

KÜRESELLEŞMENİN NİTELİKLİ İŞ GÜCÜ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: İLAÇ SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN TIBBİ TANITIM TEMSİLCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

The Effects of Globalization on Qualified Labor Power: A Research on Medical Representatives Working in Medicine Sector

Elife KART**

Abstract

In this study the accumulation of capital in the world, the new form that the relationships between capital and labor force have taken, and their impacts in terms of “qualified labor” are examined. On this basis, within the economic conditions of today, the focus of employment on all the psycho-social, personal and cognitive aspects of the worker, the transformation of the characteristics of the worker into a means of “profit” and “productivity” in a fiercely competitive environment, the attainment of “profitable” conditions on the basis of individual differences of the worker and the transformative effects of the productive organizations on employment and labor-force structure in a globalized world are questioned. Furthermore, the means to increase the productive utility and the changing work phenomenon from the point of view of the labor-force are discussed.

Pharmacy, as one of the most important sectors vulnerable to globalization, is a field in which internationalization has been most prominent in terms of the processes of capital accumulation and research development and, as in most other parts of the world, rapid changes in this field are seen to be felt in Turkey. In this context, the effects of globalization on the “medical representatives” who work in foreign and jointly owned foreign-domestic pharmacy firms which operate in Izmir are analyzed. With this in mind, in-depth interviews were conducted with twenty-two medical representatives in the pharmacy sector as part of this study. The interviews have been examined and interpreted using a qualitative content analysis technique.

* “Küreselleşmenin Nitelikli İşgücü Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Çalışan Tıbbi Tanıtım Temsilcileri Üzerine Bir Araştırma” adlı doktora tezi, Doç. Dr. Dilek Çiftçi Yeşiltuna danışmanlığında, Elife Kart tarafından yapılmıştır. 2010 yılında *Nitelikli İşgücünün Küresel Trajedisi* adıyla Kavim Yayınevi, İstanbul tarafından yayınlanmıştır.

** elifekart@hotmail.com

According to the results of the study, it is revealed that the pharmacy firms that dominate the market in Turkey are, in general, international firms and that the competition has grown more intense in the pharmacy sector. The methods that the firms employ for the sake of adapting to free market conditions and thus trying to protect their power of competition have been re-established in a different dimension through the implementation of "lack of rules" and "flexibility" in terms of labor-force. The working conditions that involve these tendencies indicate that the firms have influenced the individual characteristics of their workers in the name of profit and productivity and that they have led not to liberalization but to oppression of their workers under stronger authority. It is also revealed that those workers who are constantly concerned for their job security arrange their private lives in accordance with such working conditions.

Özet

Bu çalışmada, küresel dünyadaki sermaye birikiminin, sermaye ve işgücü arasındaki ilişkilerin aldığı yeni biçimlerin, "nitelikli işgücü" açısından etkileri, incelenmektedir. Bu temelde, günümüz ekonomik koşulları içerisinde, istihdamın çalışanın tüm psiko-sosyal, kişisel ve bilişsel özelliklerine odaklanması, çalışanın tüm özelliklerinin, yoğun rekabet ortamında şirketlerin "kar" ve "verimlilik" elde etme aracına dönüştürülmesi, "kar" koşullarının çalışanın tüm kişisel farklılıkları üzerinden üretilmesi ve küreselleşen dünyada üretim örgütlenmelerinin istihdam ve işgücü yapısı üzerindeki dönüştürücü etkileri sorgulanmaktadır. Bunun yanında, işgücünde üretken yararlılığı arttırma araçları ve işgücü açısından değişen iş olgusu incelenmektedir.

İlaç sektörü küreselleşmenin etkilerine açık, önemli sektörlerden biri olarak, sermaye birikim süreçleri ve AR-GE çalışmaları bakımından en fazla uluslararasılaşmış endüstriyel bir alan olduğu ve dünyada olduğu gibi Türkiye'de de bu alanda dönüşümün hızlı olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, İzmir'de küresel rekabet içinde etkinlik gösteren yabancı ve yabancı ortaklı ilaç firmalarında çalışan "tıbbi tanıtım temsilcileri" üzerinde küreselleşmenin etkileri analiz edilmektedir. Bu amaçla, araştırmamızda ilaç sektöründe çalışan yirmi iki tıbbi tanıtım temsilcisi ile derinlemesine görüşme yapılmış ve görüşmeler niteliksel içerik analizi tekniği ile incelenmekte ve yorumlanmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre, Türkiye'deki genelde pazara hâkim olan ilaç firmalarının, uluslar arası firmalar olduğunu ve ilaç sektöründe rekabetin giderek yoğunlaştığını ortaya koymaktadır. Şirketlerin, serbest piyasa koşullarına uyum sağlamak ve rekabet güçlerini korumaya çalışmak adına uyguladıkları yöntemlerin, işgücü açısından, "kuralsızlık" ve "esneklik" ilkeleri ile farklı bir boyutta tekrar kurulduğunu göstermektedir. Bu özellikleri içeren çalışma koşullarının, firmaların çalışanların bireysel niteliklerini, kar ve verimlilik araçlarına dönüştürmelerine ve çalışanların özgürleşme değil, daha fazla otorite altında kalmalarına neden olmaktadır. İş güvencesi açısından sürekli kaygı içinde olan çalışanların, özel yaşamlarını da böylesi çalışma koşullarına göre düzenledikleri ortaya çıkmaktadır.

