KÜRESEL EKONOMİK KRİZ SÜRECİNDE İŞLETMELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN ERGONOMİK YAKLAŞIMLAR

Doç. Dr. Akın MARŞAP[•] Doç. Dr. Müslüme NARİN[••]

Özet

ABD'de ortaya çıkan finansal kriz, hızla yayılma eğilimi göstererek tüm dünya ekonomisini etkisi altına almıştır. Finansal piyasalarda ortaya çıkan bu kriz, gecikmeli olarak reel sektöre yansımış ve dünya ekonomisindeki büyüme oranı hızla düşmüştür. Dünyada, gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerin büyüme oranlarındaki düşme, işgücü piyasalarını etkilemiş ve dünya genelinde işsizlik hızla artmıştır.

Küreselleşen dünyada sermaye hareketlerinin serbestleşmesi ve dış ticaret bağımlılık oranlarının artması nedeniyle pek çok işletme, ekonomik ve finansal krizlerle karşılaşabilmektedir. Bu nedenle, modern işletme organizasyonu açısından kriz yönetimi daha hassas bir yönetim ve liderlik gerektirmektedir. Krizin işletmeler üzerinde çok yönlü etkileri bulunmaktadır. Bu süreçte, kararsızlık, kaotik ortam, ekonomik kayıplar, panik, gelecek endişesi ile atılacak adımların, zamanında ve açık bir biçimde paylaşılması gerekmektedir. Krizin neden olduğu ekonomik kayıplar yüzünden, olağan dönemlere göre bu dönemde dayanışma, dostluk, özveri, yardımlaşma gibi insani değerler çok daha önem kazanmaktadır. Bunun için modern işletmelerde entelektüel insan kaynaklarının birbirlerine kenetlenmesi, ergonomik ilişkiler ile iş ve yaşam kalitesinin sürdürülmesi önem taşımaktadır.

Bu bildiride küresel krizin işletmeler ve işsizlik üzerine etkileri, kriz ortamında işletmelerde önemli hâle gelen insan kaynakları, iş sağlığı ve güvenliği ile dünyada küresel krizin ekonomik ve sosyal boyutlu etkileri ergonomik yaklaşımlar çerçevesinde incelenmiştir.

Anahtar kelimeler: Küresel ekonomik kriz, işsizlik, iş sağlığı ve güvenliği, sürdürülebilir iş ve yaşam kalitesi.

Giriş

Sermaye hareketlerinin serbestleşmesi ve finansal piyasalardaki genişlemesi, kuralsızlığı da beraberinde getirmiştir. Bu sistemdeki hızlı değişmeyle bankalara konulan kurallar, finansal sektöre yetersiz gelmeye başlamış ve sektör konulan kuralların dışına çıkmıştır. Dolayısıyla finansal sektör, reel sektöre göre daha hızlı büyümüş, bu durum riskleri de beraberinde getirmiştir. Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'de tutsat (mortgage) kredilerinin yapısının bozulması, faiz yapısının uyumsuzlaşması, konut fiyatlarındaki artışlar, menkul değerlerin fonlanmasında yaşanan sıkışıklık gibi nedenlerle 2007 yılında finansal piyasalarda sorunlar yaşanmaya başlanmıştır. Başlangıçta tutsat krizi olarak ortaya çıkan bu süreç, daha sonra finansal krize dönüşmüştür. Finans piyasalarındaki kriz, gecikmeli olarak reel sektöre yansımıştır. Reel sektördeki daralma ise tüm dünya ülkelerinde ve Türkiye'de işgücü piyasalarını etkilemiş ve büyük boyutlu işçi çıkarmalarına yol açmıştır.

[•] Atılım üniversitesi, Uzaktan Eğitim Sistemi, E-posta: akinmarsap@yahoo.com
[••] Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, E-Posta: muslume@gazi.edu.tr

Küresel ekonomik kriz reel sektörde; işletmeler, çalışanlar ve işsizler üzerinde pek çok olumsuz etkilere yol açmıştır. Dünyanın en büyük şirketleri ölçekleri küçültmüş, pek çok işletme batmış ve işsizlik hızla artmıştır.

Küresel ekonomik kriz sürecinde, işyerlerinde çalışanların ortam kaynaklı artan rekabetin yanı sıra işini kaybetme endişesi, korku, gerilim ve depresyon bulguları belirgin bir biçimde ortaya çıkabilmektedir. Karşılaşılan krize bağlı olarak işyerinde tüm çalışanlar, mevcut yaşam standartlarını kaybedebilecekleri telaşı içinde, artan kaygıları ile birlikte iş ve yaşam koşullarını daha da derinden sorgulamaktadırlar. Bu aşamada işletme organizasyonunda; çalışanların bir yandan geçimini sağlamaları, öte yandan sağlık koşulları ve yaşamsal durumları için daha anlamlı ve insan odaklı çözüm içeren yaklaşımların ortaya konulması zorunlu hâle gelmiştir.

Özellikle küresel iklim değişikliğinin yarattığı rekabet ortamı, işletmelerin geleceğe yönelik yeni atılımlarında ciddi baskılar oluştururken küresel kriz bu baskıyı daha da artırmıştır. Ancak küresel krizin aşılmasında çevreye duyarlı, çevre dostu yaklaşımlar ve çevresel ergonominin işletmeler için önemi artmıştır. İşletmelerin çevreye karşı duyarlı yapısal değişim süreçlerinde, çevresel ergonomi kültürü, ekolojik alternatif yaklaşımlar ve geleceğe yönelik uzaktan yönetim sistemlerini tasarlamaları gerekmektedir. Birçok alanda tasarrufa yönelik, çevre kalite yönetim sisteminde çevre ergonomisi, iklim duyarlılığı ve yönetimi ön plana çıkmaktadır.

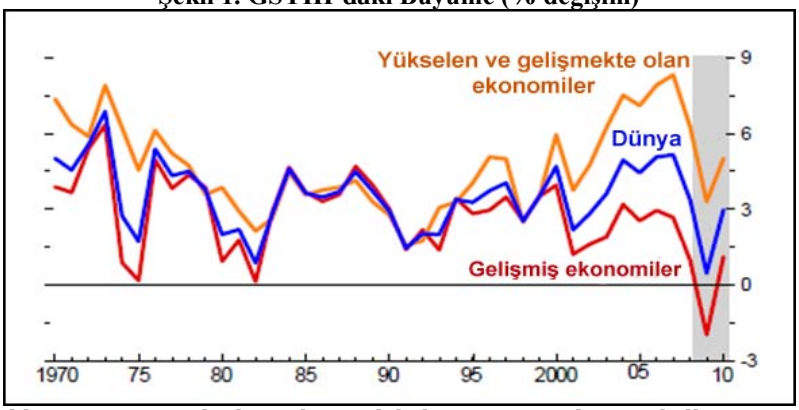
Bu bildiride öncelikle ortaya çıkan en son küresel krizin büyüme oranları, işsizlik ve işletmeler üzerine yarattığı etkiler ele alınacaktır. Daha sonra küresel kriz ortamında işletmelerde önemi daha da artan insan kaynakları, iş sağlığı ve güvenliği ile dünyada küresel krizin ekonomik ve sosyal boyutlu etkileri ergonomik yaklaşımlar çerçevesinde incelenecektir.

