

BİNAYI TURİZM İŞLETMESİ YAPAN UNSUR: PERSONEL¹

Turizm İşletmelerinde Personel Niteliğine İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi ve Nitelikli Personel İstihdamı Konusunda Bir Öneri

Turizm, yaşamda son derece geniş bir alanı ifade eder hale geldi, sözcük olarak ifade edildiğinde tek bir anlamı, tanımı yapılamaz büyüklüğe ulaştı. Turizm artık birçok yönden ele alındığında yeni alanları ifade etmektedir: Turizm Endüstrisi /Turizm Sektörü, Turizm Ticareti, Turizm Yatırımı, Turizm İşletmeciliği, Turizm Hareketi, Turizm Politikası, Turizm Stratejisi vb. İşte bu nedenledir ki “turizmci” olarak ifade edilecek bir kavram da artık anlam ifade etmemektedir. Hele ki “turizmci” kavramı ile bir mesleği tanımlamak olanaksızdır.

Turizmin özellikle işletmecilik yönünde işlev olarak meslek sahibi personel konusu öne çıksa da “turizmci”, “otelci” vb. tanımları yapmak zor ve sıkıntılıdır. Turizmin “disiplinlerarası/çok disiplinli” niteliği nedeniyle bir meslek olarak tanımlanmasında ortaya çıkan sorunların aşılması dahil olmak üzere “turizm tesisi” tanımına girişmek, hele de bu tanımı mevzuata yerleştirmek, hatta hem yatırım hem de işletme dönemini kapsayacak şekilde bir bütün olarak yapmak oldukça güçtür.

Turizm gerek uluslararası niteliği gerek bir yatırım alanı ve gerekse bir işletmecilik faaliyeti olarak genel ticari faaliyetlerden farklıdır. Turizme özgü teşvikler; kamu alanlarının turizm yatırımı için tahsisi, imar ayrıcalıkları, işletme ayrıcalıkları (yabancı personel, alkollü içki satış izni vb.) gibi unsurlar turizm yatırımlarını başka ticari faaliyet alanlarından ayırt eder. Ancak en önemlisi, turizmin servis/hizmet sektöründe yer alan faaliyet olması nedeniyle, ortaya çıkan, satılan, pazarlanan ürünün “soyut” ve “hayali” niteliği turizmi başkaca mal ve hizmet piyasalarından ayırır.

¹ Boğaziçi Üniversitesi Öğretim Görevlisi, TÜRSAB Hukuk Başdanışmanı, Ünsever Hukuk Kurucusu // F. İlker ÜNSEVER

Turizm ve meslek ilişkisi “turizm eğitimi” almış kişilerin turizm sektörü içindeki rolleri, gelecekleri için çok önemlidir. Bu konu ile ilgili çeşitli çalışmalar ortaya konulmaktadır. Bu çalışmalarda kanun değişiklikleri ile turizmin turizm eğitimi almış kişilerin yöneteceği kurul/konsey benzeri yapılar, turizm alanındaki personelin lisanlanması gibi çözümlerin önerilmekte olduğunu görüyoruz. Bu gerçekçi olmayan önerilere ilişkin eleştiri ve görüşlerimden ziyade aynı amaca; turizm faaliyetlerinin ehil, turizm eğitimi almış kişilerce yapılması amacıyla yönelik kendi bakış açımı ortaya koymayı daha doğru buluyorum. Yazımda turizm ve meslek ilişkisine hukuki açıdan yaklaşarak bir sonuca varmaya çalışacağım. Sonucunda mer’i mevzuatta “küçük” ve “uygulanabilir” değişiklik ile nelerin değişebileceğini göstermek istiyorum.