Çalışmanın Tanımlanması

Bu çalışmanın amacı; küresel dünyadaki sermaye birikimi, mal dolaşımı hareketliliğinin istihdam alanlarında yarattığı yapısal değişimleri ve nitelikli işgücü üzerine getirdiği değişimleri irdelemektir. Günümüz ekonomik koşulları içerisinde, istihdamın çalışanın tüm psiko-sosyal, kişisel ve bilişsel özelliklerine odaklanması, çalışanın tüm özelliklerinin yoğun rekabet ortamında şirketlerin kâr ve verimlilik elde etme aracına dönüştürülmesi ve kâr koşullarının çalışanın tüm kişisel farklılıkları üzerinden üretilmesi, bu konuyu incelemeye değer kılan temel özelliği oluşturmaktadır. Diğer bir önemli husus ise, sermayenin çalışanın yeteneğine, becerisine ve niteliğine bakışının, çalışanlar arasında da farklı rekabet koşullarını üretmesi ve iş güvencesizliğinin “nitelikli iş gücü” içinde her an bir korku ve kaygı nedeni oluşturmasıdır. Bir başka önemli nokta, sermaye ve işgücü arasındaki ilişkilerin aldığı yeni biçimlerin, çalışana daha fazla ve daha katı bir sömürü sistemi ile karşı karşıya bırakmasıdır.

Küreselleşme her alanda olduğu gibi işgücü piyasalarını da derinden ve farklı boyutlarda etkilemektedir. Yoğun rekabet koşulları, şirketlerin taleplere uygun ve en kısa sürede cevap verebilme istenci ve yeteneği işgücünün yapısını derinden etkilemektedir. Çalışmada, küreselleşen dünyada üretim örgütlenmelerinin istihdam koşulları üzerindeki etkisi ve yeni istihdam koşulları karşısında işgücünün niteliklerinin “neden ve nasıl” değiştiğinin analizi yapılmaktadır. Şirketler dünyada artan rekabet koşullarına uyum sağlayabilmek için hem üretim maliyetlerini düşürmeye yönelmekte hem de iş gücü piyasasında “esneklik” ilkesini uygulayarak verimliliklerini artırma yoluna gitmektedirler. Çünkü işgücü piyasasında “esneklik” ilkesinin uygulanması, şirketlerin rekabet gücünü artırma açısından önemli bir etkidir ve dahası işgücünün istihdam yapısını belirleyici bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışma, değişen üretim örgütlenmelerinin işgücünün istihdamına etkisini ve yeni istihdam koşulları karşısında işgücünün değişen niteliklerini irdelemektedir. Özellikle, “esneklik” ilkesinin iş gücü piyasasına uygulanması ile “beyaz yakalı işgücü” (nitelikli işgücü) istihdamının ağırlık kazanması söz konusudur ve süreç, işgücü aleyhine işgücü piyasasını parçalayıcı ve kolektif yapıları ortadan kaldıran bireyselleştirici bir yapıya dönüşüm biçiminde gerçekleşmektedir. Sermayenin yoğun rekabet ortamında “kâr” ve “verimlilik” koşullarını üretmek için işgücü piyasasını yeniden nasıl organize ettiği ve işgücünün üretken yararlılığını en üst düzeye çıkarabilmek için ne tür uygulamaları hayata geçirdiği, kullandıkları yöntem ve stratejiler bu çalışmada analiz edilmektedir. Ayrıca bu koşullarda şirketlerin yoğun rekabet koşullarına uyum sağlama ve verimliliği artırma ihtiyacı işgücü piyasasının şekillendirilmesi açısından önemli bir başka nokta olan “kurum kimliği” ve “kurum kültürü”ne verilen önemi de gündeme getirmektedir.

Şirketler, ürüne doymuş pazarlarda ürünler arasında kendi ürününü tükettirebilmek için “kurum kimliği”ni, kültürünü ve imajını pazar koşullarında

“fark yaratıcı” bir faktör olarak kullanılmaktadır. Şirketlerin yoğun rekabet koşullarında nasıl avantaj elde edebildiği ve bu noktada imajın taşıyıcısı olarak işgücünün “sorumluluk alanı”nı giderek nasıl genişlettiği “kurum kültürü” kavramı çerçevesinde irdelenmektedir. Bu çerçevede, küreselleşme sürecinin ve giderek yoğunluk kazanan rekabet koşullarının içerisinde, devletin işlevinin sermaye lehine aşınmasının işgücü piyasasında bireysel çalışma koşullarını üretmesi ve ideolojik temelde, çalışanın firmasıyla kurduğu işbirliği değerlendirilmektedir. Firmaların, çalışanların firma yönetimine artan bir şekilde “katılımı” adı altında bazı motive edici ödüllendirme yöntemlerini kapsayan uygulamalarıyla “firma-çalışan bütünleşmesi” gibi çalışanlara çekici gibi görünebilen fakat içerik olarak daha farklı amaçlara hizmet eden uygulamaları nasıl sağladıklarının analizi yapılmaktadır. Şirketlerin, yoğun rekabet ortamında avantaj kazanma istençlerinde çalışanın organizasyonla kurduğu aidiyetlik duygusu, çalışanın işe katılımı, çalışanın çalışma hızı, işbölümü, çalışma planı, çalışma zamanı gibi konularda “özerk” olması bir verimlilik aracı olarak kullanılmaktadır. Şirketlerin, çalışandan en üst düzeyde verimlilik elde etmek için kullandıkları esnekleştirilmiş stratejilerinden bir diğeri de, işgücünün “özerk” çalıştırılmasıdır. Çalışana “yetki, sorumluluk ve inisiyatif verilmesi” söylemi, şirketler açısından verimliliğin devam etmesi için uygun stratejiler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yoğun rekabet ve doymuş pazar koşullarında, şirketlerin varlıklarını sürdürme çabaları, “beden” üzerindeki bütün iktisadi etkilerde de görülmektedir. Bu yüzden, yoğun rekabet koşullarında şirketlerin “kâr” ve “verimlilik” istençlerinin, çalışanların iyi bilişsel yetilerinin yanında, duygularının ve fiziksel özelliklerinin de kontrol edilmesine yönelik eğilimleri nasıl artırdığının analizi yapılmaktadır. Sermaye ve işgücü arasındaki ilişkilerin aldığı biçimler, çalışanların “iş”e bakış açılarını da etkilemektedir. Bu ilişkileri yaşama geçirme süreci; neo-liberal politikalar, istikrarsızlığa ve güvensizliğe dayalı piyasa koşulları ve devletin korumacı işlevinin giderek azalması bağlamında irdelenmektedir. Bu çalışmada, konuyla ilgili yaklaşımlara ilişkin olumlu ve olumsuz görüş ve yorumlar yer almakla birlikte, konular daha çok eleştirel bir tutumla ele alınmaya çalışılmaktadır.