1. Küresel Kriz, Ekonomik Büyüme ve İşsizlik

ABD'de tutsat piyasalarında ortaya çıkan kriz, hızla yayılma eğilimi göstererek tüm dünya ekonomisini etkisi altına almıştır. Bu kriz önce finans piyasalarını etkilemiş, gecikmeli olarak da reel kesime yansımıştır. Reel kesimdeki daralma ise tüm dünya ülkelerinde ve Türkiye'de işgücü piyasalarını etkilemiş ve büyük boyutlu işçi çıkarmalarına yol açmıştır.

2008 yılında küresel ekonomik büyüme, son yıllardaki oranların önemli ölçüde altına inmiştir. 2009 yılında ise dünya büyüme oranının %0,5 olacağı öngörülmekte ve bu oranın İkinci Dünya Savaşından bu yana en düşük oran olacağı belirtilmektedir (IMF, 2009). 1970 yılından 2008 yılına kadar dünya, gelişmiş, yükselen ve gelişmekte olan ekonomilerdeki büyüme oranları Şekil 1'de görülmektedir.

Şekil 1. GSYİH'daki Büyüme (% değişim)



Kaynak: IMF, World Economic Outlook Update, Global Economic Slump Challenges Policies, January 28, 2009, http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2009/update/01/pdf/0109.pdf, (18.03.2009).

Küresel kriz sonucu dünya ekonomisindeki bu daralma, küresel düzeyde işsizliği büyük ölçüde artmıştır. İşsizlik her geçen gün artmış hem gelişmiş ülkeler, hem de Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler için endişe verici boyuta ulaşmıştır. İşsizlik, cari ücret düzeyinde işgücü arzının işgücü talebini aşması durumu olarak tanımlanmakta (TDK, 2009), işsizlik oranı ise bir ülkedeki mevcut işsiz sayısının toplam işgücüne bölünmesiyle bulunmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ/ILO) tarafından Ocak 2009'da yayımlanan Küresel İstihdam Eğilimleri Raporu'nda; küresel krizin işsizler, çalışan yoksullar ve iş güvencisinden yoksun olanların sayısını çok büyük oranda artıracağı belirtilmektedir.

2007 yılında %5,7 olan dünya işsizlik oranının 2008 yılında %6'ya çıktığı, 2009 yılında ise en olumlu birinci senaryoya göre %6,1'e, ikinci senaryoya göre %6,5'e, üçüncü (kötü) senaryoya göre %7,1'e çıkacağı öngörülmektedir. İşsiz sayısının ise 2007 yılına göre 2009 yılında 18 milyon ile 30 milyon arasında artacağı, söz konusu kriz daha da derinleşirse işsiz sayısındaki artışın 50 milyona ulaşabileceği, 2008 yılında küresel düzeyde 190 milyon işsiz kişinin bulunduğu da belirtilmiştir. Ayrıca raporda işsizlerin sayısının gelişmiş ülkelerde daha çok arttığı, en yüksek işsizlik oranının ise Afrika, Orta Doğu ve Doğu Avrupa'da olduğu belirtilmektedir. Üçüncü (kötü) senaryonun gerçekleşmesi halinde, çoğunluğu gelişmekte olan ülkelerde olmak üzere 200 milyon çalışanın da aşırı yoksulluğa sürükleneceği ifade edilmektedir (ILO, 2009: 34-37).

Dünyada ve bölgelerde 2003 yılından itibaren ekonomik büyüme oranları ve işsizlik oranındaki değişme Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. Dünyada ve Bölgelerde Ekonomik Büyüme ve İşsizlik Oranındaki Değişme

Bölgeler	Büyüme Oranı %							İşsizlik Oranında Değişme %	
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	98-08	03-08
Dünya	3,6	4,9	4,5	5,1	5,0	3,8	2,2	-0,1	-0,3
Gelişmiş ülkeler ve Avrupa Birliği	1,9	3,1	2,5	3,0	2,6	1,4	-0,3	-0,7	-0,9
Merkezi ve Güneydoğu Avrupa (AB dışı) ve CIS*	7,0	8,3	7,0	7,7	7,6	6,0	3,3	-3,3	-1,1
Doğu Asya	8,1	8,9	8,9	10,0	10,4	8,4	7,0	-0,5	0,0
Güneydoğu Asya ve Pasifik	5,7	6,4	5,9	6,1	6,4	5,1	4,2	0,8	-0,6
Güney Asya	6,6	7,6	8,7	9,2	8,8	7,5	5,8	1,7	0,9
Latin Amerika ve Karayipler	2,2	6,1	4,7	5,5	5,6	4,5	2,5	-0,9	-1,2
Orta Doğu	7,8	6,3	5,8	5,5	5,7	6,0	5,1	-1,4	-2,5
Kuzey Afrika	5,7	4,7	5,0	6,1	6,1	6,2	5,1	-2,9	-2,9
Sahraaltı Afrika	4,9	7,0	6,2	6,3	6,6	5,3	5,0	0,1	-0,6

CIS, Bağımsız Devletler Topluluğu

Kaynak: ILO, International Labour Organization, Global Employment Trends, January 2009, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_101461.pdf (15.03.2009), s.27.

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkelerinde 2009 yılı Ocak ayında işsizlik oranı %6,9 olmuş, bu oran bir önceki aydan %0,1, bir önceki yıldan ise %1,3 düzeyinde artmıştır. Bu ülkelerde işsizlik oranı Tablo 2'de verilmiştir.

Bu tabloda dikkat çeken nokta; Belçika, Almanya ve Portekiz dışındaki ülkelerin işsizlik oranlarında önemli ölçüde artış olmasıdır. 2008 yılının Temmuz ayından 2009 Ocak ayına kadar geçen altı aylık sürede ciddi boyutlarda işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalan OECD ülkeleri, çeşitli çözüm arayışlarına girmişlerdir. Ancak küresel kriz; tarım, otomotiv, tekstil, inşaat, sanayi ve hizmetler kesiminde bir yandan üretimi daraltmış, öte yandan birçok şirketin

batmasına (çökmesine) yol açmıştır. Küresel krizin bu olumsuz etkilerinden kurtulmak amacıyla, bu ülkeler çeşitli paketler hazırlamaktadır.

Tablo 2. OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranı (%)

