

Senectus

BİRİKİMLER / CLASSICAL ARTICLE

İşe Yaramazlık Kabusu¹

The Specter of Uselessness

Richard Sennett

Küresel iş göçü ve hakiki otomasyon, emeğin tamamını değilse de bir kısmını etkileyen özel örnekler. Yaşlanma, çok daha kapsamlı bir işe yaramazlık alanını tanımlıyor. Herkes yaşlanır ve güçten düşer, verimlilik açısından baktığımızda hepimiz bir gün işe yaramaz hale geleceğiz. Ne var ki, bir işe yaramazlık ölçütü olarak yaş, modern ekonomide iki şekilde ince ayardan geçirildi.

İlki safi önyargıyla yapıldı. 1990'ların başında reklam dünyasından insanlarla görüşmeler yaptığımızda deneklerim otuzlarına geldiklerinde “inişe geçmiş”, kırk yaşına geldiklerinde ise “yarışın dışında” olacaklarından endişe ediyorlardı. Başı çeken şirket diğerlerinden daha yaşlı olan çalışanlarını gerçekten de yolundaki bir engel, yavaşlatıcı unsur, enerji kaybı olarak görme eğiliminde. Yaşla ilgili önyargı, reklamcılık ve medyada, insanların toplumsal cinsiyet konusundaki görüşleriyle birleşiyor: Orta yaşlı kadınlar bilhassa şevksizlikle damgalanıyor; bu birleşmiş önyargı finans hizmetleri alanında da ortaya çıkıyor.

Yaş ayrımcılığı çok açık bir paradoks barındırıyor. Modern tıp geçmiştekinden daha uzun yaşamamızı ve çalışmamızı mümkün kılıyor. 1950'lerde elli beş, altmış yaşında emekli olmak mantıklıydı çünkü ortalama bir erkek işçi genellikle ancak yetmişlerinin başına kadar yaşıyordu. Günümüzde Amerikalı erkeklerin %50'si seksenlerinin ortalarına kadar yaşıyor ve yetmişli yaşlarının başlarında çoğunun sağlığı yerinde oluyor. Emeklilik yaşı eski standartlarda tutulduğu için günümüzde erkekler verimli bir şekilde istihdam edilebilecekleri ama edilmedikleri bir on beş, yirmi yıl geçiriyor. Tükenme, işin karakterine, işçinin fiziksel durumundan daha uygun düşüyor. Orta yaşlı bir adamın küresel döviz ticareti işinde günde on iki saat çalışması – ailesi ya da başka

¹ Bu metin Richard Sennett'in *Yeni Kapitalizmin Kültürü* adlı eserinden (“İşe yaramazlık kabusu” adlı bölümün bir kısmı) alıntılanarak ve Ayrıntı Yayınları'nın izniyle yayımlanmıştır: Sennett, R. (2009). İşe yaramazlık kabusu. *Yeni Kapitalizmin Kültürü* içinde (1. basım, s. 69-74, A. Onacak, çev.). Ayrıntı Yayınları. Yayımlamamıza izin veren Ayrıntı Yayınları'na teşekkür ederiz.

ilgi alanları olmadığı sürece – fizyolojik olarak kesinlikle mümkün.

Bir becerinin ömrünü düşündüğümüzde yaş, yetenek sorununa daha doğrudan temas ediyor. Eğer bir mühendisensiz, üniversitede öğrendiğiniz becerilerden kaç yıl faydalanırsınız? Bu süre giderek azalıyor. “Becerilerin tükenişi” sadece teknik işlerde değil, tıpta, hukukta ve çeşitli zanaatlarda da hızlanıyor. Bilgisayar tamircileriyle ilgili bir tahmin, bilgisayar tamiri becerilerini çalışma yaşamları boyunca üç kez yenilemeleri gerektiği yönünde; bu rakam doktorlar için de hemen hemen aynı. Yani, bir beceri edindiğinizde, elinizde ömür boyu sahip olacağınız bir şey olmuyor.

Burada emek piyasası ekonomisi işin içine bilhassa yıkıcı bir şekilde giriyor. Bir işveren ya elli yaşındaki birini zamana ayak uydursun diye yeniden eğitecek ya da gelecek vaat eden, zamanın hızına ayak uydurabilen bir yirmi beşli işe alacak. Üstelik gelecek vaat eden ufaklığı işe almak çok daha ucuza gelecek; çünkü hem daha yaşlı olan çalışanın taban ücreti daha yüksek olacak, hem de çalışanları yeniden eğitmek için uygulanan programlar zaten kendi başına pahalı operasyonlar.