Sermayenin kendini üretme koşullarını nasıl yarattığı, kâr ve verimlilik politikalarını nasıl ürettiği ve bu çerçevede işgücünün istihdam edilebilme ve çalıştırma koşullarının çalışanın bilişsel, sosyal, duygusal ve fiziksel bütün özellikleri üzerinden nasıl inşa edildiğinin analizi için, küreselleşme süreciyle ve küreselleşen ekonomiyle bütünleşmiş en büyük sektörlerden biri ilaç sektörü üzerinde durulmaktadır. Şirketler arasındaki rekabetin, küreselleşme süreciyle birlikte giderek artan bir yoğunluk kazanma özelliği göz önünde bulundurulduğundan, küreselleşme süreciyle birlikte nitelikli işgücünün konumunu analiz etmek için, küreselleşmenin sektör ve firma etkinlikleri önemli görülmektedir. Bu tartışmalardan hareketle, ilaç sektörünün küreselleşmesine yönelik ortaya çıkan eğilimlerin, çok çeşitli etkileşim ve bağımlılık biçimleriyle karşımıza çıktığını görmek mümkündür. Özellikle ekonominin küreselleşmesi

bağlamında ilaç sektörüne bakıldığında, çok uluslu şirketlerin giderek büyümesi ve etkinliklerini farklı mekânlarda gerçekleştirmeleri, konuyla ilişkisi bağlamında önemli görülmektedir. Bunun için de çalışmamızda küreselleşme süreci bağlamında ilaç sektörünün genel yapısını ortaya koyan değerlendirmeler yapılmakta ve nitelikli işgücü olarak tıbbi tanıtım temsilcilerinin, hem işgücü sürecindeki durumları hem de bu sürecin sosyal alandaki yansımaları betimlenmektedir.

Küreselleşme sürecine entegre olma yolunda hızla ilerleyen ilaç şirketlerinin, serbest piyasa koşullarına uyum sağlamak ve rekabet koşullarında kendilerini yeniden üretmek, kâr ve verimliliklerini arttırabilmek amacıyla, ilaç ve özellikle de işgücü piyasasını etkileyen faaliyetleri, bu faaliyetlerin çalışma koşullarında yol açtığı dönüşüm, çalışanların bu süreci algısı ve genel durumu bağlamında saptanmıştır. Çünkü ilaç sektörü, dünyadaki en büyük şirketler arasında yer almakta, aynı zamanda, çok ulusluluğun en yoğun olduğu ve “kâr” payının en yüksek olduğu sektörlerden biri olarak tanımlanmaktadır. Sektörün bu özelliği, tüm bu gelişmelerin etkisinde kalan; ilaç sektöründe çalışan nitelikli işgücü olarak “tıbbi tanıtım temsilcileri”ni de etkilemektedir. Tüm bu gelişmelerin, “nitelikli işgücü piyasası” üzerinde yarattığı dönüşümleri irdelemek, araştırmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır. Dolayısıyla çalışmanın sorunsalları, temel amaç ve tartışmalarla bağlantılı olarak oluşturulmaktadır.

Çalışma, İzmir ve çevresinde bulunan ilaç firmalarında çalışan “tıbbi tanıtım temsilcileri” ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmamıza dâhil edilen firmalar küresel çapta etkinlik gösteren şirketler ya da yabancı ortaklı şirketlerden oluşmaktadır. Bu şirketlerin küresel sermaye tarafından yönetildikleri dikkate alındığında, bu firmalarda bulunan işgücünün de küresel gelişmelerden etkilenmeleri kaçınılmaz olmaktadır. Bu çalışmada “niteliksel araştırma” yöntemi tercih edilmiştir. Bu, “tıbbi tanıtım temsilcileri”nin “nitelikli işgücü olarak” koşullarını irdeleme noktasında, yorumlamacı bir anlayışı sağlamaya dönük amaçları içermesinden kaynaklanmaktadır. Araştırmanın amacı ve problemine uygun olduğu düşünülen veri toplama yöntemi olarak “derinlemesine görüşme tekniği” kullanılmıştır. Derinlemesine görüşme tekniğini tercih etmemiz, “derinlemesine görüşmenin” incelenen alana ilişkin kapsayıcı bir analizi mümkün kılması, anlama ve yorumlama olanağı ile de araştırmacıya yeni açılımlar yapabilme olanağı sunmasından kaynaklanmaktadır. “Derinlemesine görüşme tekniği” ile toplanan verilerin analizi için, niteliksel içerik analizi kullanılmıştır. Elde edilen veriler, saptanan temalar ve bu temaların içerdiği alt temalar, şu şekilde düzenlenmiş, yorumlanmış ve sonuca ulaşılmıştır:

***İstihdam ve İşgücü Yapısı:**

“İşgücünün İşe Giriş Koşulları”; eğitim, yaş, fiziksel özellikler, çalışanın bireysel ve fark yaratıcı özellikleri, medeni durumu, cinsiyet, iş deneyimi.

“İşgücünün Çalışma Koşulları”; işgücü piyasasında, güvencesizlik, kuralsızlık, esneklik, istikrarsızlık, belirsizlik, risk, işgücünün parçalanması ve bireyselleştirilmesi.