Ülkeler	2006	2007	2008	2008			2009	2008						2009	
				Q2	Q3	Q4	Q1	Tem,	Ağus,	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık	Ocak	Şubat
Avustralya	4,8	4,4	4,2	4,3	4,2	4,4		4,3	4,1	4,3	4,4	4,5	4,5	4,8	
Avusturya	4,7	4,4	3,8	3,7	3,8	3,9		3,7	3,7	3,9	3,9	3,9	4,0	4,0	
Belçika	8,2	7,5	7,1	7,0	7,3	7,1		7,2	7,3	7,3	7,1	7,1	7,1	7,2	
Kanada	6,3	6,0	6,1	6,1	6,1	6,4		6,1	6,2	6,2	6,3	6,4	6,6	7,2	
Çek Cumhuri.	7,2	5,3	4,4	4,4	4,3	4,6		4,3	4,3	4,3	4,4	4,6	4,7	5,0	
Danimarka	3,9	3,8	3,4	3,2	3,3	3,8		3,3	3,3	3,4	3,6	3,7	4,0	4,3	
Finlandiya	7,7	6,8	6,4	6,3	6,4	6,5		6,4	6,4	6,5	6,5	6,5	6,6	6,6	
Fransa	9,2	8,3	7,8	7,7	7,7	8,1		7,7	7,7	7,8	7,9	8,1	8,2	8,3	
Almanya	9,9	8,4	7,3	7,4	7,2	7,2		7,3	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,3	
Yunanistan	8,9	8,3		7,5	7,5			7,5	7,5	7,5					
Macaristan	7,5	7,4	7,9	7,7	7,9	8,3		7,8	7,9	7,9	8,0	8,3	8,5	8,6	
İzlanda	2,9	2,3	3,0	2,3	3,0	4,5	4,5								
İrlanda	4,5	4,6	6,3	5,6	6,6	7,9		6,3	6,6	6,9	7,4	7,9	8,3	8,8	
İtalya	6,8	6,1		6,8	6,7			6,7	6,7	6,7					
Japonya	4,1	3,9	4,0	4,0	4,0	4,0		4,0	4,1	4,0	3,8	4,0	4,3	4,1	
Kore	3,5	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2		3,1	3,2	3,2	3,2	3,2	3,3	3,3	
Lüksemburg	4,6	4,2	4,4	4,3	4,4	4,7		4,4	4,4	4,5	4,6	4,7	4,9	5,1	
Meksika	3,6	3,7	4,0	3,8	3,9	4,5		3,9	3,9	4,0	3,9	4,7	4,8	4,6	
Hollanda	3,9	3,2	2,8	2,8	2,7	2,8		2,7	2,7	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	
Yeni Zelanda	3,8	3,6	4,1	3,9	4,2	4,6				4,2			4,6		
Norveç	3,5	2,6	2,6	2,5	2,4	2,9		2,4	2,4	2,5	2,7	2,9	3,0		
Polonya	13,9	9,6	7,1	7,3	6,8	6,6		6,9	6,8	6,7	6,6	6,6	6,6	6,7	
Portekiz	7,8	8,1	7,8	7,7	7,8	7,8		7,8	7,9	7,8	7,8	7,8	7,9	8,1	
Slovakya	13,3	11,2	9,7	9,9	9,3	9,4		9,5	9,3	9,2	9,2	9,4	9,5	9,8	
İspanya	8,5	8,3	11,3	10,6	11,8	13,7		11,3	11,7	12,3	13,0	13,7	14,3	14,8	
İsveç	7,0	6,2	6,2	5,8	6,1	6,9		5,9	6,1	6,4	6,7	7,0	7,1	7,4	
İsviçre	4,0	3,6	3,5	3,4	3,5	3,6				3,5			3,6		
Türkiye	8,4	8,5	9,4	8,7	9,4	10,6		9,4	9,4	9,4	10,6	10,6	10,6		
İngiltere	5,4	5,3		5,4	5,8			5,7	5,8	5,9	6,1	6,2			
ABD	4,6	4,6	5,8	5,4	6,0	6,9		5,8	6,2	6,2	6,6	6,8	7,2	7,6	8,1
Avro Bölgesi	8,3	7,5	7,6	7,4	7,5	7,9		7,5	7,5	7,6	7,8	7,9	8,1	8,2	
G7	5,8	5,4	5,9	5,7	6,0	6,4		5,9	6,0	6,1	6,2	6,4	6,6	6,8	
OECD-Avrupa	8,9	7,9	7,9	7,7	7,9	8,4		7,8	7,9	8,0	8,2	8,4	8,5	8,6	
OECD-Toplam	6,2	5,7	6,0	5,8	6,1	6,6		6,0	6,2	6,2	6,4	6,6	6,8	6,9	

Kaynak: OECD Stat Extracts, Current Query: Harmonised Unemployment Rates, http://stats.oecd.org/wbos/Index.aspx?QueryName=251&QueryType=View&Lang=en.(22.03.2009).

UÇÖ Yönetim Kurulu'nun 21 Kasım 2008 tarihinde yaptığı toplantıda, 2008 yılındaki ekonomik krizin, küreselleşmesinin sosyal etkileri ile ilgili endişelerini dile getirerek, emek piyasasında düşük gelir gruplarının desteklenmesine yönelik önlemlerin alınması gerektiğini vurgulamıştır. 21 Kasım 2008 tarihinde UÇÖ Yönetim Kurulu tarafından tartışılan ve birçok ülkenin uygulaması için önerilen, bu politika önlemleri; finansal piyasalardaki krizden emeklilerin ve çalışanların korunması için işsizlik ödeneği ve sigorta programlarının

kapsamının genişletilmesi, acil olarak kamu önderliğinde toplumun yeşil işler[1] ile konut altyapısını kapsayacak kamu yatırımları yapılması, küçük ve orta boy işletmelerin desteklenmesi, sektörel ve ulusal düzeydeki girişimlerde sosyal diyalogun sağlanması olarak sıralanabilir (ILO, 2009: 22-23).

Türkiye'de reel gayri safi yurtiçi hâsılanın gelişme hızı (büyüme oranı), Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre, 2007 yılının ikinci yarısından itibaren düşmeye başlamış, 2008 yılının dokuz aylık döneminde ise %3 düzeyine inmiştir (TÜİK, 2009). 2008 yılının son çeyreğine ilişkin verilerin henüz açıklanmamış olması nedeniyle, küresel krizin ekonomik büyüme üzerine etkileri tam olarak gözlenememiştir. Ancak imalat sanayi aylık kapasite kullanım oranlarındaki düşme, ekonomik büyümenin daha da düşük çıkacağını göstermektedir. 2008 yılının Temmuz ayında %80 olan kapasite kullanım oranları, Şubat 2009'da %63,8 düzeyine düşmüştür (TÜİK, 2009).

Türkiye'de işsizlik oranı, Mart 2008 döneminden itibaren hızla artmış, Aralık 2008 döneminde %13,6'ya yükselmiştir. Aralık 2008'de işsiz sayısı bir önceki aya göre 279 bin kişi, bir önceki yılın aynı dönemine göre de 838 bin kişi artarak 3.274 bin kişiye ulaşmıştır (TÜİK, 2009).

2. Küresel Kriz ve İşletmeler

Küresel kriz tüm dünyada olduğu kadar Türkiye'de de işletmeleri büyük ölçüde etkilemiştir. Bu bölümde öncelikle Dünyadaki, daha sonra da Türkiye'deki durum kısaca gözden geçirilmiştir.

2.1. Dünyadaki Durum

Dünyada pek çok gazete, dergi ve internet sayfasında bütün dünyada krizin işletmeler üzerine yarattığı etkilerden söz edilmektedir. Örneğin 27 Ocak 2009 tarihli BusinessDay'de dünyada krizin vurduğu büyük firmaların yalnızca bir günde 85 bin kişinin işine son verdiği haberi yer almıştır. Başta ABD'de; ağır iş makineleri üreticisi Caterpillar, ilaç firması Pfizer, General Motors olmak üzere dünyanın önde gelen dev şirketleri çok sayıda kişiyi işten çıkaracağını bildirmiştir (Business Day, 2009a).

Caterpillar, düşen kârını ve 2009 yılının zorlu bir yıl olacağını gerekçe göstererek dünya genelindeki çalışanlarını %20 azaltacağını, Pfizer rakibi Wyeth'i bünyesine kattıktan on dokuz bin kişiyi işten çıkaracağını bildirmiştir. Aynı şekilde General Motors da iki bin kişiyi işten çıkaracağını açıklamıştır (Business Day, 2009b). Ayrıca Philips altı bin kişinin işine son verirken (International Herald Tribune, 2009a), ABD'li Spring Nextel sekiz bin kişiyle yollarını ayıracaklarını (International Herald Tribune, 2009b), ABD'li Texas Instruments 3.400 kişiyi, İsviçreli kimya şirketi Clariant ise bin kişiyi işten çıkaracağını açıklamıştır (Rampell, 2009). Küresel kriz sonrası ekonomik sıkıntıya giren şirket sayısı hızla artmış olup, bu şirketlere ilişkin örnekleri artırmak da olasıdır.

