tartışma ve Bulgular

Antraklı çalışmaya ilişkin değerlendirmelerin eldeki verilerle sağlıklı bir değerlendirme olmayacağı düşünülmektedir. Bunun temel nedeni, Turizm sektöründeki istihdam verilerinin bulunmamasıdır. Veriler sektörel bazda ve karışık olarak verilmektedir. Yani konaklama ve yiyecek içecek sektörleri hariç diğer hizmet çalışanları olarak gösterilen verilerin ne kadarının turizm sektörüyle doğrudan ilgili olduğu bilinmemektedir. Bu durum ise alana ilişkin sorunların belirlenmesi ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi konusunda sorun yaratmaktadır.

Yasal bir düzenlemeye sahip olmamakla birlikte uygulamada yaygın olan antraklı çalışmanın yarattığı en temel sorun yasal çalışma süresinin üzerinde çalışma yapılması olarak belirlenmiştir. Bu olumsuzluk tek bir sorun gibi görünmekle birlikte birçok alt soruna da neden olmaktadır. Bunları şu başlıklar altında saymak mümkündür.

- ✓ *İşçilerin günlük dinlenme sürelerine aykırı bir şekilde işyerinde kalması:* Bu durum işçinin yeterince dinlenmeden tekrar işe başlamasına neden olmaktadır ki, bunun sonucu olarak iş kazaları, verim düşüklüğü gibi durumların ortaya çıkması kaçınılmaz olmaktadır.
- ✓ *İşyerinde geçirilen uzun sürelerin işçinin çalışma hayatı ile özel hayat arasındaki dengenin bozulmasına yol açması:* Antraklı çalışan işçinin her şeyden önce bir insan olduğu unutulmamalıdır. İşçi ister evli, ister bekar olsun, işyeri dışında kendine ve ailesine zaman ayıracağı, sosyalleşme ihtiyacını gidereceği bir zamana ihtiyaç duymaktadır. Günlük yasal dinlenme süresi olan 12 saatin üzerinde işyerinde geçirilen zaman, işçinin bu ihtiyaçlarını karşılamasını imkansız hale getirmektedir. Bu durum evlilerde daha fazla olumsuzluğa yol açmaktadır. İşçinin çocuklarına eşine zaman ayırması, onlarla iletişim içerisinde olması aile kurumunun korunması ve devamlılığının sağlanması açısından olmazsa olmaz bir durumdur.
- ✓ *Fazla çalışmanın karşılığının verilmemesi:* İşçinin haftalık çalışma süresi olan 45 saati, denkleştirme süresi içerisinde de olsa aşması ve bunun karşılığında fazla çalışma ücreti alamaması ekonomik yönden karşılaştığı bir diğer olumsuzluktur. İşveren işçinin uzun aralarla dinlenmesini ara dinlenme olarak kabul etmektedir. Fakat bu çalışma ilişkisinin yapıldığı işyerlerinin genellikle işçinin dışarıya çıkmasına olanak vermeyen yerler (Tatil köyleri, yerleşim yerlerinin dışındaki turizm tesisleri gibi) olması işçinin tüm zamanını işyerinde geçirmesini gerektirmektedir. Bu süreç içerisinde işverenin ihtiyaç duyulması durumunda işçinin buna itiraz etme şansının bulunmadığı düşünülürse, işçinin fazla çalışma yaptığını söylemek mümkündür. Nitekim bu durum ÇSGB Teftiş kurulu raporunda ve diğer çalışmalarda da yer almaktadır.

Yukarıda belirtilen sorunların kaynağına bakıldığında şu başlıklar altında toplamak mümkündür.