“İşgücü Ve Niteliğinin Kar ve Verimlilik Aracına Dönüştürülmesi”; işgücü niteliğinin yeniden biçimlendirilmesi.

*İşgücünde Üretken Yararlılığı Arttırma Araçları:

“Kurum Kimliği Ve Kültürünün İşgücünde Üretken Yararlılığı Arttırma İşlevi”; kurum kimliği, kurum kültürü, kurum imajı, işgücünde performans ve motivasyonu artırıcı araçlar.

“İşgücünün Üretken Yararlılığının Bir Aracı Olarak İşteki Özerklik”; iş ortamının kontrol/ denetim mekanizmaları, işgücünün kendini denetleme araçları, yeni otorite figürleri.

“İşgücünün Üretken Yararlılığının Bir Aracı Olarak Beden”; bedeni üretken kılma biçimleri, kişilik piyasası, iş kimliği, duyu yönetimi, duygusal Emek.

*Değişen İş Olgusu Temelinde Özel Yaşamın Yeniden Yapılanması:

“Küreselleşen Dünyada İşgücü Açısından “İş” Olgusunun Değişen Anlamları”; işin süreksizliği, iş güvencesizliği,

“Çalışma ve Özel Yaşam İkilemi”; işin mekânsızlaştırılması, özel yaşamın düzenlenişi.

Değerlendirme ve Yorum

İşgücü piyasasında ortaya çıkan dönüşümle birlikte, işgücü piyasasının yeni boyutlar kazandığına ve bu alanda yeni eğilimlerin ortaya çıktığına tanık olunmaktadır. Piyasanın serbestçe hüküm sürmesi, ticaret anlaşmalarıyla desteklenen küresel şirketleşme işgücü piyasasında büyük belirsizlikler yaratmaktadır. Firma sayısının çokluğu ve kuruluşların pazar payları açısından değerlendirildiğinde, Türkiye’de en yoğun rekabetin bulunduğu sektörlerden bir tanesinin de ilaç sektörü olduğu görülmektedir. Aynı zamanda, ilaç sektörü, iş piyasasındaki gelişmelerin, özellikle de esnek çalışma modelinin en belirgin biçimde yansıdığı sektörlerden biri olarak da dikkat çekmektedir. Başka türlü ifade etmek gerekirse, ekonomideki küreselleşme birçok yeni gelişmenin yaşandığı bir süreç olmaktadır.

Giderek küreselleşen ekonomideki bu gelişmelerin, işgücü piyasasında yarattığı en belirgin sonuçlardan biri işgücü piyasasının esnekleştirilmesidir. Esnekleşen istihdam koşulları, işgücü piyasasının parçalanmasına neden olmakta, çalışanlar arasındaki dayanışmanın azalması ve çalışma koşullarının bireyselleştirilmesi, sermayenin yeniden üretimini daha fazla kâr ve daha az istihdam biçiminde gerçekleştirmektedir. Araştırmamız kapsamında görüştüğümüz çalışanların “eğitim” durumlarına bakıldığında, yirmi ikisinin de dört yıllık üniversite mezunu oldukları görülmekte ve hepsi de işe giriş

koşullarına ilişkin anlatılarında, firmaların, üniversite mezunu çalışanı işe aldıklarını belirtmektedir. Çalışanların anlatıları, bazı firmaların dört yıllık lisansın yanında, biyoloji, tıp, eczacılık, veterinerlik gibi bölümlerden mezun olan bireylerin tercih nedeni olduklarını ortaya koymaktadır. İşe giriş koşulu olarak çalışanın “genç yaş”ta olması yine bir tercih nedenidir. Bunun temel nedeni, firmaların hem “deneyimsiz” kişiyi kendi kültürlerine göre yetiştirme istekleri, hem de yaş arttıkça çalışanın performansının düştüğüne olan inançları biçiminde saptanabilmektedir. Görüştüğümüz çalışanların anlatıları, firmaların, “genç” ve “deneyimsiz” çalışmanı tercih etmelerinde, firmaların çalışmanı kendi kurum kültürü ile yetiştirmek ve işgücünü daha ucuza çalıştırmak beklentilerinin yattığını ortaya koymaktadır. İşgücünün istihdam edilme koşullarının, sürekli yükselmekte olan üretkenlik ve verimlilik ölçütlerini karşılamak yönündeki bir eğilimle desteklendiği görülmektedir. Bu eğilim, şirketlerin çalışanların fiziksel, duygusal, sosyal ve bilişsel tüm özelliklerini, birer “kâr” ve “verimlilik” aracına dönüştürülmesinden de belirlenebilmektedir. “Eli yüzü düzgün olan, yakışıklı, prezantabl olan, iyi iletişim becerisine sahip olan, girişken olan, ikna yeteneği iyi olan, fikir yürütebilen, stresi yönetebilme gücü olan” gibi özelliklerin işgücünün istihdam edilmesinde etkili olduğu görülmektedir. İşgücünün istihdam edilmesinde, bitirilen fakülteden çok sosyal ilişkisi gelişmiş ve girişken olma özelliği gibi kriterlerin göz önüne alındığı görülmektedir. Araştırma kapsamına aldığımız çalışanların anlatılarının hepsinde de çalışanın bireysel ve fark yaratıcı özelliklerinin işe girmedeki rolünün önemle vurgulandığı görülmektedir.

