

TURİZM SEKTÖRÜNDE STAJYERLER

I- GİRİŞ

Yaz aylarının gelmesi ile birlikte özellikle turizm işletmelerinde işçilerin yanında "stajyer" adı verilen kişiler de görülmektedir. İşte bu stajyerlerin işyerlerindeki bulunuşları ile ilgili kurallar, makalemizin konusunu oluşturmaktadır. Öncelikle şu hususu belirtelim ki stajyerler işyerlerinde mesleki eğitim kapsamında bulunurlar.

Mesleki eğitim, toplumu oluşturan bireylerin bir meslek sahibi olabilmesi ve mesleğe uygun bilgi ve becerilerin verileceği bir eğitim sürecinde yetişmesi ve gelişmesi için uygulanan bir eğitim-öğretim sistemidir. Bu sistemde mesleki eğitim, "iş için eğitimidir", "belirli özel konuların öğretimidir", "beceri gerektiren işler için eğitimidir", "üretim için eğitimidir", "çalışanların eğitimidir"[\[1\]](#). Mesleki eğitim çerçevesinde kişiye iş bulabilmesi için gerekli mesleki nitelikleri kazandırarak bir meslek sahibi olmasını sağlamak ya da sahip olduğu mesleki bilgiyi geliştirip güncellemek amacıyla ortaöğretim ve yükseköğretim seviyesinde örgün eğitim programları ve bazı yaygın eğitim programları uygulanmaktadır.

Staj kısaca, bir mesleğe yönelik eğitim alanların teorik bilgilerini uygulama olanağı buldukları işbaşı eğitim ortamıdır.

II- STAJYERLERİN İŞBAŞI EĞİTİMLERİNİN ÇEŞİTLİ YÖNLERİ

A- Hukuki Dayanaklar

Turizm eğitiminde, sertifika programları, otelcilik ve turizm liseleri, meslek yüksekokulu turizm programları ile lisans düzeyindeki turizm işletmeciliği programlarında okuyan öğrenciler, çeşitli düzenlemeler gereği staj yapmak zorundadırlar. Her yıl binlerce öğrenci turizm işletmelerinde staj yapmaktadır. Turizm alanında eğitim veren okullardaki staj uygulamalarına bir göz atıldığında, örgün turizm eğitimi veren kurumlarda, öğrencilerin staja gönderilmesi ile ilgili günümüzde iki farklı uygulama mevcuttur. Birincisi, "3308 Sayılı Çıracılık ve Mesleki Eğitim Yasası"; ikincisi ise, "yükseköğretim kurumlarında uygulanan staj yönetmelikleri"dir. Bunlardan birincisi, Turizm ve Otelcilik Meslek Lisesi öğrencilerinin stajlarını yapmaları konusunda bağlayıcı nitelikler taşımaktadır. Bu kanun, öğrencileri yasal koruma altına alarak onların pratik bilgilerini artırıcı yöndedir. Yükseköğretim kurumlarında uygulanan ve her bölüm ve üniversite için farklılık gösterse de esasları aynı olan staj yönetmeliklerinde ise, yüksek öğretim kurumları içerisinde turizm işletmeciliği ve otelcilik eğitimi alan öğrencilerin staj sorunlarını ve istihdamlarını kapsamaktadır. Söz konusu bu yönetmeliklerde turizm eğitimi alan yüksekokul öğrencileri için 3308 Sayılı Çıracılık ve Mesleki Eğitim Yasası'nda olduğu gibi stajlarla ilgili, işletme ve okulun sorumluluklarını ve stajyerin hakları düzenleyen herhangi bir yasal düzenleme yoktur. Sadece üniversite senatosunun aldığı kararla staj mecburiyeti uygulamaya sokulmaktadır[\[2\]](#).