- ✓ *Çalışanların eğitim ve nitelik açısından yetersizliği:* Turizm sektörü emek yoğun bir sektör olması yanı sıra müşteri memnuniyetinin önemli olmasına rağmen sektörün en önemli sorunlarının başında nitelikli işgücü gelmektedir. Düşük ücret, çalışma sürelerinin uzunluğu, yüksek rekabet sektörde nitelikli işgücü bulma önündeki temel sorunlardır. Nitelikli işgücünün eğitim kurumlarından sektöre akışındaki düşüklük, lise mezunlarının akademik eğitime devam etmesi nedeniyle yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle sektör bulabildiği işgücüyle yola devam etmek zorunda kalmaktadır. Yapılan işlerin nitelik açısından emek

yoğun olması nedeniyle düşük nitelikli işgücünün istihdamı işverenler açısından daha çok tercih edilmektedir. Bu durum ise, yasal yükümlülükler konusunda yeterince bilgi sahibi olmayan çalışanların yasalara uygun olması gereken antraklı çalışma ilişkisi ile istismar edilmesine neden olmaktadır.

- ✓ Kayıt dışı İstihdam: Türkiye’de istihdamın en önemli sorunlarından biri de kayıt dışı istihdamdır. Tüm sektörlerde olduğu gibi Turizm sektöründe de önemli bir sorun olan kayıt dışı çalışma turizm sektöründe de görülmektedir. Turizm sektöründe Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre 2019 yılında kayıt dışı çalışma oranı, % 32,75, iken 2020 yılında 26,94 olarak belirtilmektedir (Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK),2020).
- ✓ Turizm sektöründe antraklı çalışmanın yol açtığı bir diğer olumsuzluk ise, işgücü devir oranının yüksekliğidir. Olumsuz çalışma koşulları ve buna bağlı diğer nedenler (Düşük ücret, kayıt dışılık, iş güvencesinin olmayışı vb.) işgücünün sezon sonunda ya da daha iyi şartlarda iş bulması durumunda ayrılmasına neden olmaktadır. Bu durum alanda yapılan çalışmalarda da görülmektedir (Kaya,2011,251, Yanardağ vd.2012,50).

#### 4. SONUÇ

Antraklı çalışma ve uygulamasından doğan sorunların temelinde İş kanunda belirtilen çalışma ve dinlenme sürelerinin ihlali bulunmaktadır. Bu sorunların ortadan kaldırılması için yapılması gerekenler şu başlıklar altında toplanmaktadır.

Turizm sektörünün yapısı gereği İş kanundaki düzenlemelerin sektör temsilcileri, işçi kesimi temsilcileri ile birlikte yeniden düzenlenmesi,

Çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin işçiyi koruma özelliği nedeniyle aynı bırakılmakla birlikte, antraklı çalışmanın temel ayırt edici özelliği olan uzun aralı dinlenmelere yönelik üst sınırlar getirilerek işçinin işyerinde uzun süreler kalmasının önüne geçilmesi gerekmektedir.

Bu düzenleme yapılıncaya kadar Turizm sektöründe işyerlerinin denetimine ağırlık verilmelidir. Denetimin işverenleri cezalandırmak değil yol göstermek şeklinde gerçekleştirilmesine önem verilmelidir.

Turizm işletmelerinin ulusal olduğu kadar uluslararası rekabet ile karşı karşıya bulunduğu düşüncesiyle sektörün ekonomik anlamda desteklenmesi sağlanmalıdır.

Bu durumların gerçekleştirilmesi durumunda ise şu sonuçların elde edileceği düşünülmektedir.

- ✓ Yasal düzenlemenin gerçekleşmesi ile kayıt dışılık önleneceğinden, sektördeki işgücü devir oranı düştüğü gibi çalışanların yaşadığı olumsuzluklar da önlenmiş olacaktır.
- ✓ Üçlü diyalog şeklinde (işveren-işçi-devlet) şeklinde sorunların çözümü konusunda ortak çözüm arayışları çalışma barışını sağlamakla kalmayacak, tarafların ilişkilerinde olumsuzlukları da giderecektir.
- ✓ Denetimlerin artırılmasıyla işverenlerin hak ihlallerinin önüne geçilmiş olacaktır. Kısa vadede bu durum işverenler açısından olumsuz gibi görünse de orta ve uzun vadede işgücünün memnuniyetinin artması sonucunda yetişmiş işgücünün kaybının önlenmesiyle daha etkin ve verimli çalışmaya başlayacaklardır.