Aynı zamanda, görüşme verileri, “nitelikli işgücü”nün, giderek ayrıntılarda da parçalandığını ortaya koymaktadır. Verilerde, istihdam edilme koşulu olarak, firmaların genel anlamda evli ve bekâr tercihi gibi bir ayırıma gitmediklerini ancak, bazı firmaların evli çalışmanı daha çok tercih ettikleri bilgisine ulaşılmaktadır. İşe giriş koşulu olarak, kadın ve erkek tercihinine yönelik, herhangi bir ayırımın yapılmadığı ancak, sektörde erkek çalışmanın daha uzun süre iş piyasasında kalabildiği görülmektedir. Bu durum, daha çok kadının, daha zayıf olması veya doğum yapması gibi cinsiyet kimliğinden kaynaklı nedenlerle açıklanmaktadır. Şirketler, kadının doğum yapma potansiyelini dikkate aldıklarından erkek işgücüyü çalışmayı daha fazla tercih etmektedir. Bunun yanında, bazı şirketlerin kadının cinsiyet özelliklerinin satışta daha etkili olacağını düşünerek özellikle kadın çalışmanı tercih ettikleri de ulaşılan veriler arasındadır. Ancak çalışanların hepsinde de ortaya çıkan benzer boyutlardaki çalışma koşullarının yıpratıcı ve zor, iş stresinin çok yüksek olduğu ve kadının bu çalışma koşullarına karşı daha az direnç geliştirdiği ifade edilmektedir. Bu veriler, şirketlerin “kuralsızlık”, “esneklik” ilkelerinin çalışmanın koşullarına uygulanışını ortaya koymaktadır. Çünkü şirketlerin “an”a göre ve en kısa zamanda kâr elde etme istençleri işgücünün her özelliğini kâr aracına dönüştürmesi, esnekliğin içeriğini bu verilerle somut bir gerçekliğe dönüştürmektedir. Bu, sermayenin, işgücünün daha fazla “yönetilebilir” kılınması özelliğine yoğunlaştığını göstermektedir. Çünkü çalışanın esnek

ilkelere göre kullanımı, her türlü duruma adapte edilebilirliğinin kabulüyle gerçekleştirilmektedir. Bu yeni ekonomik koşulların, “ana odaklı” ve tüketicinin anlık tatminleri üzerinden süreklilik sağlayan yapısının “esneklik ilkesi” ile çalışanlar üzerinde yeni kontrol biçimlerini yarattığını da ortaya koymaktadır. Sermayenin verimliliğini ve kârını sağlamaya yönelik işgücü üzerindeki kontrol süreçlerinde, “eğitim”, “yaş”, “fiziksel özellikler”, “cinsiyet”, “iş deneyimi”, “çalışanın bireysel ve fark yaratıcı özellikleri”, “medeni durumu” gibi tüm olguları, kendi “kâr” ve “verimlilik” aracına dönüştürdüğü derinlemesine görüşme çalışmasının verilerinde somut bir biçimde ortaya çıkmaktadır.

Araştırmamızda, işgücünün istihdam edilme koşullarında ortaya çıkan dikkat çekici diğer bir veri ise, sermayenin, kendini yeniden inşasını, “nitelikli işgücü” üzerinden gerçekleştirdiği ve bunu, şirketlerin, yeni ekonomik koşullara uyumlu kendi “çalışan tipi”ni oluşturduğudur. Bunun, sermayenin “seçkin işçi”sini yaratması anlamına da geldiği görülmektedir. “Seçkin işçi” grubuna dâhil edilenler, işe başvuran çok sayıda aday içerisinde seçilenlerdir. Firmaların kendi beklentileri bağlamında oluşturdukları bu çalışan tipi, yetenekli çekirdek grup olarak, işgücü sürecinde işlevsel esneklik ilkelerini gerçekleştirmekte ve aynı zamanda, yoğun rekabet koşullarında, geniş bir nitelik yelpazesi içerisinde, şirketlerin, pazarlarına adaptasyonu sağlayan bir işgücü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu işgücünün, özellikle istihdamın devamlılığını, yetenekli, verimli ve firmanın amaçlarıyla bütünleşmiş olmalarıyla sağladıkları görülmektedir.

Küreselleşme süreciyle yoğunluk kazanan rekabet koşulları ve neo-liberal pazar ekonomisinin etkileri, çalışma koşullarını da ürettiği gibi, “işgücü niteliği”ni de yine bu koşullar çerçevesinde biçimlendirmektedir. İşgücünün istihdam edilme koşullarını ortaya koyan veriler, “nitelikli iş gücü” arasında da işgücünü bireyselleştirici ve daha da parçalayıcı yapısını ortaya koymaktadır. İşgücünün çalışma koşullarındaki dönüşümünü ortaya koyan veriler, işgücünde esnekliğe dayalı istihdam stratejilerini gündeme getirmekte işgücü açısından, “güvencesiz” ve “kuralsız” çalışmanın koşullarını üretimini gözler önüne sermektedir. İşgücünün istihdamında, performans dayalı ücret, bireysel hizmet sözleşmeleri ve pazarlık sürecinin bireyselleştirilmesi gibi uygulamaların yaygınlık kazandığı görülmektedir.