Bu, birinin yerine diğerini koyma sürecinde bir toplumsal pürüz daha var. Yaşlı çalışanlar işverenlerine karşı genç işçilere nispeten daha tenkitçi ve temkinli olabiliyorlar. Gönderildikleri eğitim programlarında yaşlı işçiler, tıpkı yetişkin öğrencilerin okulda yaptığı gibi, sunulan becerilerin değerini ve öğretiliş biçimini, kendi geçmiş yaşantıları ışığında muhakeme ediyorlar. Deneyimli işçi öğrendiği şeyin değerini kendi geçmişi açısından yargılayarak anlamını karmaşıktırıyor. Jön Türk klişesiye genç işçilerle ilgili yapılmış pek çok çalışmayla yanlışlanmış bir klişe: Bir firmada deneyime ya da bir mevkie sahip olmayan genç işçiler basiretli davranabiliyor ve bir işyerindeki koşullardan hoşlanmadığında direnmek yerine çekip gidebiliyorlar. Sırtlarındaki aile ya da toplum yükü daha az olduğundan bu kapı onlara açık. Böylelikle, firmalarda, çalışanlar arasında yaşa bağlı önemli bir farklılık oluşuyor; iktisatçı Albert Hirschmann bu farklılığın iki tarafına “çıkış” ve “ses” adını vermiş. Daha uysal olan genç işçiler bağlantılar koptuğunda çıkıp gitmeyi tercih ediyor; daha tenkitçi olan daha yaşlı işçiler hoşnutsuzluklarını dile getiriyor.

Hirschmann’ın bütün firmalarda bulunduğunu düşündüğü bu ayrım aslında en çok, şirkette enine boyuna düşünmeye ve ölçülü içebakışa tahammülü olmayan yeni firmalar açısından önem taşıyor. Esnek firmalar çalışanlardan durmadan yer değiştirmesini beklediğine ve hizmeti ve uzun ömürlülüğü ödüllendirmediğine göre, işverenin seçimi açık; daha genç olan hem daha ucuz hem de daha az sorunlu. Çalışanlarının becerilerine uzun vadede yatırım yapan pek çok firma genellikle daha geleneksel türden örgütler. Hirschmann’ın görüşü, bu tür yatırımların özellikle, sadakati bir şirket değeri sayan firmalar tarafından yapılacağı yönünde.

Toplumsal kapitalizmin yapılarını terk eden firmalarda genç yeteneğe odaklanmanın

personel açısından sonucu, deneyim arttıkça değerinin düşmesidir. Yaptığım görüşmelerde, deneyimi küçümsemenin, bundan meslekî çıkarı olan danışmanlar arasında dikkati çekecek ölçülere ulaşmış olduğunu gördüm. Değişmekte olan kurumlarda yaptıkları çalışmalar, birikmiş kurumsal bilgileri hızlı değişimin önünü kesiyor görünen yerleşmiş çalışanlardan şüphe etmelerini gerektiriyor. Elbette danışmanların hepsi tek vücut değil; örneğin Boston Danışmanlık Grubu, beceri ile deneyim arasında kopmaz bir bağ bulunduğunu, şimdilerde yaptığı işlerin büyük çoğunluğunda kabul ediyor. Ne var ki, 1990'lardaki ani yükseliş, örneğini BBC'deki –Georgina Born'un tarif ettiği– müdahalede bulan daha yüzeysel, tepeden inme danışmanlık biçimlerini meşrulaştırdı. Bu danışmanlık türünde “beceri,” kişinin yapmayı öğrenmiş olduğu şeyi yapmasından çok, yeni bir şey yapabilme yeteneği olarak tanımlanır hale geldi. Ani bir değişim tasarlayan danışman, yeni ekonomiyle gelişen ideal benliğinin kilit öneme sahip bir özelliğine baş vurmak zorunda: Feragat etme, yerleşik bir gerçekliği terketme kapasitesi.

Deneyim arttıkça değerinin düşmesi formülü, eskiye nazaran yumuşamış olan günümüz ekonomisinde daha derin bir gerçekliğe sahip. Becerilerin tükenişi, teknolojik gelişimin eskimez bir özelliği. Otomasyon, deneyime kayıtsız. Piyasa güçleri, çalışanları yeniden eğitmektense taze becerileri ucuza satın almayı sürdürüyor. Ve küresel güneydeki ehil işçilerin kullanılmasını, küresel kuzeydeki işçi sahip olduğu deneyimi öne sürerek durduramaz.

Bu koşullar bir araya geldiğinde, işe yaramazlık kabusu bugün pek çok insanın yaşamında maddi bir gerçeklik olarak beliriyor. Bildiğimiz eski “beceri” fikri bunların üstesinden tek başına gelemmez. Bunlarla başa çıkabilecek beceri türünü ele almadan önce bu ekonomik genel bakışı kamusal alana bağlamam gerekiyor.

İşe yaramazlık kabusu refah devletini – kabaca, ihtiyacı olanlara yardım eden devleti – içinden çıkılması güç bir duruma sokar. Refah devleti bir kenara atılmış insanlara ne sunacak?