Meslek yüksekokullarında okuyan öğrencilerin yapacakları staja ilişkin genel yönetmelik 22.05.2002 tarih ve 24762 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır. Mesleki ve Teknik Eğitim Bölgesi İçindeki Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İşyerlerindeki Eğitim, Uygulama ve Stajlarına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında

Yönetmelik, başlığını taşıyan bu düzenlemede özetle, Üniversite Staj ve Eğitim Uygulama Kurulu tarafından belirlenen işyerlerinde staja başlayacakları, kontenjan yetersizliği nedeniyle staj yeri bulamayan öğrencilerin kendi bulacakları staj yerlerinde Meslek Yüksekokulu Staj ve Eğitim Uygulama Kurulunun onayından sonra staja başlayabilecekleri, stajyer kabul edecek işyerlerinin kendi personeline sağladığı olanaklardan stajyerlerinde yararlanmasını sağlayacakları, stajyerlerin konaklama ve beslenme gereksinimlerinin karşılanması ve kuruluşun sosyal olanaklarından yararlanması hususunda azami çabayı sarf edecekleri, öğrenimleri devam eden öğrencilerin stajlarını yarıyıl ve yaz tatiline rastlayan aylarda yapmasının esas olduğu, ancak işyeri koşullarının uygun olmaması durumunda bu süreler dışında öğretimi aksatmamak koşuluyla da staj yapılabileceği, staj süresinin, programın niteliğine göre 30 işgününden (240 saat)'den az, 60 işgününden (480 saat)'den çok olamayacağı, belirtilmiştir.

Kanunla 6111 sayılı Kanunla, "Mesleki ve Teknik Eğitim Okul ve Kurumları" tanımı değiştirilerek, "mesleki ve teknik eğitim alanında, diplomaya götüren orta öğretim kurumları ve mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumları ile belge ve sertifika programlarının uygulandığı her tür ve derecedeki örgün ve yaygın eğitim-öğretim kurumlarını" ifade ettiği, belirtilmiştir. Böylece mesleki ve teknik eğitim gören üniversite öğrencileri de Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında stajyer kabul edilmiştir.

Üniversitelerin mesleki ve teknik eğitim bölümleri dışındaki bölümlerde okuyan öğrenciler, okulları tarafından staj yapması uygun görülüp işletmelere beceri eğitimi yapmak üzere gönderilirler. Ancak bu statüde olan öğrenciler, 3308 sayılı Kanun kapsamına girmezler.

İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve işçi sıfatını taşımayan çırak, stajyer ve meslek öğrenimi gören öğrencilerle süreksiz işlerde çalışanlar, keza işyerinde ödünç(geçici) iş ilişkisi ile çalıştırılanlar ile alt işveren işçileri o işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılmazlar[3].

B- Stajın Önemi

Öğrencilerin eğitim süresi içinde teorik olarak aldıkları bilgilerde pratik kazanması, iki yöntem ile gerçekleştirilmektedir. Bunlardan birincisi; eğitim gördüğü kuruma ait uygulama alanı ve tesislerinde göreceği uygulamalar, ikincisi ise; otel işletmelerinde yapacağı stajdır. Turizm eğitimi kademelerinin her seviyesinde teori ile pratik birlikte yürütüldüğü zaman daha fazla verimlilik elde edilebilir[4]. Staj, mesleki bilgisini arttırmak için bir kimsenin, geçici olarak bir kurumun bir veya birçok servisinde çalışarak geçirdiği devredir. Stajlar öğrencilere gerçek uygulamaları ve çalışma koşullarını görmek, mesleki gelişimleri için gerekli yetkinlikleri öğrenmelerini sağlamak, mesleki çevre edinmek gibi birtakım avantajlar sağlamaktadır. Eğitim kurumları ve öğrenciler, stajı, öğrenimin bir parçası ve devamı olup, teorik olarak gözledikleri derslerin pratikte uygulanışını görmek, mesleki bilgi ve beceri kazanmak, işbaşı eğitimi, sektörde deneyim kazanmak olarak algılamak pek çok işletme, stajyer öğrencileri daha çok geçici ve ucuz işgücü olarak algılamaktadır. Öğrencilerin staj süresince değişik departman ve işlerde rotasyon usulü işbaşı eğitimi görmek ve uygulamak üzere işletmede buldukları hususuna fazla önem vermemektedir. İşletmelerde bilinçli, sistemli, amaca uygun olarak gerçekleştirilecek bir staj, öğrencilerin