MESLEK KAVRAMI ve TURİZM

Meslekler 19.10.2015 tarihli Resmî Gazetede yayınlanıp yürürlüğe giren “Ulusal Meslek Standartlarının ve Ulusal Yeterliliklerin Hazırlanması Hakkında Yönetmelik” uyarınca iki ayrı başlıkta toplanabilir: 1- En az lisans düzeyinde öğrenimi gerektiren ve mesleğe giriş şartları kanunla düzenlenmiş olan meslekler 2- Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından tanımı yapılmış ve standardı belirlenmiş meslekler. Burada Türkiye’de MYK tarafından tanımı yapılan mesleklerin 600 civarında olduğunu ve genel olarak “sanatkâr” tanımına yakın alanları karşıladığını belirtip, bizi ilgilendiren kısma geçelim. Meslek kavramı, bir işin ehil kişiler dışındakilerce ifa edilmesi toplum (kamu) açısından sıkıntı, sakınca, tehlike doğurduğu hallerde karşımıza çıkar. Bir işin meslek olarak tanımlanması için 1- Zorunlu eğitim 2- Meslek örgütü 3- Zorunlu meslek örgütü üyeliği 4- Meslek kurallarının varlığı gerekir. Tabiplik, avukatlık, eczacılık, mimarlık gibi meslekler bu unsurları taşırlar. Bu gibi mesleklerin bir diğer özelliği meslek=ücret ilişkisidir ki bu durum da ancak meslek erbabının “gerçek kişi” olduğu hallerde karşımıza çıkar.

Peki, bir ticari faaliyet, yani ücret yerine “kâr” unsurunun söz konusu olduğu bir alanda faaliyet gösterenleri meslek sahibi olarak tanımlayabilir miyiz? Bu hususa değinmeden önce ticari faaliyetin gerçekleştiği yerlerle ilgili birkaç şey söylemek gerekir.

Bir yeri; binayı, araziyi, alanı, bölgeyi nitelemek için nelere ihtiyaç duyulur? Eğer niteleme eylemi bir ifadeden ibaret olacaksa sadece sıfatlar size yetecektir: Güzel, büyük, rahat vb... Ancak eğer nitelemek ifadeyi aşacak amaç ve sonuçlar içeriyorsa öncelikle bir referansa ihtiyaç duyulur: Standarda uygun, standart dışı gibi... Nitelemek eylemi hukuki bir sonuç içeriyorsa ihtiyaç duyulacak temel unsur mevzuattır: Kanun, Yönetmelik vb... Mevzuat bir niteleme içeriyorsa bu nitelemeye uygun gelen durumlara/unsurlara özel bir hak tanınıyor, hukuken tanınan bu hak ile bir ayrıcalıklı alan/durum yaratılıyordur ki bu durumun mefhum-u muhalifi olarak “hukuk bu nitelemeye uygun bulunmayan alan ve durumları

yasaklıyor” sonucu ortaya çıkar. Mevzuatın niteleyerek bir durum ya da alanı “ayrıcılık” hale getirdiği bir düzenleme genel olarak “emredici” nitelikte olacaktır. Bir başka anlatımla, uyulması zorunlu, uyulmaması halinde yaptırıma konu hususlar içermektedir. Mevzuatın “hastane” olarak nitelediği yerler dışında hasta tedavi kurumu kurmak ve/veya işletmek, “okul” olarak nitelediği yerler dışında eğitim ve sonucunda geçerli diploma vermek mümkün değildir. Bu örnekleri “eczane”, “cami” gibi ticari, sosyal, dini vb. değişik alanlarda çoğaltmak mümkündür. Ancak ticari faaliyet gerçekleştiren yerler açısından duruma bakmak ve ticari faaliyet ile faaliyeti düzenleyen kural ilişkisini incelemek daha aydınlatıcı olacaktır.

Ticari faaliyetler mevzuatta genellikle bir faaliyet türü diğerinden ayırt edilmeden ve ticari faaliyet başlığı altında genel hükümlerle düzenlenir: Tacir /Ticaret Odası, Esnaf/Esnaf Odası vb. düzenlemeler bu doğrultudadır. Mevzuatın niteleyerek bir alanı/faaliyeti özel olarak düzenlediği durumlar istisnai ve temel ortak özellik olarak kamu düzenine ilişkindir. Kamuya açık/yönelik alan/faaliyetlerin hukuken düzenlenmesi ile bu alanda faaliyet gösterecek özel teşebbüsler açısından ayrıcalık (ruhsata tabi faaliyet, teşvik vb.) ve bu ayrıcalığın karşılığı olarak denetlenme yükümlülüğü doğar.