Veriler, ilaç sektöründe rekabetin giderek yoğunlaştığını, dolayısıyla artan rekabet koşullarının çalışanlar açısından daha zor ve katı koşulları yarattığını göstermektedir. Şirketlerin, serbest piyasa koşullarına uyum sağlamak ve rekabet güçlerini korumaya çalışmak adına uyguladıkları yöntemlerin, işgücü açısından birçok olumsuzluğu beraberinde getirdiği, çalışma saatlerinin ve ücretlerin bütünüyle “işin gereklerine” uygun biçimde esnekleştirilmesi ve işgücünün verimliliğini en üst düzeye çıkaracak ücret, prim kullanılması gibi uygulamaların yarattığı sonuçlardan anlaşılmaktadır. Özellikle ücret maliyetlerini düşürmek temel amaçlardan biri olmakta, şirketler için işgücü maliyeti önemli bir rekabet unsuru haline gelmektedir. İşgücünün istihdamının devamında “performans” en önemli olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışanın değerlendirilmesinde, şirketlerin belirlediği “performans kriterleri”nin etkili olduğu görülmektedir. Performans, ücret, maaş ve primleri etkilemekte, çalışanın “iş güvenliğinin” koşullarını da belirlemektedir. Veriler, rekabet koşullarının giderek yoğunlaşmasıyla, çalışanlardan istenilen performans düzeyinin giderek arttığını ortaya koymaktadır. İşgücü piyasasını ve istihdamını esnekleştirme stratejilerinin, şirketlerin ücret politikalarını işgücünü denetleyen bir araç olarak kullanmasına yol açtığı, performansa bağlı artan ücret ve prim sistemi konusundaki verilerden saptanmaktadır. Ücret politikalarında, işgücünün yoğunluğunun artırılması ve çalışma sürelerinin uzatılmasına dönük yapıların oluşturulduğu görülmekte, aynı zamanda zamanın esnekleştirilmesi, şirketlerin politikalarını üretmesinde bir iktidar aracı olarak karşımıza çıkmaktadır. Performans ve ücretlendirme politikalarının çalışanlar arasında rekabet koşullarını ürettiği de görülmektedir.

Çalışmamızda elde ettiğimiz veriler, işgücü piyasasının giderek, çekirdekte yer alan merkezi konumdaki çalışanları da etkilediğini göstermektedir. Şirketler nitelikli iş gücünü tercih etmekte, ancak bu işgücünün, daha az sayıda çalışanla daha işlevsel olarak çalışması istenmektedir. “İşgücünün parçalanması” ve “bireyselleştirilmesi” süreci, çalışanlar arası rekabetin oluşmasına neden olmakta ve çalışanların kişisel çıkarlarını iyileştirmek için harcanan bir çabaya dönüşmektedir. Veriler, sermaye ve işgücü arasındaki ilişkilerin aldığı “belirsizlik”, “güvensizlik” ve “risk” biçimlerinin, çalışanın iş güvenliği için, kendisini sürekli yeniden üretmek ve kanıtlamak zorunda kaldığını ortaya koymaktadır. “İş güvencesizliği” nin yarattığı kaygının, çalışanın kendi çalışma süresini uzatmasına da neden olması dikkat çekici bir diğer unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. “Güvencesiz” çalışma koşullarının karşısında işsiz kalmanın sonuçlarından kaçınan çalışanın, çabasını ve performansını arttırdığı, bu kaygının çalışmaya duyulan isteği ve hizmet etme çabasını etkilediği görülmektedir. İşgücü arasında rekabetin teşvik edilmesi, ücretlerin bireysel beceri temelinde belirlenmeye çalışılması ve çalışanlar arası diğer bireysellik temelindeki ayrışmalar, rekabet koşulları içerisinde bulunan çalışanların kendi aralarında fark yarat(abilme)ma kaygılarını da ortaya çıkarmaktadır. Çünkü fark yaratmak, yoğun rekabet ortamında “kâr” elde edebilmenin koşulu, olarak sunulmaktadır. Çalışanın kendisindeki tüm özellikleri fark yaratma nesnesine dönüştürme zorunluluğu dikkat çekici diğer bir veri olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların, başka iş olanaklarının yetersiz ve bireyin işe finansal bağımlılığının yüksek olduğu durumlarda işte kalabilmek amacıyla çaba ve performanslarını artırdıkları görülmektedir. Burada dikkat çekici diğer bir veri, “iş güvencesizliğinin” performans artışını sağlayıcı bir unsur olarak karşımıza çıkmasıdır. Performansa dayalı ücret-prim uygulamasının performansı artırdığı, ancak bu artışın çalışanlarda iş stresini artırarak, uzun dönemde fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarına yol açtığı ve çalışanlar arasındaki rekabet ortamının yaratılmasına neden olduğu yine çalışmamız kapsamında ulaşılan veriler arsındadır.

Veriler, çalışanın kendi bireysel farklılığını yaratabilme becerisinin verimlilik aracına dönüştürdüğünü ortaya koymaktadır. Sermaye ve işgücü arasındaki ilişkilerin aldığı yeni biçimlerin, çalışanların hem kendi aralarında hem de kendileri ile olan rekabetinin boyutlarını daha da derinleştirdiği görülmektedir. Bunun yanında, yoğun rekabet koşullarının, çalışanların kişisel ve bilişsel özelliklerinin tümünü rekabetin önemli bir unsuruna dönüştürdüğünü ve rekabet koşullarının çalışanlar üzerinden yeniden inşa edildiğini göstermektedir.

Çalışanın sürekli artmakta olan üretkenlik ve verimlilik ölçütlerini karşılamak zorunda olması, esnek, yaratıcı ve katılımcı özelliklerinin ön planda tutulması, çalışma koşullarının çalışan açısından, “her gün yeniden kendini ispatlamaya çalışmak ve sürekli riske maruz kalmak” biçimine dönüştüğünü ortaya koymaktadır. Sürekli işin uçurumunda yaşama duygusu ve her zaman sonraki gün ne olacak belirsizliğinin, çalışanın kendisiyle ve yaşamıyla olan ilişkisini aşındırdığı gözlenmektedir. Diğer yandan, çalışma koşullarının belirsizliğinin farklı boyutları da dikkat çekmektedir. “Belirsizlik” çalışan açısından “iş güvensizliği” anlamını içerdiği gibi, çalışma, piyasa alanında müşterisinin ilgi ve ihtiyaçlarına ve kişisel özelliklerine göre biçimlenmesi anlamında bir içeriğe de sahip olmaktadır. Aynı zamanda çalışanlar, her an verimliliğinin sınındığının farkındalar ama değerlendirmelerin sonucunu bilememenin yarattığı kaygı ve daha da önemlisi, işin en iyi nasıl yapılacağına dair hiçbir nesnel ölçütün olmaması belirsizliğiyle de karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durum, çalışma koşullarının, “kuralsızlık” ve “esneklik” ilkeleri ile farklı bir boyutta tekrar kurulduğunu göstermektedir. Küreselleşen piyasa koşulları içerisinde, eğitimsizlik, yetersiz beceri ve yetenek dışlandığı için, “yeterlilik” sorunu da, çalışanlar açısından önemli bir kaygı nedeni olmaktadır.