2.2. Türkiye'deki Durum

Küresel krizin, Türkiye'de de fabrikaların kapanmasına, üretime ara verilmesine ve çalışanların işten çıkarılmasına yol açtığına ilişkin haberler artmaktadır. Özellikle de tekstil ve otomotiv sektörleri çok daha büyük ölçüde etkilemiştir. Finansal piyasalarında başta Akbank olmak üzere birçok banka çok sayıda kişiyi işten çıkarmıştır. Özellikle sanayinin geliştiği

[1] *Yeşil işler*: Çevreyle uyumlu özellikle yenilenebilir enerji alanındaki işler.

İstanbul, Bursa, Denizli, Gaziantep, Kayseri, Konya gibi illerde, küresel ekonomik krizin etkisiyle işten çıkarılanların sayısının yüz bini aştığı belirtilmektedir (Habererdem, 2008).

Yaşanan bu sorunlara çözüm bulmak ve küresel ekonomik krizin etkisini azaltmak amacıyla Türkiye'de bazı kanunlarda değişiklikleri içeren "kriz paketi" hazırlanmıştır. Bu doğrultuda hazırlanan 5838 sayılı "Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun", 28 Şubat 2008 tarihli 27155 Mükerrer Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Bu kanunla ekonomik krizin etkilerini azaltmaya yönelik olarak yatırımların ve istihdamın teşviki, kurumlar vergisi, gelir vergisi ve katma değer vergisi gibi birçok kanunda değişiklik yapılmıştır. Bunların yanı sıra kısa çalışma ödeneğinin süre ve miktarı ile ilgili olarak, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda, işçilerin işe giriş bildirimleri ve işyeri bildirgeleri ile ilgili olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda, 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda bazı önemli değişiklikler yapılmıştır.

Bu kanunla, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen 8. geçici maddeye göre, yalnızca 2008 ve 2009 yıllarına has olmak üzere, kısa çalışma için öngörülen azami üç aylık süre, altı aya çıkarılmıştır. Ödenek miktarı aynı kalmak koşuluyla, Bakanlar Kurulu'na bu süreyi altı ay daha uzatma yetkisi verilmiştir. Ayrıca, uygulanmakta olan kısa çalışma ödeneği miktarında da %50 oranında artış yapılmış ve kısa çalışma ödeneği olarak yapılacak ödemeler, başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülmeyecektir. 28.02.2009 tarihinden önce uygunluk tespiti yapılan kısa çalışma başvurularında süre, işverenin talebi halinde aynı koşullarla ve bu maddede öngörülen süreyi aşmamak kaydıyla uzatılacaktır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Geçici 7. maddesinde yer alan 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olanlar ile 18 yaşından büyük kadınların istihdamı hâlinde sağlanacak teşvik şartlarında süreler uzatılmıştır. 5838 sayılı Kanun'un 32. maddesi 1. fıkrası ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Geçici 7.maddesinin birinci fıkrasındaki "bu maddenin yürürlük tarihinden önceki altı aylık dönemde" ibaresi "bu maddenin yürürlük tarihinden önceki altı aya veya 2008 yılı Aralık ve 2009 yılı Ocak aylarına ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen" biçiminde değiştirilmiştir. Ayrıca bu maddeden yararlanacak, yani istihdam edilecek personel alımına ait süre de bir yıldan iki yıla çıkarılmıştır. Bu kanunla birçok kanunda değişiklik yapılmış olmasına karşın, bu değişikliklerin var olan sorunlara çözüm bulması pek de olası görünmemektedir. Öncelikle kısa çalışma ödeneğine ilişkin düzenlemede, kısa çalışma süresi üç aydan altı aya çıkarılmış ve öngörülen kısa çalışma ödeneği miktarı %50 oranında artırılmıştır.

Bu düzenleme öncesi uygulamada kısa çalışma süresi üç ayı aşabildiğinden ve kısa çalışma ödeneğinde öngörülen iyileştirme, 2009 yılıyla sınırlı olması yüzünden, geçici bir durum sergilemektedir. Ayrıca süre daha uzun olsa bile, iyileştirme kalıcı olmayabilirdi. Çünkü işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi, oldukça güç olan işsizlik ödeneğine hak kazanmış olmasına bağlıdır. Eğer işsizlik ödeneğine hak kazanma koşullarında ciddi bir iyileşme gerçekleştirilmezse, öngörülen iyileştirme göstermelik bir iyileştirmeden öteye geçemeyecektir. İşsizlik fonunun (kaynaklar-ödemeler dengesi lehine) kaynakları oldukça yüksektir. Bu durumda işsizlik ödeneğinden yararlanma koşullarında bir iyileştirme yapılmaması ve bu yönde bir çaba sarf edilmemiş olması, hükümetin kısa çalışma ödeneğinde ciddi bir iyileştirme yapmaya pek niyetli olmadığını göstermektedir (Konukman, 2009a).

İkinci olarak, Kurumlar Vergisi Kanunu'nun 32. maddesinden sonra gelmek üzere 32/A başlığını taşıyan **indirimli kurumlar vergisi** adlı yeni bir teşvik getirilmiştir. Bu teşvik, yeni bir düzenleme olmayıp, 2006 yılı başında yürürlükten kaldırılan **yatırım indirimi**'nin yerine **indirimli kurumlar vergisi** adı altında yeniden uygulamaya konulmuştur. Bu düzenlemenin amacı; ekonomik kalkınmanın hızlandırılması, bölgelerarası gelişmişlik düzeyi farkının en aza indirilmesi ve istihdamın artırılmasını sağlamak üzere sektörel olarak kümelenmeyi öne

çıkarmak suretiyle yatırımların teşvik edilmesi olarak belirtilmektedir. Oysa bu amaçlar, eski düzenlemede de bulunmaktaydı. Her iki düzenlemenin de amaçları aynı olmasına karşın, başka bir adla yeniden uygulamaya konulmaya çalışılması da şaşırtıcıdır. Ayrıca teşvikten yararlandırılacak sektörler ile il grupları ve bunlara ilişkin yatırım ve istihdam büyüklüklerinin Bakanlar Kurulu tarafından belirlenecek olması da düşündürücüdür. Bu tür bir teşvikin siyasi iradeye bırakılması, özellikle seçim dönemlerinde kayırmacı uygulamaları beraberinde getirecektir.

Üçüncü düzenleme, 5746 sayılı Araştırma ve Geliştirme (Ar-Ge) Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun'un 5. maddesinin sonuna geçici bir madde eklenmek suretiyle yapılan değişikliktir. Bu maddeyle daha önce doktoralı olanlarda %90, mühendislerde %80 oranındaki gelir vergisi muafiyeti, çalışanlardan alınarak işletmelere aktarılmıştır. Bu düzenlemeden Ar-Ge personeli çalıştıran işletmelerdeki nitelikli personel istihdamı olumsuz bir biçimde etkilenecek, Türkiye'de yeterince oluşturulamayan Ar-Ge altyapısı böylece, daha da bozulacaktır (Konukman, 2009b).

Küresel krizin olumsuz etkilerinin giderilmesine yönelik olarak hazırlanan bu kanun, belki kısa dönemde çözüm getirecekmiş gibi görünse de uzun dönemde olumsuz etkileri gidermek bir yana, özellikle işgücü piyasalarındaki sorunları daha da çözümsüz bir noktaya götürecektir.