mesleklerine ve geleceğe çok daha uygun ve iyi hazırlanmalarını sağlayacaktır. Öğrencilerde iş disiplini ve meslek ahlakı duyguları gelişirken, üretime yaptıkları katkı karşılığı ücret alacaklar, mesleklerinde kendilerini geliştirmek için uygun bir ortam ve olanağa sahip olacaklardır[5].

C- Stajyerlerin Değerlendirmeleri

Stajlar, aynı zamanda, öğrencilerin turizm sektöründeki çalışma yaşamı ile ilk tanıştıkları dönemlerdir. O nedenle ki; öğrencilerin turizm sektörünü sevmeleri ve benimsemeleri için "ilk staj dönemleri"nin çok çok önemli bir işlevi ve rolü vardır. Yapılan araştırmalar ve gözlemler gösteriyor ki, öğrencileri gelecekte sektörde çalışma veya çalışmama düşüncesine yönelten en önemli etkiler, staj döneminde ortaya çıkmaktadır. Yani, pek çok öğrenci staj döneminden sonra, turizm sektöründe çalışma veya çalışmama kararlarını vermektedirler. Öğrenciler stajı, öğrenimin bir parçası ve devamı mahiyetinde teorik olarak işledikleri derslerin pratikte uygulanışını görmek, mesleki bilgi ve beceri kazanmak, işbaşı eğitimi, sektörde tecrübe ve deneyim kazanmak olarak algılamak; pek çok işletme stajyer öğrencileri daha çok geçici ve ucuz işgücü olarak algılamaktadır[6]. Konuyla ilgili olarak yapılan çeşitli araştırmalarda, öğrencilerin turizm işletmelerinden beklentileri ise şu şekilde özetlenebilir; Çok uzun çalışma saatlerinden dolayı turizmde çalışmanın yorucu ve stresli olduğu, aile yaşamının bundan olumsuz etkilendiği veya aile oluşturulamadığı belirtilerek, daha kısa veya standart çalışma saatlerinin düzenlenmesi beklenmektedir. Standart çalışma saatlerinin dışında da çalışılmasına rağmen bunun karşılığının mesai ücreti olarak alınmadığı belirtilerek, çalışma saatlerine karşılık mesai ücreti verilmesi istenmektedir. Çok yorucu ve çok uzun çalışma saatlerine rağmen iş için ödenen ücretin düşük olduğu ve tatmin edici bir yaşam sürmeye elverişli olmadığı, turizm sektöründe işlerin mevsimsel olmasından dolayı sürekli ve istikrarlı bir iş bulmanın zorluğu belirtilmekte, sürekli ve istikrarlı bir iş konusunda işletmelerden talepte bulunmaktadır[7].

D- Stajyerken İşçi Gibi Çalıştırılanların Durumu

Stajyerler, okulda gördükleri teorik eğitimin yanında pratik eğitim yapmaları zorunlu olan öğrencilerdir. Kritik olan husus, stajyerin bu işyerine öğrenim gördüğü okul tarafından yönlendirilmesi gereğidir. Ancak öğrenci staj yapacağı işyerini kendisi serbestçe belirlemekte, bu işyerine de öğrencinin okulu tarafından uygulamalı eğitim yapmak üzere belirli bir süre uygulamalı eğitim ve öğrenim yapılacak işyerine gerekli belgelerle gönderilmiş olması gerekir. Ancak, öğrenciler meslek deneyimi kazanmak ya da başka amaçlarla da çalışmak istediklerinde ise normal bir işçiden farkları kalmamaktadır.