Araştırmamızda ortaya çıkan diğer önemli bir veri ise, firmalar tarafından çalışanların sürekli eğitimlere tabi tutulmalarıdır. Eğitimlerin niteliği, çeşitliliği ve verildiği yerlerin bile birer rekabet unsuruna dönüştüğü görülmektedir. Aynı zamanda, firmalar açısından birer “kâr” ve “verimlilik” aracına dönüşen bu eğitim süreçlerinin, işgücünün üzerindeki baskıları daha da derinleştirdiği ve çalışanda işini kaybetme kaygısını artırarak daha yüksek performansla çalışmaya zorladığı görülmektedir. Çünkü çalışanın iş güvenliğini sağlayabilme koşulu, becerilerini geliştirmeleri yönündeki beklentiyi karşılamalarıyla mümkün olabilmektedir.

Küreselleşme süreciyle giderek sayıları artan şirketlerin, yoğun rekabet koşullarında varlıklarını sürdürebilme çabaları, kuşkusuz “kurum kimliği”ne ve “kurum kültürü”ne de yansımakta, şirketlerin pazarda farklılığını ortaya koyabilmelerinde kurum kimliği ve kültürü işlevsel bir role sahip olmakta, kurum kimliği ve kültürü işgücünde üretken yararlığı artırmak işlevini de gerçekleştirmektedir. İşletmelerin, çalışanlardan öncelikle beklediği, içinde yer aldığı firmanın kurumsal kimliğini çok iyi tanınması ve bulunduğu firmanın kültürü

bağlamında işletmenin önemini ve hedefini anlamasıdır. Bu nedenle firmalar, bu nitelikleri daha kolay oluşturabilecekleri “deneyimsiz” çalışan istihdamını tercih etmektedirler. Çalışma koşullarının yeni bir biçimini ortaya koyan bu durum, “deneyimin değersizleşmesi” sonucunu doğurmaktadır. Şirketlerin, ürüne doymuş pazarlarda ürünler arasında kendi ürününü tükettirebilmek için, kurum kimliğini, kültürünü ve imajını, pazar koşullarında fark yaratmak için işlevsel olarak kullanması ve kurum kültürü ile yoğun rekabet koşullarında avantaj elde edebilme yollarını zorlaması, imajın taşıyıcısı olarak işgücünün sorumluluk alanını daha da genişletmektedir. Bu nedenle şirketler, çalışanın bireysel özelliklerine odaklanmakta ve çalışanın çeşitli niteliklerini “kâr” ve “verimlilik” aracına dönüştürmektedirler.

Sermaye ve işgücü arasındaki ilişkilerin aldığı yeni biçimler konusunda üzerinde önemle durulması gereken diğer bir konu, küreselleşme sürecinin ve giderek yoğunluk kazanan rekabet koşullarının karşısında devletin sermaye lehine işlevlerinin aşınması, işgücü piyasasında bireysel çalışma koşullarını üretmesi ve ideolojik temelde çalışanın firmasıyla kurduğu işbirliğini zorunlu kılması biçiminde gelişen süreçtir. Bu temelde Firmaların, çalışanların firma yönetimine artan bir şekilde katılımını ve bazı “motive edici” ödüllendirme yöntemlerini kapsayan uygulamalarıyla firma-çalışan bütünleşmesini sağladıkları görülmektedir. Ayrıca firma düzeyinde, firma-çalışan ilişkileri organizasyonunda, firmaların uygulama boyutlarındaki farklılıklar da dikkat çekmektedir. Çalışanın performansını artırma boyutunda, çeşitli motive edici ekonomik, psiko-sosyal, örgütsel ve yönetsel bu araçların kullanılması, işgücünün üretken duyarlılığını artırma noktasında, kurum kimliği ve kültürünün işlevini ortaya koymaktadır.

Bu konuda vurgulanması gereken diğer bir veri ise, çalışanın şirketle kurulan aidiyet ilişkisinin, çalışan açısından işin devamı, şirket açısından ise “kâr” ve “verimlilik” anlamlarını taşımasıdır. Firmaya karşı geliştirilen “aidiyet” duygusunun, uzun süreli sosyal bağlar anlamındaki, ‘sadakat’ anlamını içermediği görülmektedir. Çünkü yeni ekonomik koşulların belirsizlik ve güvencesizlik içeren ilkeleri, çalışanın firmaya bağlılığını zorunlu hale getirmektedir. Neo-liberal politikalar, istikrarsızlığa ve güvensizliğe dayalı piyasa koşulları ve devletin korumacı işlevinin giderek azalması bu uygulamaların temelini oluşturmaktadır. Şirketlerin, yoğun rekabet ortamında avantaj kazanma istençlerinde çalışanın organizasyonla kurduğu aidiyet duygusu, çalışanın işe katılımı, çalışanın çalışma hızı, işbölümü, çalışma planı, çalışma zamanı gibi konularda özerk olması bir verimlilik aracı olarak kullanılmaktadır. Çalışanın “aidiyet duygusu” çalışana organizasyonu sahiplenmesi anlamında daha fazla sorumluluk getirmektedir.