3. Küresel Krizde İşletmeler İçin İnsan Kaynakları

Küresel kriz ortamı, işletmenin çalışanlarının iş ve yaşam kalitesini etkilemektedir. Çağdaş insan kaynakları yönetimi, bu kaynağı rekabetçi ortamda etkin ve verimli bir şekilde değerlendirmenin yeni yollarını aramaktadır.

Küresel kriz içinde insan kaynakları yönetiminde ergonomi eğitimi ile çalışma yaşamında kariyer gelişimi ön plana çıkmaktadır. Ergonomi eğitimi, çalışanın bilgi, beceri ve yetkinliğini artırarak yaşam kalitesinin yükselterek değişime uyum, kendine güven, esneklik ve iyimserlik gibi önemli konularda katkılar sağlayabilmektedir. Bunların yanında ergonomi eğitimi ile zorlukları yenmek, insanların duyuşsal, düşünsel, bedensel ve yetkinlik açısından gelişimi hedeflenmektedir. İnsanların işyerlerinde sağlıklı, güvenli ve verimli olarak çalışabilmeleri için, çalışanların insan kaynaklarının iş biliminin gerektirdiği kalite ve standartlarda eğitilmesi ve yönetilmesi, örgütsel değişim ve gelişimi sağlayacaktır.

İnsan kaynakları yönetiminde ergonomik tasarımlar ve düzenlemeler, öğrenen açısından organizasyonun amaçlarına uygun disiplinler arası işbirliğini içermektedir. Bu durumda elde edilen bilgilerle iş performansı artırılarak, çalışma yaşamında iyi bir kariyer gelişim çizgisine erişilebilir. Günümüz işletmelerinin insan kaynaklarında ergonomik yaklaşım, verimlilik ve yaşam kalitesi sağlayarak kariyer gelişimi odaklı değişimi hızlandırmaktadır. Özellikle de insan ve makine sistemleri arasındaki ilişkiler, özellikle bilişsel, fiziksel ve organizasyonel ergonomik özelliklerle belirgin hâle gelir. İşletmelerde ergonomi, insan-makine sistemlerinin tasarımında işyeri ve çalışma ortamının düzeninde kullanılır (Sanders ve McCormick, 1992).

Uluslararası Ergonomi Kurumu Konseyi 2000 yılında ergonomiyi, "Ergonomi (ya da insan faktörleri), insanın refahını ve genel sistem performansını optimize etmek için bilgi ve kuramı bulmayı, uygun yöntemlerin uygulanmasını ve bir sistemin diğer elementleri ile insanlar arasındaki etkileşimlerini temelde anlamaya çalışan bilimsel bir disiplin" biçiminde tanımlamıştır (IEA, 2009). Kısaca ergonomi insan kullanımına yönelik tasarım, çalışma ve yaşam koşullarının uyumu olup, insanları daha üretken, doyumlu ve güvenli hâle getirecek ürün, donanım ve sistem tasarımı için en iyi yöntemleri bulmaya çalışmaktadır. Bu açıdan ergonomi iş, ürün tasarımı, ev yaşamı ve dinlenme dönemi etkinlikleri ve bunlara yönelik üretimle ilgili olarak çevre ve kişinin etkileşimi olarak da tanımlanabilir (Güler, 2004: 1).

Günümüzde insan-makine sistemlerini, sosyo-teknik sistemler olarak ele alan yeni kuramlar geliştirilmiştir (Bridger, 1995: 462-465).

Küresel kriz ortamında işletmelerin değişimi esas alan bir **yenilik hareketi** başlatılmalıdır. Yenilik hareketinin başlatılması ve uygulanması klasik yönetim anlayışlarından farklı bir örgütlenmeyi gerektirir. Bu nedenle, küresel kriz ortamında bir yandan kriz aşılırken, öte yandan rekabet edebilirlik sağlayan ergonomik nitelikleri yükselten bir yaklaşıma gereksinim vardır. Bu doğrultuda ergonomi eğitim uzmanları tarafından, çalışanların sağlık ve iş güvenliği açısından uygun ve rahat bir ortam oluşturulmalıdır. Böylece işyerinde daha yüksek bir moralle kalite, üretkenlik ve verimlilik artışı sağlanabilecektir. Uygulamalı ergonomi, çalışma ortamının insan faktörü ile uyumunu inceleyerek iş kazalarını en aza indirebilecektir. İş verimliliğini artıracak ergonomik eğitimler, insan kaynaklarının yaşam kalitesinin artırılmasında önemli bir rol oynayacaktır.

4. İş Sağlığı ve Güvenliği

Ergonominin temel amacı çalışanları gereksiz ve aşırı zorlanmalardan korumak, onların iş ortamında zarar görmesini önlemek ve etkinliğini arttırmaktır. Dolayısıyla ergonomi, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasını, yorulmanın ve iş stresinin hafifletilmesini, iş kazalarının meslek risklerinin en aza indirilmesini, işgücü kayıplarının önlenmesini, verimliliğin ve kalitenin yükselmesini hedeflemektedir (Su, 2003: 1).

Küresel kriz ortamında ergonomik ilkelerin uygulanması, ergonomik amaçlara ulaşılmasında bilimsellik, yöntem ve kolaylık sağlayacaktır. İnsan kaynakları yönetiminin rehberliğinde; anatomi, antropometri, psikoloji, fizyoloji, mühendislik, iş hekimliği, istatistik ve diğer disiplinler ile ergonomik eğitimlerin insanlar için sağlıklı çalışma ortamı ve teknolojik sistemlerin uyumluluğu arzulanan düzeyde gerçekleştirilebilir. Küresel krizin neden olduğu çok yönlü etkilerden çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması, tüm dünyada öncelikli hâle gelmiştir.

Çalışma hayatının her alanında olduğu gibi koruyucu giysilerden, mekanizasyon ve çalışma ortamına kadar insan, iş, çevre sistemleriyle ilgili olarak gerekli ergonomik düzenlemeler yapılmalı, standartlar geliştirilmeli, istatistikler oluşturularak eğitsel çalışmalar yürütülmeli, işbaşı denetimleri etkinleştirilmelidir. Kriz koşullarının iyileştirilmesi, ergonomi eğitimcilerine hız vermekle olanaklıdır. Bu durum, bütün iş kollarında ve çalışma hayatında aynı özellik ve hassasiyetin gösterilmesini gerekli kılmaktadır. İş sağlığı konusunun iki temel öğesi, çalışan birey ve çalışma ortamıdır (Özgür, 2003: 2-5). Çalışana yönelik hizmetler, çalışanın ilk işe girişte ve sonrasında düzenli aralıklarla yapılan muayenelerle sağlık açısından değerlendirilmesi, işin çalışana çalışanın da işe uygunluğunun sürdürülmesi, işin sürekli olarak yapabilmesi için gerekli beslenme düzeyinin sağlanması önceliğini içermektedir. Çalışma ortamına yönelik hizmetler ise çalışma ortamını sağlıklı ve güvenli durumda bulundurmak, işyerinde sağlık için tehlikeli olabilecek etkenleri saptayıp yok ederek denetim altına almaktır. Ergonomi temel olarak işin, insan yeteneklerine uygun biçimde düzenlenmesini amaçlar.

Ergonominin odağındaki insan ve çevre uyumu yaşam kalitesini, verimliliği, iş doyumunu, motivasyonu artırmaktadır. Çalışanların iş ortamında daha etkin olması, iş kazalarını azaltarak, insanın daha doyumlu ve mutlu çalışmasını sağlar. Dolayısıyla ergonomi, çalışanların verimliliklerinin arttırılmasında, iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasında, kişinin kendi sağlığını korumasında, yaşam kalitesinin arttırılmasında önemlidir.