Stajyer öğrencilere, eğitim programının bir parçası olmayan işlerin yaptırılması durumunda, ortada artık staj değil doğrudan iş gücünden faydalanma durumu olacağından stajyer öğrencinin sigortalı sayılması gerekir. İstirahat saatinde dahi olsa (ders arası, öğle arası) okul kantininde satış veya mutfak işlerinde çalıştırılan öğrenciler bu kapsamda değerlendirildiğinden sigortalı sayılırlar[8]. Bu kapsamda şu hususu da belirtmekte yarar vardır: Uluslararası staj ve öğrenci değişimi uygulamaları gereğince Türkiye'ye gelen yabancı uyruklu öğrenciler de, stajları süresince (bir ücret almış olsalar dahi), eğitim kuruluşlarının statülerinden doğan bir zorunluluk nedeniyle uygulamalı eğitim yaptıkları için sigortalı sayılmazlar.

Ancak, üniversitelerin mesleki ve teknik eğitim bölümünde öğrenim görmemesine rağmen, okulu tarafından staj yapması uygun görülen öğrencilere işverenleri tarafından ücret ödenmesi zorunluluğu bulunmamakta, ödenmesi durumunda ise gerekli verginin kesilmesi gerekmektedir.

E- İşyerlerinin Staj Zorunluluğu

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununun 18 inci maddesine göre, on ve daha fazla personel çalıştıran mal, hizmet üreten kamu ve özel kurum, kuruluş ve işyerleri, çalıştırdıkları personel sayısının yüzde beşinden az, olmamak üzere mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerine beceri eğitim yaptırır. Öğrenci sayısının tespitinde kesirler tama iblağ olunur.

İşyerinde çalışan sayısı ondan daha az olsa bile, mesleki eğitim kapsamına alınıp alınmadığına bakılmaksızın mesleki ve teknik eğitim okul ve kurum öğrencilerine staj (beceri eğitimi) yaptırabilirler.

Mesleki Eğitim Kanununa göre, on ve daha fazla personel çalıştıran ve Milli Eğitim Bakanlığınca işletmelerde mesleki eğitim kapsamına alınan, ancak, beceri eğitimi yaptırmayan işletmeler, beceri eğitimi yaptırmaması gereken her öğrenci için eğitim süresince her ay 18 yaşını bitirenlere ödenen asgari ücretin net tutarının 1/3'ü nispetinde, yirmi ve daha fazla personel çalıştırılması halinde 2/3'ü nispetinde saymanlık hesabına para yatırmakla yükümlüdürler. Mesleki eğitim şartlarına sahip olan işletmelere Milli Eğitim Bakanlığınca öğrenci gönderilememesi halinde bu işletmeler, katılma payı ödemezler. Görüldüğü gibi, işletmeler stajyer çalıştırma yükümlülüğüne rağmen stajyer almazlar ise, her stajyer başına her ay eğitim süresi boyunca asgari ücretin 1/3'ü ile 2/3'ü arasında ceza mahiyetinde bir para öderler.

F- Gece Çalışması ve Staj Eğitiminden Sayılan/Sayılmayan Süreler

İşletmelerdeki meslekî eğitimin gündüz yapılması esastır. Ancak bu eğitim, sektörün ve program türünün özelliği ile iklim koşulları ve yılın belli zamanlarında çalışan işletmeler dikkate alınarak, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunun kararı ile saat 24.00'ü geçmemek üzere gece de yapılabilir

İşyeri eğitiminin süresi öğrencinin kayıtlı olduğu programda işyeri eğitimi/staj eğitimi olarak belirtilen süre kadardır. Öğrenciler istedikleri takdirde bu sürenin üzerinde de işyeri eğitimi yapabilirler. Bir tam işgünü 8 saat olarak hesaplanır. Öğrenciler işyeri eğitimi yapacakları yerin çalışma saatlerine uymak zorundadırlar. İstendiği takdirde fazla mesaiye kalabilirler. Bu mesailer işyeri eğitimi süresinden düşülmez. Cumartesi ve Pazar dışındaki resmi tatil günleri işyeri eğitiminden sayılmaz. İşyeri eğitiminin programda belirtilen sürece kesintisiz yapılması esastır. Ancak zorunlu durumlarda, ilgili program işyeri eğitimi komisyonunun onayı ile önceden öğrencilere ilan etmek koşulu ile değişik zaman ve dilimler halinde ve farklı işyerlerinde yapılabilir.

