

1200 kişilik istihdamı yıl boyunca koruyoruz

Kızılbük GYO Genel Müdürü Mahmut Sefa Çelik: “Turizmde kalıcı istihdam için sezonu değil, 12 ay düşünmeliyiz”

Turizm sektöründe dönemsel dalgalanmalar ve değişen doluluk oranları istihdam üzerinde baskı oluştururken, Kızılbük GYO Genel Müdürü Mahmut Sefa Çelik, Sinpaş Reserve’ün yıl boyu kullanım sağlayan yapısı sayesinde bugün yaklaşık 1200 kişiye istihdam sağladığını ve çalışanlarına 12 ay boyunca kesintisiz çalışma imkânı sunduğunu belirtti. Tatil evi modelinin turizm hareketliliğini yıl geneline yaydığını ifade eden Çelik, bu yaklaşımın sezonluk istihdam yerine sürdürülebilir bir çalışma düzeni oluşturduğunu vurguladı.

Turizm sektöründeki dönemsel dalgalanmalar, değişen doluluk oranları ve işletme maliyetlerinin yüksek seyretmesi, turizm tesislerinin çalışan sayısını azaltmaya yöneltiyor. Sezonluk çalışma modelinin çalışanlar açısından önemli riskler barındırdığını belirten Kızılbük GYO Genel Müdürü Mahmut Sefa Çelik, turizm faaliyetlerinin yılın tamamına yayılmasının sürdürülebilir istihdamın temel şartlarından biri olduğunu vurguluyor. Çelik, “Turizm faaliyetini 12 aya yaymadan kalıcı istihdam yaratamayız” diyor.

Marmaris iklimi, doğası ve sağlık odaklı turizm olanaklarıyla önemli bir potansiyele sahip

Turizm sektöründe sezonluk çalışma düzeni, istihdam açısından geçici bir yapı oluşturuyor. Sezon başında işe giren çalışan, sezonun geç başlaması, kısa sürmesi veya beklentilerin altında kalması durumunda işsiz kalabiliyor. Bu durum yalnızca çalışanları değil, işletmeleri de etkiliyor. Her yıl yeniden ekip kurmak, çalışan bulmak ve yetiştirmek, hizmet standardını tekrar oturtmak gerekiyor. Çelik, turizmde nitelikli ve kalıcı istihdam yaratabilmek için faaliyetin yıl boyunca devam etmesi gerektiğinin altını çiziyor:

“Turizmi yıl geneline yayabilmek için tatil merkezlerinin deniz, güneş ve kum üçgeninin dışına çıkması gerekiyor. Gastronomi, kültür, spor, sağlık, etkinlik ve sosyal yaşam gibi farklı deneyimlerin geliştirilmesi, sezon sonrasında da ziyaretçi çekiyor. Böylece turizm yalnızca yaz aylarına bağlı kalmıyor. Bu noktada Marmaris çok şanslı bir destinasyon; iklimi, doğası ve sağlık odaklı turizm olanaklarıyla önemli bir potansiyele sahip. ılıman hava koşulları, doğa temelli aktiviteler, wellness uygulamaları ve termal turizmle desteklenecek yeni deneyimler, bölgenin yılın farklı dönemlerinde de ziyaretçi çekmesine katkı sağlayabilir.”

“Sezonluk çalışma modeli hem işletmeler hem çalışanlar açısından ciddi sorunlar doğuruyor”

Turizmde sezonluk çalışma modelinin hem işletmeler hem de çalışanlar açısından önemli sorunlar doğurduğuna dikkat çeken Çelik, işletmelerin her sezon yeniden personel bulmak, eğitmek ve hizmet standartlarına adapte etmek zorunda kaldığını belirtiyor. Çelik, “İşletme tarafından baktığımızda her sezon sıfırdan personel aramak, bulmak, onları eğitmek ve markanızın hizmet standardını aşılacak muazzam bir zaman ve finansal maliyet yaratıyor. Tam ekibinizi oturtuyorsunuz, sezon bitiyor” diyor. Çalışanlar açısından ise tablonun daha da kritik olduğunu ifade eden Çelik, sezonluk çalışma düzeninin gelir sürekliliğini ortadan kaldırdığını ve nitelikli çalışanların farklı sektörlere yönelmesine neden olduğunu söylüyor. Çelik, “Evini geçindiren, geleceğe dair plan kurmak isteyen nitelikli çalışanlar, bu belirsizlik yüzünden mecburen farklı sektörlere kayıyor. Sonuçta da Türkiye turizmi, yıllarca emek verip yetiştirdiği deneyimli insan kaynağını kendi elleriyle kaybediyor. Deneyimli çalışanı koruyamadığınız her senaryoda, her yeni sezonda aynı hizmet kalitesini sıfırdan inşa etmek zorunda kalıyorsunuz. Bu da küresel arenadaki rekabet gücümüzü baltalıyor” ifadelerini kullanıyor.