Bir ticari faaliyete ilişkin olarak hukukun “niteleme yapması” daha çok bu faaliyetin “mesleki” olması halinde karşımıza çıkar: Eczane, “eczacı” tarafından, hukuk bürosu “avukat” tarafından kurulur ve faaliyet gösterir. Bu doğrudan kişiye bağlı “mesleki” faaliyetlerin yanı sıra “mesleki niteliği olan kişilerin bir araya gelip oluşturdukları ticari işletmeler” de ağırlıklı olarak onları bir araya getiren kişiler üzerinden nitelenir: Hastaneler doktorlara göre, borsa aracı kurumları brokerlara göre, yapı denetim şirketleri mühendis ve mimarlara göre, mali müşavirlik şirketleri mali müşavirlere göre oluşur ve tanımlanır. Bu gibi işlerde asli unsur mesleki faaliyeti gerçekleştiren kişiler, yan unsur ise bu faaliyetin gerçekleştiği yer olarak mevzuatta tanımlanır ve nitelenir. Hastaneyi hastane yapan binasından önce içindeki doktorlar, sonra ameliyathane ve odalar vb.dir, dersaneyi dersane yapan öğretmen niteliğindeki personel ve sınıfları, binası, uyguladığı müfredattır. Ancak bu faaliyetlerin temel özelliği ticari yani kâr amaçlı olmalarıdır.

Yeni Bir Tanım: MESLEKİ TİCARİ İŞLETME

Ticari bir amaçla ve ticarete ilişkin mevzuata göre oluşturulup, ticari faaliyette bulunulsa da faaliyetin gerçekleştirilebilmesi için asgari sayıda “mesleki niteliklere uygun personel/sahip” zorunluluğunun bulunduğu işletme modeline “mesleki ticari işletme” demeyi uygun buluyoruz. Mesleki ticari işletmelerde işletmeci/yatırımcı açısından temel amaç “kâr” olmakla birlikte faaliyet ve fiziki anlamda işletme sıkı standart/kurallara bağlanır. Bu standart/kurallara uygun faaliyetler, bu özellikleri taşımayan ve hatta taşıdığı kamu

tarafından belgelenmeyen başkalarına karşı “ayrıcalık” tanınır. Bir başka deyişle, bu alanlarda liberalizmin temeli olan “bırakınız yapsınlar” kuralının tersi işler. Kamu tarafından tanımlanmış faaliyeti gerçekleştirmek ile ilgili tanınan ayrıcalık/hak, denetim ve yaptırımını da beraberinde getirir. Hukuk, devletin “ayrıcalık bahşettiği” alanda kamuya sunulacak hizmetleri “sıkı şekilde” nitelenmek ve denetlemekle ilgili olarak çok önemli bir işlev taşır. Bu işlev detaylı, doğru kurgulanmış, uluslararası düzenlemelere aykırı olmayan mevzuat ile hayata geçer. Konunun daha iyi anlaşılması için örneklemede yarar vardır: Seyahat acentası, Borsa Aracı Kurumu, Tıbbî Laboratuvar, Gıda Laboratuvarı vb. Örneklenen yapılar esas olarak “kâr” amacıyla faaliyet gösterebilirler de mevzuatta yer alan nitelik ve sayıda personeli istihdam etmeden faaliyetlerini gerçekleştirebilmeleri mümkün değildir: Seyahat Acentasında “sorumlu müdür”, Laboratuarda Gıda Mühendisi, Biyokimya uzmanı vb.

TURİZM İŞLETMELERİ VE PERSONEL

Turizm mevzuatının omurgası, Bakanlık yapı ve faaliyetlerini düzenleyen 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’ni (Bu alan daha önce mülga 4848 sayılı Kanun ile düzenlenmişti.) dışarıda bırakırsak, sadece 4 (temel) Kanundan oluşmaktadır: 1972’den bu yana 2007 büyük değişikliği ve sonrasında bir küçük değişiklik ile bugüne gelen 1618 s. Seyahat Acentaları ve Seyahat Acentaları Birliği Kanunu, 1982’den bu yana çok sayıda değişiklik ile bugüne gelen 2634 s. Turizmi Teşvik Kanunu, turizm ve meslek ilişkisinde yegâne tanımlı meslek olan turist rehberliğini tanımlayan 6326 s. Turist Rehberliği Meslek Kanunu ve turizm mevzuat ailesinin en genç üyesi olan ve 15.07.2019 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 7183 sayılı Türkiye Turizm Tanıtım Ve Geliştirme Ajansı Hakkında Kanun. (Ticari faaliyet olarak ortaya çıkmayan, gerçek kişiye bağlı turist rehberliği meslek olarak işbu makaledeki inceleme alanı dışındadır.)