G- Stajyerlere Ödenecek Ücret ve Sigorta Primleri

Stajyer, ücret mukabili bir iş taahhüdünde bulunmadığından işçi, bir mesleği ustanın emir ve talimatı altında üretime katılarak öğrenmek için işyerinde

bulunmadığından da çırak değildir. Stajyerlere staj döneminde ücret adı altında ödemeler yapılsa bile, işverenlerin stajyerlere ücret ödeme borcu söz konusu olmadığından, bu tür ödemeler hukuken bağış mahiyetindedir. Staj dönemini tamamlamalarına rağmen işçi gibi çalışmak suretiyle işyerleriyle ilgileri devam edenlerle işveren arasında iş sözleşmesinin mevcut olduğu tartışmasızdır[9].

Aday çırak, çırak ve stajyerlere ödenecek ücret ve bu ücretlerdeki artışlar; aday çırak veya çırağın velisi veya vasisi veya kişi reşit ise kendisi; öğrenciler için okul müdürlüğü ile işyeri sahibi arasında Milli Eğitim Bakanlığınca belirlenen esaslara göre düzenlenecek sözleşme ile tespit edilir. Ancak, stajyerlere, asgari ücretin net tutarının yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde yüzde 30'undan (284,72 TL.), yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde yüzde 15'inden (142,36 TL.), aday çırak ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin yüzde 30'undan (284,72 TL.) aşağı ücret ödenemez. Aday çırak, çırak ve öğrencilere ödenecek asgari ücreti aşmayan ücretler her türlü vergiden müstesnadır. Asgari ücretin üzerinde ödeme yapılması halinde asgari ücreti aşan kısımdan gelir ve damga vergisi kesilerek ilgili vergi dairesine yatırılması gerekmektedir.

Aday çırak, çırak ve stajyerlere sözleşmenin akdedilmesi ile iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortaları hükümleri uygulanır. Prim oranları ise bakmakla yükümlü olunan öğrenciler için % 1, bakmakla yükümlüsü olmayan öğrenciler için ise % 6'dır (% 5 GSS primi, % 1 İKMH primi). Sigorta primleri asgari ücretin % 50'si üzerinden Milli Eğitim Bakanlığı ve mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumlarının bağlı olduğu üniversitelerin bütçesine konulan ödenekle karşılanır.

Kısaca, stajyerlere ücretleri staj yaptıkları işyerleri tarafından ödenirken, sigorta primleri ise okulları tarafından yatırılmaktadır.

5510 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin (b) bendinde sayılan 3308 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalıların yani meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrencilerin staja veya mesleki eğitime başladıkları tarihten önce sigortalı işe giriş bildirgelerinin, stajlarının bittiği tarihi takip eden günden itibaren on gün içinde ise işten ayrılış bildirgelerinin eğitim kurumlarınca Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi gerekmektedir. Aksi halde süresi dışında bildiri yapılan sigortalılar hakkında idari para cezası uygulanır.

III- SONUÇ

Stajyer, bir işyerinde yapılan işleri izleyerek bilgisini geliştirmek için işveren yanında çalışan kişidir. Uygulamada görüldüğü gibi, özellikle yüksek öğrenim sırasında yapılan pratik çalışmaların birçoğu staj çerçevesinde olmaktadır. Stajın özelliği, işverenin staja ilişkin olarak ücret ödeme borcu altında olmamasında kendisini gösterir. Bununla birlikte, uygulamada stajyere işveren tarafından kendi takdirine göre ve genellikle asgari ücret düzeyinde ücret ödendiği görülmektedir. Stajyerler de işçi ve çırak gibi işveren yanında faaliyette bulunan kişidir. Ancak, stajyerlik ilişkisi iş ilişkisi olarak nitelendirilemeyeceği gibi, çıraklık ilişkisi olarak da nitelendirilemez. Stajyeri işçi ve çıraktan ayıran en önemli unsur sözleşmenin amacında ve konusunda görülür. Stajyer, işçi gibi geçimini sağlamak için iş yapan değil, bilgi ve tecrübesini geliştirmek için faaliyette bulunan kişi durumunda olup stajyer ile işveren arasındaki ilişkide stajyerin yararı ön plandadır. Stajyeri çıraktan ayıran özellik ise, çıraklık sözleşmesinde olduğu gibi, bir mesleği öğrenip