“Turizmdeki istihdamın yüzde 8,6’sı konaklama ve yiyecek hizmetlerinden geliyor”

Turizmde istihdamın büyüklüğünün konunun yalnızca sektör çalışanlarını değil, Türkiye ekonomisini de doğrudan ilgilendirdiğini gösterdiğini belirten Çelik, TÜİK’in Ücretli Çalışan İstatistikleri’ne dikkat çekiyor. Türkiye genelinde sanayi, inşaat ve hizmet sektörleri toplamında yaklaşık 16 milyon ücretli çalışan bulunduğunu belirten Çelik, bu çalışanların 1 milyon 378 binden fazlasının doğrudan konaklama ve yiyecek hizmetleri sektöründe yer aldığını ifade ediyor.

Çelik, “Bu rakamlar bize turizmin istihdam açısından ne kadar büyük ve kritik bir sektör olduğunu gösteriyor. Türkiye’deki toplam ücretli istihdamın yaklaşık yüzde 8,6’sı doğrudan konaklama ve yiyecek hizmetleri sektöründen ekmek yiyor. Yüzde 8,6 büyük bir oran. Bu kadar büyük, bu kadar kritik bir insan kaynağını sezonluk dalgalanmalara mecbur etmek, bu ülkenin potansiyeline haksızlık olur. Sektörümüz makro ölçekte büyürken, bu büyümenin asıl mimarı olan çalışanlarımızın da çok daha istikrarlı, çok daha öngörülebilir ve uzun vadeli bir çalışma düzenine kavuşması şart” diyor.

“Sezonluk bir çalışma düzeni yerine 12 ay boyunca kesintisiz istihdam sağlıyoruz”

Tatil evi modelinin turizmin yıl geneline yayılmasını sağlayan ve istihdamı da destekleyen bir yapı olduğuna dikkat çeken Çelik, bu modelde kullanım yalnızca bir dönemle sınırlı kalmadığı için bölgeye 12 ay turist gelmesini sağladığını söylüyor. Bu hareketliliğinin konaklamadan yeme-içmeye, teknik hizmetlerden sosyal alanlara kadar birçok hizmetin devam etmesini zorunlu kıldığını anlatan Çelik, sözlerini şöyle sürdürüyor: “12 ay hizmetin sürmesi demek istihdamın da yıl boyunca devam etmesi anlamına geliyor. Sinpaş Reserve’de sezonluk bir çalışma düzeni yerine çalışanlarımıza 12 ay boyunca kesintisiz istihdam sağlıyoruz. Böylece hem çalışanlarımız hem de sunduğumuz hizmet açısından daha istikrarlı bir yapı oluşturuyoruz.”

Çalışanlar misafirleri, misafirler çalışanları tanıyor

Çalışanların sezonluk olarak değişmemesinin, yıl boyunca aynı çalışanlarla hizmet verilmesinin müşteri memnuniyeti açısından da önemli bir unsur olduğunu hatırlatan Çelik, “Sinpaş Reserve tanıyan, deneyimli bir personelle çalışmak hizmet standartlarımızı korunmamızı sağlıyor. Misafirlerimiz de bu durumdan son derece memnun oluyor. Tıpkı komşuluk ilişkilerinde olduğu gibi personelimizle de bir bağ kuruyor, onları tanıyorlar. Personelimiz de onların beklentilerini daha iyi anlıyor, hatta alışkanlıklarını biliyorlar. Bu durum hizmet kalitesini de artırıyor” diyor.

Nitelikli iş gücünü turizmde tutmanın yolu istikrarlı çalışma ortamından geçiyor”

Turizm sektörünün en önemli ihtiyaçlarından birinin deneyimli ve nitelikli insan kaynağını korumak olduğunu belirten Çelik, sezonluk çalışma modelinin bu konuda önemli zorluklar yarattığını ifade ediyor. Çelik, “Çalışanlar için öngörülebilir ve istikrarlı bir çalışma ortamı oluşturmak, hizmet kalitesinin sürdürülebilirliği açısından da büyük önem taşıyor. Sektörün gelişimi yalnızca turist sayısıyla değil, nitelikli çalışanların sektörde kalıcılığını sağlayacak modellerin yaygınlaşmasıyla mümkün. İnsan kaynağına yapılan yatırımın karşılığını uzun vadede hem işletmeler hem de destinasyonlar alıyor” diyor.