Yukarıda açıklanmaya çalışıldığı üzere; hukukun emredici düzenlemeleri olmaksızın mesleki ticari işletme kavramından söz etmek mümkün olmayacaktır. Turizm işletmeleri arasında seyahat acentaları 1618 s. Kanun uyarınca mesleki ticari işletme tanımına en yakın işletme türüdür. Kaldı ki 2007 değişikliği ile seyahat acentası personel niteliği koşullarında gerçekleşen yumuşama ve sorumlu müdür ve enformasyon memuru tanımındaki düşük standart karşısında kesin olarak “seyahat acentaları mesleki ticari işletmedir” saptamasında bulunmak da mümkün olmayacaktır.

Türkiye’de turizmin bir sektör olarak ortaya çıkmasını, turizm ekonomisi olarak adlandırılabilir büyüklüğe ulaşmasını sağlayan en önemli Kanun olan 2634 s. Kanuna dayalı yönetmeliklerin kanunun kendisi kadar önemli işleve sahip bazı yönetmelikleri turizm sektörü için belirleyici, yön verici niteliktedir. Bunlar arasında konumuzla ilgili olanları: Turizm

Tesislerinin Niteliklerine İlişkin Yönetmelik², Deniz Turizmi Yönetmeliği olarak sıralanır. Bu yönetmeliklerin konumuzla ilgisi, turizm işletmesi/turizm tesisi kavramlarının niteliklerinin belirlendiği düzenlemeler olmalarıdır. Bu yönetmeliklerde turizm tesisleri, tesislerin sınıfları belirlenirken fiziki özellikler ayrıntıları ile yer almaktadır. Öyle ki yer döşemesinden, masasandalyeye, ortak alanların büyüklüğünden odaların büyüklüğüne, kapasitesine, saç kurutma makinesinden, mini barına kadar bir dolu husus son derece ayrıntılı düzenlenmektedir. Aynı ayrıntılı düzenlemeleri Deniz Turizmi Yönetmeliği hükümlerinde Deniz Turizmi Tesisleri ile ilgili olarak da görebiliriz.

Ancak, bu kadar detaylı düzenlemenin yer aldığı yönetmeliklerde bir turizm işletmesinin sahip olması gereken personel sayısı ve bu personelin niteliği konusunda ne gibi koşullar yer almıştır? Bu sorunun cevabı yazının hareket noktasını ve çözümün kaynağını anlatmaya yetecek kadar açıktır.

TURİZM TESİSLERİNDE ZORUNLU PERSONEL SAYISI VE NİTELİKLİ PERSONEL KONUSUNDAKİ DÜZENLEMELER

Turizm tesislerini tanımlayan, sınıflayan düzenlemelerin yer aldığı yönetmelikte sadece 8 maddede “nitelikli personel” konusunda koşul yer almaktadır. Ancak bu maddelerin hiçbirinde ön lisans ve lisans düzeyinde “turizm eğitimi” almış personel gerekliliği hükmü yer almamaktadır.

- Yönetmelik madde 11’de “personelin nitelikleri ve eğitim düzeyi” ölçütünün tesislerin belgelendirme denetimi ve sınıflandırma çalışmasında dikkate alınacağı “genel” ve içi doldurulmamış bir ifade ile belirtilmektedir.
- Yönetmelik madde 15’te, Bakanlık tarafından belgelendirilen tesislerde “turizm alanında tecrübeli, eğitilmiş veya sertifikalı” personel istihdam edileceğine ilişkin bir hükme yer verilse de bu hükümdeki geniş yoruma açık “tecrübeli” ifadesi ile akademik bir eğitimin kastedilmediği anlaşılmaktadır.
- Yine, yönetmelik madde 15’te sağlık, güzellik ve bakım, çocuk oyun merkezi veya ünitesi, masaj, su sporları ve eğlenceleri, okçuluk, atıcılık, binicilik gibi ünitelerde “alanında sertifikalı veya eğitilmiş personel” bulundurmaya gerekliliğine yer verilmiştir.