Küresel krizden dolayı çalışanlar, çalışma hayatı içinde yaşanan streslerden dolayı çeşitli sorunlar içindedir. Bu sorunlar karşısında insan odaklı ergonomik uygulamalarla, çalışanın

sağlık ve güvenliği, iş tatmini, memnuniyeti ve çalışanın motivasyonu artırılacaktır. Böylece verimlilik artışı da sağlanabilecektir.

İş, amacı insan gereksinimlerini gidermek olan mal ve hizmetlerin üretiminde, zihinsel ve fiziksel çaba harcamasını gerektiren bazı görevlerin yapılması hem üretim, hem de bölüşüm için gerekli kurumlardan oluşan ekonomik sistemin temelidir (Giddens, 2000). İşletmelerde işlere ilişkin çeşitli özellik ve ayrıntıları belirlemek amacıyla yapılan iş analizi çalışmalarının, ergonomik yaklaşımlar da dikkate alınarak gerçekleştirilmesi yararlı olacaktır. İşin fiziksel taleplerini belirlemek amacıyla yapılan işlevsel görev analizi yapısallaştırılmış, bireyselleştirilmiş bir sınıflandırma yöntemidir (Güler ve diğerleri, 2004: 594).

Küresel kriz sürerken iş analizi evreleri ergonomik faktörlerin titizlikle yerine getirilmesi, iş ortamlarının iyileştirilmesi açısından önem taşımaktadır. İnsan kaynaklarında ergonomik gelişim sürecinde işlere ilişkin değişen veriler, çeşitli yöntemlerle sağlanabilir. Bu veriler genel olarak işlerin içerdiği görevlerin yapılışı, kullanılan araç, gereç, malzeme, çalışma koşullarının özelliklerini ve işlerin diğer işlerle olan ilişkilerini kapsar. Bu aşamada ergonomik yetkinlik düzeyi oldukça kritik bir rol oynar. İyi tasarımlanmış ergonomik analiz ve çözümler, insan kaynaklarının sağlık ve güvenlik koşullarını daha profesyonel düzeyde dikkate alır. Şu anda iş ile insan kaynakları arasında uyumu sağlamaya ve çalışma ortamını iyileştirmeye yönelik her bir girişim ve eylem, ergonomi eğitiminin konusu olarak kişilerin çalışmasına, kolaylık, rahatlık ve güvenlik bakımından bir katkı sağlayabilir.

İnsan kaynakları yönetimi, ergonomi eğitiminin planlanması, uygulanması değerlendirilmesi sürecinde önemli roller üstlenmektedir. Bu nedenle, yöneticilerin insan kaynakları yönetimini, ergonomi eğitiminin bir parçası olarak görmeleri gerekmektedir. Bu eğitimlerin etkin ve verimli olabilmesi, yöneticilerin başarında etkin rol oynayan, iletişim sürecinin işleyişine bağlıdır (Koçel, 2001). Bu nedenle yönetim, çalışanların rahatça çalışabileceği iş ortamı yaratmak için gerekli tüm önlemleri almak zorundadır. Bu doğrultuda çalışma ortamında, yönetim; çalışma ortamına uyum sağlayabilecek kişileri işe almalı, yapılan işe göre uygun çalışma sürelerini ve dinlenme sürelerini saptamalı, işi daha az çabayla yapılabilecek hâle getirmeli, özellikle çok yüksek sıcaklıkta çalışanların su ve tuz kayıplarını telafi etmek amacıyla içecek ve tuzlu gıdalar vermeli ve çalışma koşullarına uygun giysi sağlamalıdır (Peker, 1991).

Günümüzde sistem sorunlarına yaklaşım içinde iş sağlığı ve güvenliği sorunları da önem kazanmaya başlamıştır. İş ortamındaki sağlıksız koşulların meslek hastalıklarına neden olması ve tehlikeli iş kollarının kazalara yol açarak önemli ölçülerde işgücü kayıpları yaratması, yalnızca ekonomik ve verimlilik açısından ele alınmamaktadır. Sağlıklı ve güvenli iş ortamı, sistem yaklaşımının bir ön koşulu haline gelmiştir. İşyeri hekimleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği uzmanları ve iş teftiş kadroları ergonomik yaklaşımı benimseyerek, endüstriyel sistemlerin insan yanına daha çok önem vermeye başlamışlardır (Erkan, 2003: 223).

İstenmeyen çalışma koşulları; işten ayrılmaları, dolayısıyla personel değişim oranını[2] arttırır. Personel değişim oranı, bir işletmede belirli bir dönemde çalışan personel içinde işten ayrılan personelin oransal payını ifade eder. İşten ayrılmalar, ücret düzeyinin yanı sıra işyeri ortamıyla da yakından ilişkilidir. İşletme içi ve dışı ile kişisel yaşam süreç içinde sürekli olarak birbirlerini etkileyerek bireyi alacağı karara doğru sürüklerler (Taştan, 2002). Bu nedenle, insan kaynakları yöneticileri, işyerinde verimliliği arttıracak ve iyileştirecek ergonomi eğitimlerini sistemli olarak düzenlemelidir. Böylece insanların iş tatmini sağlanacak biçimde işlerin yeniden tasarımı yapılabilir.

---

[2] Personel değişim oranı, bir işletmede belirli bir dönemde çalışan personel içinde işten ayrılan personelin oransal payını

5. Dünyada Küresel Krizin Ekonomik ve Sosyal Boyutlu Etkileri

Geleceğini güvence altına almak isteyen insan, gereksinimleri için geleceğin ne tür zorluklar yaratacağı üzerinde derinliğine düşünür. Dolayısıyla geleceğini tehdit eden her tür olaya karşı endişe ve kaygı duyar. Özellikle zorunlu gereksinimlerini karşılamada yaşadığı sorunlar, kişiyi daha saldırgan, iç ve dış denetimsiz hâle getirebilmektedir. Giderek artan güvensizlik ortamında çalışanlar, kendi yerlerini sağlamlaştırmaya çalışırken kişilerin birbirleriyle iletişimleri önemli ölçüde azalabilir. İşten çıkarma riski karşısında çok çeşitli kaygılar duyar ve bu kaygıyla işyerinde daha endişeli ve gergin bir ruh haline bürünebilirler. Oysa iş hayatı ve işten edinilen kazanç, insanın kendisini güvende hissetmesini sağlayan temel ögedir. Bir gün bütün bunları kaybedeceği endişesi, çalışanın iş verimliliğini düşürerek işe dikkatini azaltır ve iş kazalarının artmasına yol açabilir.

Ayrıca bu durum çalışma ortamının dışına çıkıp özel yaşama doğru kayarak başka sorunların başlangıcını oluşturabilir. Gergin ortamda çalışan bireyler, ailesine karşı öfkeli ve saldırgan bir tavır sergileyebilir. Sonuçta, insanın psikolojik dengesini bozarak hiçbir şey yapmak istenmeyen bir duruma getirebilir. Çalışanlarda çeşitli psikolojik, fiziksel ve stres sorunları yaratarak kaygı, korku, öfke ve endişeler ortaya çıkar. Özellikle işini kaybedenlerde depresyonun ortaya çıkması çok daha fazla görülmektedir.