Sektörün emek yoğun olması ekonomik anlamda işsizlik sorunun çözümünde önemli bir araç olarak kullanılmasını sağlamaktadır. Sektörün ekonomik anlamda desteklenmesi gerek ülke ekonomisine yaptığı katkının artması, gerekse istihdam oranlarını artırmasını sağlayarak ciddi katkılar sağlayacaktır.

#### KAYNAKÇA

Çalık, İ.,Demir, O. (2015). İş Sağlığı Ve Güvenliği Kapsamında Konaklama Ve Yiyecek-İçecek İşyerlerinde Psikososyal Riskler. The Journal of International Social Research. 8. 1170-1177. 10.17719/jisr.20154115098.[https://www.researchgate.net/publication/292605342\\_is\\_sagligi\\_ve\\_guvenligi\\_k\\_apsaminda\\_konaklama\\_ve\\_yiyecek-icecek\\_isyerlerinde\\_psikososyal\\_riskler/citation/download](https://www.researchgate.net/publication/292605342_is_sagligi_ve_guvenligi_k_apsaminda_konaklama_ve_yiyecek-icecek_isyerlerinde_psikososyal_riskler/citation/download)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Teftiş Kurulu, (2011), Turizm Sektöründe Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu, Yayın no:48, [https://www.csgeb.gov.tr/medias/6005/2011\\_48.pdf](https://www.csgeb.gov.tr/medias/6005/2011_48.pdf) (E.T.30.9.2021)

Çelik, P,Eksili, N, Koç, N. (2018). Otel İşletmelerinde Antraklı Çalışmaya İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Bakış Açıları (Human Resources Managers' Perspectives for Entracte Work in Hotel Business).

[https://www.researchgate.net/publication/327671046\\_Otel\\_Isletmelerinde\\_Antraktli\\_Calismaya\\_Insan\\_Kaynaklari\\_Yoneticilerinin\\_Bakis\\_Acilari\\_Human\\_Resources\\_Managers'\\_Perspectives\\_for\\_Entracte\\_Work\\_in\\_Hotel\\_Business/citation/download](https://www.researchgate.net/publication/327671046_Otel_Isletmelerinde_Antraktli_Calismaya_Insan_Kaynaklari_Yoneticilerinin_Bakis_Acilari_Human_Resources_Managers'_Perspectives_for_Entracte_Work_in_Hotel_Business/citation/download)

Kaya, İ. (2012). Türk Turizm Sektöründe İstihdamın Temel Özelliklerinin ve Sorunlarının Ücretli Çalışanlar Açısından Coğrafi Bölgelere Göre Analizi . Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , 15 (28) , 241-257 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/baunsobed/issue/50183/645991>

Koç, N,K, Çelik, (2017), Turizm Sektöründe Antraktlı Çalışma Algısı: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Açısından Bir Değerlendirme,İşletme Araştırmaları Dergisi, 9(4),603-627

DOI: 10.20491/isarder.2017.349

Sosyal Güvenlik Kurumu,(2020), Kayıtdışı İstihdam, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi\\_istihdam/kayitdisi\\_istihdam\\_oranlari/kayitdisi\\_istihdam\\_orani,\(E.T.20.09.2021](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani,(E.T.20.09.2021)

Yanardağ, M. Ö. & Avcı, Y. M. (2012). Turizm Sektöründe İstihdam Sorunları: Marmaris, Fethiye, Bodrum İlçeleri Üzerine Ampirik Bir İnceleme . Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi , 3 (2) , 39-62 . DOI: 10.18354/esam.81733

4857 Sayılı İş Kanunu,(2003), <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf>

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, (2004), <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5447&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5#:~:text=Madde%202%20E2%80%94Bu%20Y%C3%B6netmelik%202022,63%20%C3%BCnc%C3%BC%20maddesine%20dayan%C4%B1olarak%20haz%C4%B1rlanm%C4%B1%C5%9Ft%C4%B1r.&text=Madde%204%20E2%80%94Genel%20bak%C4%B1mdan%20%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma,g%C3%BCnlerine%20e%C5%9Fit%20%C3%B6l%C3%A7%C3%BCde%20b%C3%B6l%C3%BCnerek%20uygulan%C4%B1r>

Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği,(2004), <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=6251&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeliği&mevzuatTertip=5>