² İşbu yönetmelik 01.06.2019 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. İşbu yönetmelik ile, Turizm Tesislerinin Belgelendirilmesine ve Niteliklerine İlişkin Yönetmelik isimli yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

- Personelin Nitelikleri başlıklı 15. maddede işverene *“hizmet standardını yükseltmek amacıyla eğitim için gerekli önlemleri almak”* yükümlülüğü öngörülmüş,
- Otellerin niteliklerini içeren 19. maddede; 4 yıldızlı otellerle ilgili niteliklerin içinde *“Toplam personelin en az yüzde on beşi oranında konusunda eğitim almış veya sertifikalı personel”* ('g' bendi) çalıştırılması hususuna yer verilmiştir. Aynı maddenin (ğ) bendinde *“İdarî personelin konusunda eğitilmiş veya en az beş yıl deneyim sahibi olması”* hükmü yer almıştır. Aynı maddede dört yıldızlı tesislere getirilen personelin yüzde on beşinin eğitilmiş olması koşulu 5 yıldızlı tesisler için *“yüzde otuz”*a yükseltilmiş ve resepsiyondan ayrı bir mahalde konusunda eğitilmiş ve deneyimli müşteri ilişkileri ve danışmanlık hizmetleri personeli bulundurulması düzenlenmiştir.
- Tatil Köylerinin niteliklerine ilişkin 20. maddenin (t) bendinde *“Toplam personelin en az yüzde on beşi oranında konusunda eğitim almış veya sertifikalı personel bulunması”* ve (u) bendinde *“konusunda eğitilmiş veya en az beş yıl deneyim sahibi olan”* idari personel çalıştırılması gerektiği belirtilmiştir.
- Butik otellerle ilgili düzenleme yapan 21.maddede, *“konusunda eğitilmiş veya sertifikalı”* personel ile hizmet verilmesi öngörülmüş, aynı maddenin 2.fıkrasının (m) bendinde *“müşteri yatak kapasitesinin en az % 50'sine denk gelen sayıda deneyimli, konusunda eğitilmiş veya sertifikalı personel ile konusunda eğitilmiş veya en az 5 yıl deneyimli idari personel”* çalıştırılması düzenlenmiştir.
- Özel tesislerle ilgili düzenlemelerin yer aldığı 22. maddenin 2.fıkrasında *“Özel konaklama tesislerinde, toplam yatak kapasitesinin en az % 20'si oranında deneyimli veya konusunda eğitilmiş veya sertifikalı personel”* çalıştırılması düzenlenmiştir.
- Gastronomi tesisleri ile ilgili 26.maddenin 2.fıkrasının b/6 ve 7 bentlerinde *“Mutfak şefinin gastronomi alanında; ulusal veya uluslararası örgün eğitim kurumlarından diplomasının veya uluslararası kabul gören sertifikasının veya ödülünün bulunması ya da yerel, ulusal veya uluslararası tanınırlığının olması; başka bir ulusa ait mutfağa yönelik olarak faaliyet gösterilmesi durumunda, bu alanda eğitilmiş mutfak şefinin istihdam edilmesi”* ve *“Çalışan personelin en az yüzde yirmisinin konusunda eğitim almış olması”* şeklinde düzenlemelere yer verilmiştir.
- Kırsal turizm tesisleri ile ilgili 35.maddenin 2.fıkrasının f bendinde *“sporların öğretilmesine yönelik en az bir adet sertifikalı eğitici personel”* bulundurulması düzenlenmiştir.

Bunların dışında Sınıflandırma Komisyonu tarafından yapılacak puanlama cetvelinde personel niteliği konusunda da puanlama yapılmakta olup, buna ilişkin kriterler yönetmelikte yer almamaktadır.

Deniz Turizmi Yönetmeliği'nin 19 ve 33. maddelerinde *"işletme müdürü"* ile ilgili düzenlemede bu kişinin Türk Vatandaşı olması ve en az lise mezunu olması ve turizm sektöründe en az üç yıl çalışmış olmak veya yüksekokul mezunu olmak şeklinde bir zorunluluk bulunmaktadır. Ayrıca 54. maddede personelin temiz giyimli olması hususu da düzenlenmiştir.

Görüldüğü üzere; mevzuatımız açısından turizm tesisi denilince akla hemen hemen sadece fiziki koşullar gelmektedir. Personele ilişkin düzenlemeler soyut, yetersiz, niteliksizdir. *"Konusunda eğitim almış personel"*, *"sertifikalı personel"* ya da *"deneyimli personel"* gibi ifadelerle neyin kastedildiği, *"eğitim"* ifadesi ile hangi düzey eğitimden söz edildiği anlaşılamamaktadır. Turizm eğitimi almış personel gerekliliğini geçtik, tesislerin *"sorumlu müdürü"* olarak nitelenecek kişi hususu dahi düzenlenmemiştir. Bu, bir turizm tesisinde kahvehane açmak için gerekli koşulların dahi aranmadığı sonucunu vermektedir.