Şirketlerin, çalışandan en üst düzeyde verimlilik elde etmek için kullandıkları esnekleştirilmiş stratejilerinden bir diğeri de, işgücünün “özerk” çalıştırılmasıdır. Çalışana yetki, sorumluluk ve inisiyatif verilmesi, şirketler

açısından verimliliğin devam etmesi için uygun stratejiler olarak karşımıza çıkmaktadır. İşteki özerkliğin çalışanlar açısından, genellikle daha yüksek üretkenlik ve etkinliğe yol açan motivasyonla ilişkilendirildiği ulaşılan sonuçlar arasındadır. Çalışanların işe karşı sorumluluğunu artıran bu stratejilerin gerçekte çalışanı özgürleştirmede ve çalışma koşulları içerisinde yeni otorite figürlerinin ortaya çıkmasına neden olduğu görülmektedir.

İşgücü sürecinin aldığı yeni biçimler de “beden”, üretken yararlılığın aracı olarak karşımıza çıkmaktadır. Yoğun rekabet ve doymuş pazar koşullarında, şirketlerin varlıklarını sürdürme çabalarını çalışanlar üzerinden ürettikleri, giyimden kuşama, konuşmadan tavırlara kadar, her şeyin beden üzerindeki bütün iktisadi etkilerinde görülmektedir. Yoğun rekabet koşullarında şirketlerin “kâr” ve “verimlilik” istençlerinin, çalışanların iyi bilişsel yetilerinin yanında, duygularının ve fiziksel özelliklerinin de kontrol edilmesine yönelik eğilimleri giderek artırdığı söylenebilir. Müşteri memnuniyetinin ön planda olduğu bu çalışma biçimi, çalışma koşullarının “belirsiz” “kuralsız” ve “esnek” yapısına ilişkin birçok veriyi ortaya koymaktadır. Çalışan “iş güvenliği” için, tüm psiko-sosyal, kişisel ve bilişsel özelliklerini, ücret karşılığında müşterisinin hizmetine sunmakta, müşterisini etkileyebilmek ve yoğun rekabet ortamında müşterisinin tercih nedeni olabilmek için, tüm bu özelliklerini verimlilik ve kâr aracına dönüştürmektedir. Çalışma koşullarının aldığı bu biçimlere ilişkin veriler, “kişilik piyasası”, şirketlerin “ruhu bürokratikleştirme” çabası, “duygusal emek”, “yabancılaşma”, “metalaşma”, “duygusal uyumsuzluk” kavramsallaştırmalarının çalışanlar açısından içerdiği olumsuzlukların, gerçekliğe dönüştüğünü ortaya koymaktadır. Bu, çalışanların, yeni ekonomimin mekânsız coğrafyasında her yerde ve her an, bir sürekli denetimle-şiddetle karşı karşıya kaldıklarını ortaya koymaktadır.

Sermaye ve işgücü arasındaki ilişkilerin aldığı bu biçimlerin, çalışanların “iş”e bakış açılarını da etkilediği de görülmektedir. Veriler, çalışanlarda yoğun “iş güvencesizliği” kaygısının olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle firmaların genç yaşa yönelmesi ve yaşın ilerlemesi ile performansın düşeceği arasındaki bir ilişkinin ortaya konulması, çalışanlarda kaygının daha da derinleşmesine yol açmaktadır. Sermaye ve işgücü arasındaki ilişkilerin aldığı bu biçimlerin, çalışanın yeteneği, becerisi ne olursa olsun bir gün yine işsiz kalacağı kaygısını ortadan kaldıramamaktadır. Yoğun rekabet koşullarında çalışanın, “iş güvenliği”ni, yüksek performans ve başarı ile ilişkilendirmesi, başarısızlık durumunda kendini değersiz hissetmek, kötü hissetmek ve yetersiz hissetmek gibi duyguların ortaya çıkması söz konusu olmaktadır. “Başarı” ise, satış, kotasını realize etmek, performansını yüksek tutmak, rakiplerini geçmek ve güçlü hissetmek anlamlarını içermektedir. Çalışmanın aldığı bu biçim, çalışanın işi ile geçici bağlılıklara dayalı yapısını da ortaya koymakta, “çalışmanın”, ekonomik anlamının yanında, daha varoluşsal ve işgücü için tüm sosyal, bilişsel ve psikik süreçleri kapsayan bir anlamı da içermektedir. Esnekleşen istihdam ve işgücü piyasası, çalışanlar açısından, endişe, depresyon ve psikolojik

huzursuzluk şeklinde sorunlara yol açarak hem çalışanı hem de çalışanın aile yaşantısını etkilemektedir.

İşgücünün istihdam edilebilme koşullarının çalışanın bilişsel, sosyal duygusal ve fiziksel bütün özellikleri üzerinden inşa edildiği görülmektedir. Küreselleşen ekonominin dayattığı koşullar, işgücü açısından, “güvencesiz”, “esnek” ve “kuralsız” çalışmanın koşullarını da üretmektedir. İşgücünün performansa dayalı ücret, bireysel hizmet sözleşmeleri ve pazarlık sürecinin bireyselleştirilmesi gibi uygulamalarla karşılaşması, çalışanlar için özel yaşamı ortadan kaldırmaktadır. Çalışanların “iş güvenliğinin” sürekli performans sergilemelerine bağlı olması, çalışmanın bütün zamana yayılmış özelliğini ortaya koymaktadır.

Sonuçta, sermayenin yapısı, bunun getirdiği sosyal, ekonomik örgütlenme koşulları, kendini üretecek, devamlılığını sağlayacak gereksinim duyduğu işgücünü, şirketin kimliği ve önerilen değerler sistemiyle bütünleşmek zorunda bırakan politikaların etkisiyle çalışanları özgürleşme değil, daha fazla otorite altında, katı çalışma koşullarıyla karşı karşıya getiren, eğitim düzeyi yüksek, genç, dinamik, bireysel ve fark yaratıcı özelliklerini ortaya koyup sürekli geliştiren, esnek çalışma koşullarına uyum sağlayabilen, bir “işgücü tipini” yaratmaktadır.