Her yaşanan krizle birlikte krizin nedenleri ve çıkış noktaları da, bu alanda çok yönlü yoğun tartışmaları başlatmaktadır. Her yeni kriz, üretim ve değişimi beraberinde getirmektedir. Bu değişim sürecinde, iş sağlığı ve güvenliğinin gerektirdiği norm ve standartların daha titizlikle uygulanması ön plana çıkmaktadır. Kriz sürecinde maliyetlerin artması, çalışanların iş ve yaşam kalitesinden fedakârlık anlamına gelmemelidir. Kriz yönetiminde daha orijinal, farklı ve özgün çözümlerin daha önceden hazırlanmış olması çok yerinde bir yaklaşımdır.

Ayrıca iş güvencesi ve çalışma koşullarındaki riskleri karşılayan işyeri sağlık birimlerinin gelişimi önemlidir. İşletmelerde risk değerlendirme sürecinde artan tehlike ve risklerin belirlenmesi, risk denetim planının öncelikli işletimi, izleme ve sürekli iyileştirmeler sonucu raporlama işlemleri daha büyük bir titizlikle yerine getirilmelidir. Çünkü modern işletmelerde, güvenlik ve risk yönetimi kültürünün önceden kazandırılarak sağlayacağı psiko-sosyal ve ekonomik yararlar yönünden risk değerleri, iş sağlığı ve güvenliği açısından işletmeye olduğu kadar tüm dünyaya çok büyük yarar sağlar.

6. Sonuç

Finansal piyasalarda ortaya çıkan kriz, tüm piyasaları etkisi altına almış, gecikmeli olarak reel sektöre de yansımıştır. Kriz nedeniyle dünyanın pek çok ülkesinde işyerleri kapanmaya başlamış ya da ölçeklerini küçültmüşlerdir. Buna bağlı olarak da işletmeler işçi çıkarmaya başlamışlar ve dünya genelinde işsizlik büyük boyutlara ulaşmıştır. Kriz ortamından çok fazla hasar almadan çıkabilmek için devlete ve işletmelere büyük görevler düşmektedir.

6.1. Küresel Kriz Ortamında Hükümetin Alması Gereken Önlemler

- Krizin en önemli etkisi toplam talepteki daralmaya bağlı olarak işletmelerin küçülmesi ve buna bağlı olarak işsizliğin artmasıdır. Hızla artan işsizliğe çözüm bulmak için hükümet, işveren ve işçi taraflarının bir araya gelerek işsizlikle mücadele anlaşması yapması gerekmektedir.
- Kıdem tazminatının işçileri tatmin edecek, işveren üzerindeki mali yükü hafifletebilecek düzeyde bir çözüm bulunmalı, çalışma mevzuatında esneklik sağlanmalı, yıllık ücretli izin kullanımındaki sınırlamalar kaldırılarak kolaylık sağlanmalıdır.

- Kriz dönemlerinde istihdamı korumak için özel düzenlemeler yapılmalıdır. Fransa'da uygulanan "Olağanüstü Hâllerde İstihdamı Koruma Kanunu" örnek alınarak, olağanüstü durumlarda uygulanacak düzenlemeler belirlenmelidir (TİSK, 2009)
- 4857 sayılı İş Kanunu'nda işçilerin zorunlu nedenle çalışmaması, ulusal bayram ve genel tatil günlerinden önce ve sonra izin kullanmaları durumunda bu sürenin telafi çalışması adı altında iki ay içerisinde çalışılması olarak tanımlanan **telafi çalışması** uygulanabilir hâle getirilmelidir. Kriz dönemlerinde ekonomik nedenlerle telafi çalışmasının yapılabilmesine olanak sağlanmalı ve gerektiğinde belirtilen iki aylık süre uzatılmalıdır.
- **5838 sayılı Kanun**'la kısa çalışma süresi altı aya çıkarılmıştır. Ancak bu sürenin daha uzun tutulması ve kriz nedeniyle zor durumda olan işletmenin bu ödenekten yararlanmasına olanak sağlanmalıdır. Ayrıca söz konusu Kanun'un aksayan yanları giderilmelidir.
- Kriz dönemlerinde istihdamı korumak amacıyla özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkilerine olanak sağlanmalı, ayrıca yeni fonlar yaratılmalıdır.
- Kriz dönemlerinde işletmeler, ekonomik nedenlerle eğitim faaliyetlerini azaltmaktadırlar. Oysa orta ve uzun dönemde işletmelerin rekabet gücünü nitelikli işgücü belirler. Bu durumda işletmelerin eğitim faaliyetlerine devam edebilmeleri için işçi ve işveren sendikalarının mesleki eğitime yönelik çalışmaları artırılmalı ve hükümet tarafından da vergi, prim, kredi teşvikleri ile desteklenmelidir.

6.2. Kriz Sürecinde İşletmelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçevesinde Alması Gereken Önlemler

- İşletme yönetiminin dünya ekonomisindeki gelişmeleri yakından izlemesi gerekir. Bunun için de işletmelerde kriz yönetimi uygulanmalı, danışmanlardan ve üst kademe yöneticilerinden meydana gelen bir kurul oluşturulmalıdır.
- İşletmeler açısından verimlilik önemlidir. Verimlilik artırma çabalarının ana kaynağı insandır. Kriz döneminde en önemli unsur insan sermayesi olduğundan, çalışanlara önem verilmeli, motivasyonu sağlanmalıdır. Bunun için de ödüllendirme iyi bir araç olup, yönetimin performansa bağlı ücret sistemi ve nesnel hazırlanmış performans sistemi gibi etkili teşvik sistemlerini geliştirmesi gerekir (Suiçmez, 2009).
- Üretim sürecinde girişimci önemlidir, ancak girişimciyi başarıya götüren de çalışanlardır. Türkiye'de çalışanlar ikinci plana atılmış, kriz ortamında ilk yapılan iş yüzlerce kişiyi işten çıkarmak olmuştur. İşletme kararlarına katılmayan, ancak işletmenin önemli varlığı sayılan çalışanların işten çıkarılması bir çözüm olmayacaktır. Özellikle işletmeler, krizi gerekçe göstererek çalışanların ücretlerini kesmemelidirler. Bir fedakârlık yapılacaksa bu, işçi ve işverenin ortak sorunu olmalı; bu doğrultuda işçi, işveren ve hükümet arasında yeni bir denge kurulmalıdır (Özveren, 2009).
- İşletmelerde görülen düşük verimliliğin en önemli nedenlerinden biri yönetimin ve örgütlenmenin katılığıdır. Katı örgütlenmeler yatay iletişimden yoksun olduğundan, performansı artırmak için dinamik ve esnek yeniden yapılanmalara gidilmesi gerekmektedir. Krizle birlikte yöneticilere güven kaybolmuştur. Dolayısıyla bu yöneticilerin iş sözleşmesi yeniden gözden geçirilmelidir. Hatta bu yöneticilerin ücretleri ekonomik performanslarına endekslenmeli ve bir çerçeveye oturtulmalıdır.
- Değişen değerlere göre yeni iş modelleri uygulanmalıdır. Yeni ve yaratıcı kişilere gereksinim duyulacağından, eğitime ağırlık verilmelidir.
- İşletmelerin ellerinde bulunan patent ve sahip oldukları "know-how" iyi korunmalıdır. Öz yetenekleriyle, değer şebekesi oluşturmalı, teşvikler de buna göre verilmelidir.