Eğer turizm alanında eğitilmiş personelin önemi yok ise bunca turizm işletmeciliği eğitimi veren meslek yüksek okulu, fakülteye ne gerek vardır? Eğer *"nasıl olsa işverenler eğitilmiş personel çalıştırır"* deniyorsa neden *"nasıl olsa yatırımcı yeterli tuvalet yapar"* denilmemekte, bu husus ayrıntıları ile düzenlenmektedir?

Sorun açık, çözüm nettir: Personel, bir binayı turizm tesisi haline getiren en önemli unsurdur. Nitelikli personel olmadan bir bina ya da binalar topluluğunu turizm tesisi olarak nitelemek mümkün olmamalıdır.

ÇÖZÜM: MEVZUAT DEĞİŞİKLİĞİ

Turizm tesislerinde nitelikli personel istihdamını zorunlu kılan bir mevzuat değişikliği olmadan turizm tesislerinde turizm işletmeciliği eğitilmiş kişilerin yetkili pozisyonlarda çalıştırılmasını ummak ve beklemek hayatın olağan akışına uygun değildir.

Yatırımcı ve/veya işletmecileri zorlayacak her koşulun tepki görmesi kaçınılmazdır. Özellikle turizmin ekonomik olarak zor dönemlerinde bu tepki daha da büyük olacaktır. Turizm işletmelerinde nitelikli personel istihdamı konusunda kanun değişikliklerine gitmek gereksiz olduğu gibi, bu konuda *"Lisanslı Personel"* ve bu personelin örgütü gibi *"konsey"* vb. bir yapının turizm ile ilgili yetkilendirilmesi Türkiye'de mevcut tüm ticari sistemlere aykırı olacağından hayale bile konu olamaz. Kaldı ki kişisel görüşüm böyle ülke ve sektör

gerçeklerinden uzak bir çözümün peşinden gitmek yerine basit ve gerçekçi çözümleri talep etmek daha doğrudur.

Yukarıda açıklandığı üzere; turizm tesislerinin sahip olması gereken niteliklerin yer aldığı en önemli (temel) düzenleme Turizm Tesislerinin Niteliklerine İlişkin Yönetmelik'tir. Bu yönetmeliğin 15. maddesine turizm tesisi genel nitelikleri kapsamında aşağıda yer verilen şekilde bir düzenlemenin son fıkra olarak eklenmesi birçok sorunu çözecek, hizmet standardını yükseltecektir.

“Turizm tesisleri, toplam personelinin %25’inden az olmamak üzere dört yıllık turizm işletmeciliği bölüm veya turizm fakültelerinden mezun olmuş personel istihdam ederler. Bu personelden Bakanlık tarafından veya Bakanlıkça yetkilendirilmiş mesleki dernek tarafından yapılan sınavda başarı kazanmış en az iki adedi Turizm tesisi yetkili yöneticisi sıfatını taşıyan en az 3 idari personel olarak Bakanlık tarafından tesis dosyasında kayıt altına alınır. Bu personele ilişkin görev ve sorumluluklar ayrıca yönetmelikle düzenlenir.”

Ayrıca bu düzenlemeye uygun olarak sınıflarına uygun ek düzenlemelerle istenilen sonuç elde edilecektir. Bu düzenlemenin ileri aşamasında Bakanlık tarafından “belgelendirilecek” (lisanslanacak) personelin kayıt altına alınması, sicillerinin tutulması, meslek örgütünün oluşturulması gelmelidir. Böylece turizm tesislerinin faaliyetlerinin “iç denetimi” de sağlanmış olacak, kötü niyetli rezervasyonda kapasite aşımı (over booking), turizme zarar verecek sağlıksız servis vb. hususlara ilişkin sorumluluk paylaşılabilir.

Bu yazıda ele alınan ve somut bir öneriyle sonlandırılan hususlar, istenirse bugünden yarına sadece Bakanlık tarafından yapılacak düzenlemelere dairdir. Öneride yer alan ve rakamlarla (yüzdelerle) ifade edilen konular elbette tartışılarak belirlenecek hususlardır. Önerinin anlaşılmasına yardımcı olması amacıyla kullanılmıştır.

Turizm, “alaylı” dönemini tamamlamış, “okullu” dönemine geçmiştir. Kaliteyi binaların niteliği değil çalışan personelin niteliği oluşturur. Turizm yatırımı bina projesi kadar insan kaynağı projesidir. Mevzuatın buna göre şekillenmesi zamanı gelmiş de geçmiştir.