işçi statüsüne geçmesi değil, esasen var olan mesleki bilgisini işyerinde geliştirmesidir. Stajyerlerin, iş ve sosyal sigortalar mevzuatı, bu arada Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu kapsamına girmedikleri açıktır. Ancak, uygulamada, genellikle yaz aylarında öğretim yönetmeliklerinde staj zorunluluğu olmayan üniversite ve yüksekokul öğrencilerinin veya staj zorunluluğu olmakla birlikte staj süresi ve programı dışında kalan bazı öğrencilerin işçi gibi çalıştırıldıkları görülmektedir. Bu durumdakilerin işverenle olan ilişkileri iş sözleşmesi olarak nitelendirileceğinden bunlar iş ve sosyal sigorta mevzuatının kapsamında sayılacaklardır. Ancak, sosyal sigortalılık haklarından yararlanmada, zorunlu staja tabi olanlara 5510 sayılı Kanunun sadece iş kazası ve meslek hastalığı hükmünün, bu program dışındakilere ise tüm sigorta kollarına ait hükümlerin uygulanması gerekir[10].

Turizm işletmelerinde, stajlarını yapan öğrencilerin genelde memnun olmadıkları anlaşılmaktadır. Yapılan ankete katılan öğrenciler staj süresince; ücret, sigorta imkanı, hizmet içi eğitim gibi konuları kapsayan ifadelere olumsuz görüş bildirerek memnuniyetsizliklerini dile getirmişlerdir. Öğrencinin mesleğe ilk adım attığı sırada, bu yetersizliklerle karşılaşması, onu turizm sektöründen soğutacaktır. İşletmeler bu konuda gereken hassasiyetleri göstermeleri, eğitim kurumları da stajyer olarak gönderdiği öğrencilere sağlanan imkan ve koşulların ne olduğunun takibini yapmalıdırlar[11].

[1] Duriye BOZOK, "Turizm İşletmelerinde Profesyonel Yönetici ve Eğitim Sorunları", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa 1991, s. 56.

[2] Ayhan GÖKDENİZ, Yüksek Öğretim Staj Yönetmeliği ve Uygulamadaki Aksaklıklar, Örgün Turizm Eğitimi Sempozyumu Bildirileri, Erdek 1991, s.8.

[3] Yrg. 9. HD'nin 24.03.2008 tarih ve E. 2007/27699, K. 2008/6006 sayılı kararı.

[4] Gülçin BULUÇ, Turizm ve Otel İşletmeciliği Eğitiminde Stajın Önemi, Turizm Eğitimi Konferansı 9-11 Aralık, Ankara, 1992, s.367.

[5] BULUÇ, age, s. 367.

[6], BULUÇ, age, s. 365.

[7] Orhan İÇÖZ, "Turizm Sektörünün Gelişmesinde İnsan Unsurunun Önemi", Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, Yıl: 1991, Sayı: Kasım-Aralık s.15-18.

[8] Bekir GEÇER, "Çalışma Yaşamında Staj Uygulamaları ve Stajyer Öğrencilerin Sosyal Güvenliği" E-Yaklaşım Dergisi, 2007, Sayı: 49.

[9] Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, S. 153.

[10] Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2011, s. 40.

[11] Elbeyi PELİT, Evren GÜÇER, "Turizm Alanında Öğretmenlik Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm İşletmelerinde Yaptıkları Stajların Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma" Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Yıl:2006, Sayı:1, s.158.