- Küresel kriz ortamında modern iş yaşamında işletmelerin verimliliği artırmak için iş etüdü, iş analizleri, ergonomi (endüstri mühendisliği) uygulamaları gibi çalışma koşullarını ve iş ortamını iyileştirici uygulamalara gitmesi gerekir. Böylece kriz ortamında iş sağlığı ve güvenliği, işlerin yeniden tasarım ve yapılandırılmasına sağladığı katkı ile personel değişim oranını düşecek ve işten ayrılmalar azalabilecektir. Küresel krizlere hazırlıklı olmak ve bu doğrultuda hareket etmek önem kazanmaktadır.
- Çalışanlar, yaptığı işten işletmeye sağladığı katkı oranında iş tatmini sağlar ve mutlu olur. Çünkü çalışanların kendilerini etkileyen karar ve işlemlere katılımı, yeni işler ve görevler yapma konusunda isteklerini arttırır. Yaşamdan duyulan tatmin; bireyin kendine sunulan yaşam koşullarından edindiği deneyim ve etkileşim sonucu oluşan amaçları ile elde ettikleri arasındaki farka bağlıdır. Bu nedenle işletmeler, küresel krizin ekonomik etkilerini göz önüne alarak çalışanların yaşamdan duydukları tatmin düzeyi ve yaşam kalitesini artırıcı önlemler almalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, işyerindeki çalışma düzeni, uyumlu iş akışı ve iş yaşam kalitesini artırmayı amaçlar. Çağdaş ergonomik yaklaşımlar, çevresel koşul ve iş ortamına büyük bir dikkat göstermekte ve sağlık alanındaki temel işlevinin yanı sıra sosyal işlevlerin önemini de vurgulamaktadır. Bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliği alanında alınacak önlemler ve bu sayede iş hayatında yaratılan olumlu koşullar; iş, sosyal kapasite ve yetkinliklerin gelişiminde oldukça yararlı sonuçlar doğurabilir. Özellikle de küresel kriz sürecinde işbirliğiyle gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliği platformları yararlı olabilir. Çünkü ergonomi, tıp, mühendislik, ekonomi gibi bilimlerin yanı sıra farklı disiplinlerin bir araya gelerek çalışmasını zorunlu kılmaktadır.

Sonuç olarak, işletmelerde ortaya çıkabilecek ekonomik krizler önceden öngörülerek hazırlıklar yapılmalı ve kriz ortaya çıktığında krizin üstesinden gelebilecek yeni süreçler geliştirilmelidir. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında ergonomi eğitimleri artırılmalı, bölgesel ve küresel düzeyle işbirliği olanakları geliştirilerek ortak ergonomi açılım projeleri hazırlanmalıdır.

Kaynaklar

Bridger, R. R. (1995), Introduction to Ergonomics, McGraw Hill, New York, 462-465.

Business Day (2009a), "85,000 jobs go as crisis hits big firms", January 27, 2009, http://business.smh.com.au/business/world-business/85000-jobs-go-as-crisis-hits-big-firms-20090127-7qd6.html, (23.03.2009).

Business Day (2009b), "Companies chop 72,500 jobs in one day", January 27, 2009, http://business.smh.com.au/business/world-business/companies-chop-72500-jobs-in-one-day-20090127-7q4y.html, (23.03.2009).

Erkan, N. (2003), Ergonomi: Verimlilik, Sağlık ve Güvenlik İçin İnsan Faktörü Mühendisliği, MPM Yayınları No: 373, Ankara.

Giddens, A. (2000), Sosyoloji, Ayraç Yayınevi, Ankara.

Güler, Ç. (2004), "Ergonomi Tanımı", Güler, Ç. (ed) Sağlık Boyutuyla Ergonomi, Palme Yayıncılık, Ankara, 1.

Güler, Ç., Vaizoğlu, S., Tekbaş, Ö.F., ve Oğur, R. (2004), "İş ve Görev Analizi", Güler, Ç. (ed) Sağlık Boyutuyla Ergonomi, Palme Yayıncılık, Ankara, 594.

Habererdem (2008), "Krizden bu yana yaşananlar", 14 Aralık 2008, http://www.haberdem.com/news/24990/Krizden-bu-yana-yasananlar.html, 23.03.2009).

IEA (2009), "What is Ergonomics?", International Ergonomics Association, http://www.iea.cc/browse.php?contID=what_is_ergonomics (14.03.2009).

ILO (2009), International Labour Organization, Global Employment Trends, January 2009, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_101461.pdf (15.03.2009).

International Herald Tribune (2009a), "Philips to remove 6,000 staff after quarterly loss", January 26, 2009, http://www.iht.com/articles/2009/01/26/business/philips.1-415768.php, (23.03.2009).

International Herald Tribune (2009b), "Layoffs gain pace around the world", January 26, 2009, http://www.iht.com/articles/2009/01/26/business/26sprint-416180.php, (23.03.2009).

Koçel, T. (2001), İşletme Yöneticiliği, 8.Baskı, Beta Yay. İstanbul, 418.

Konukman, Aziz (2009a), "Dağ (Kriz Çözüm Paketiyle İlgili Yasa) Fare Doğurdu (1)", Birgün Gazetesi, 28 Şubat 2009.

Konukman, Aziz (2009b), "Dağ (Kriz Çözüm Paketiyle İlgili Yasa) Fare Doğurdu", Birgün Gazetesi, 4 Mart 2009.

OECD (2009), "Current Query: Harmonised Unemployment Rates", OECD Stat Extracts, http://stats.oecd.org/wbos/Index.aspx?QueryName=251&QueryType=View&Lang=en. (22.03.2009).

Özevren, M. (2009), "Küresel Kriz ve Türk İşletmeleri", Cumhuriyet Gazetesi, 09.01.2009, http://bilimteknik.cumhuriyet.com.tr/?hn=28582&im=yhs, (23.03.2009).

Özgür, S. (2003), "İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kavramı" İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı:12, Yıl:3, Mart-Nisan, Ankara, 2-5.

Peker, P. (1991), Endüstride Temel Rahatlığın Prensipleri, I. Ergonomi Sempozyumu, Ankara.

Rampell, C. (2009), "Sprint Nextel shedding up to 8,000 workers", International Herald Tribune, January 28, 2009, http://www.iht.com/articles/2009/01/27/business/layoffs.1-416501.php, (23.03.2009).

Sanders, M.S., Mc Cormick, E,J.(1992), Human Factors In Engineering and Design, 7th Ed. Mc GrawHill Inc., NY.

Su, A.B. (2001), Ergonomi, Atılım Üniversitesi Yay.:5, Mühendislik Fakültesi Yay.:2, Pano Ofset, Ankara.

Suiçmez, Halit (2009), "Krizi Aşmada Firmalara Öneriler", Bilgiağı, 24 Şubat 2009, http://www.bilgiagi.net/krizi-asmada-firmalara-oneriler/ (22.03.2009).

Taştan, S. (2002), "İnsan Kaynakları Performans Kriterleri", İşgücü Dergisi, Cilt: 4 Sayı: 2 Sıra: 5 / No: 52, http://www.isgucdergi.org/?p=makale&id=52&cilt=4&sayi=2&yil=2002, (25.02.2009).

TDK (2009), Türk Dil Kurumu İktisat Terimleri Sözlüğü, http://www.tdkterim.gov.tr/?kategori=bakdetay2&sozid=IKT

TİSK (2009), Küresel Krize Karşı Alınması Gereken Tedbirler, TİSK Danışma Konseyi Raporu, 10 Şubat 2009, http://www.tisk.org.tr/images/isveren/022009/dergi_eki.pdf, (25.03.2009).

TÜİK (2009), Türkiye İstatistik Kurumu İstatistikler, http://www.tuik.gov.tr/Start.do, (23.03.2009).