XX. yüzyılın sonlarında işe yaramazlık kabusuna verilen tepkiler fayda etmedi. Kaliteli, meslekî yeniden eğitim programlarının bulunduğu Britanya ve Almanya gibi ülkelerde bile, otomasyondan kaynaklanan işsizliğe çare bulmanın güç olduğu görüldü. XX. yüzyıl refah devleti otomasyon konusunda beceriksizce davrandı çünkü politika saptayıcılar hayal gücü arızasından mustarıptı. Planlamacılar, otomasyonun üretim sürecinin doğasını nasıl temelden değiştirebileceğini anlayamadılar. Örneğin çelik endüstrisinde, dökümhanenin küçülmesine yol açan nedenler, ofis çalışanlarının sayısını da azalttı. Bu dönüşümün azametinden korkan devlet sorunla ilgilenmekten kaçınırken, sendikalar geleceğin işgücünü şekillendirmekten ziyade mevcut işçilerin işlerini

korumaya odaklanarak meseleyi tüm yönleriyle düşünmeye karşı koydular. Automation House'un kurucusu, Amerikalı işçi temsilcisi Theodore Kheel, vahşi topraklardaki bir peygamber gibi konuştu ve Batılı hükümetlere hakiki otomasyonun tek "çaresi"nin, eskiden ücretsiz olan çocuk bakımı ve kamu hizmeti cezası yoluyla yaptırılan işleri ücretli hale getirmek olduğunu söyledi.

Refah devleti yaş sorunuyla başa çıkma konusunda da eşit derecede beceriksiz çıktı. XX. yüzyılda kamu tarafından finanse edilen emeklilik ve sağlık sigortalarının gelişmesi, refah hizmetlerinin daha genç kuşaklardan daha yaşlı kuşaklara kaydırılarak servetin yeniden dağıtılması olarak anlaşılabilir. Şimdi, yaşlı insanların artan yaşam süresi ve de gelişmiş ülkelerde doğum oranlarının düşmesi nedeniyle sisteme ödeme yapan işçi sayısının azalması, servetin bu yeniden dağıtımını zora sokuyor. Sağlık hizmetleri açısından baktığımızda bugün sağlığa ayrılan kaynaklardan aslan payını yaşlılar alıyor. Tam da bu yüzden sistem, herkesin bildiği üzere, finansal açıdan sürdürülemez hale geldi. Bu bataktaki, yeni kapitalizmin yaş ethosu temel bir rol oynamak üzere oyuna dahil oluyor. Bu ethos, muhtaç durumda olanların meşruluğunu aşındırıyor. Genç işçiler üzerinde yapılan yeni çalışmalar, gençlerin büyükleri için ödeme yapmak zorunda olmaya içerlediklerini gösteriyor ve ileri yaşına rağmen ben bile buna içermelerini anlıyorum: Servet yeniden dağıtılırken gençlere oy hakkı verilmedi.

Kültürel tutumlar, nihayetinde, kamu alanının işe yaramazlık kabusuyla başa çıkmasını engelledi. "Yeni insan" bağımlılıktan sakınmakla övünüyor ve refah devleti reformcuları bu tutumu model alıyor; herkes kendi kendinin tıbbi danışmanı ve emeklilik fonu yöneticisi oldu. Pratikte bu durum, tıpkı özel işletmelerde olduğu gibi, kamusal sorumluluğu azaltıyor. Fakat bunu yaparken, eşit derecede katı bir hakikati görmezden geliyor: İşe yaramazlık bağımlılığa, yetersizlik muhtaçlığa yol açar.

Kathleen Newman ve benim gibi araştırmacıların görüştüğü denekler arasında bu durumdan en çok etkilenenler, eski şirket kültüründen kopmuş, yenisinde kendine bir yer bulmakta güçlük çeken, orta sınıf, orta yaşlı erkeklerdi. Bu insanların sorunlarını anlayabilmek için, durumlarını duygusal bir yaklaşımla ele almamak önemli. Newman'ın ve benim görüştüğümüz insanlardan çok azı kendine acıyordu. Pek çoğu birer danışman gibi davranan bu insanlar önlerine çıkan ve onları sorunun çözümüne götürebilecek her ipucunun peşine düşüyorlar; içlerindeki, Newman'ın deyişiyle, "düşme korkusu", çoğunun üstesinden gelmeye kararlı olduğu bir şey. Fakat bu marjinal erkekler kendi cemaatleri içinde görünmez oluyorlar. İşe yaramazlık meselesini gündeme getirmekten korkan diğerleri onlara fazla soru sormaktan kaçınıyor. Orta yaşlı bir bilgisayar programcısının dediği gibi, "Arkadaşlar futboldan ve çocuklardan konuşup, işle ilgili konulara girmekten kaçınıyor." Bu marjinalleşmiş erkekler eskiden çalıştıkları firmada geliştirmiş oldukları ilişki ağlarını değerlendirmeye çalıştığında "sanki hiç kimse seni tanımıyor" diyor bir başkası. Bu insanların majinalliklerini

çevreleyen sessizlik, Amerika'nın en büyük toplumsal tabusuna; başarısızlığa, dile getirilmeyen konumuza işaret ediyor.

Görüştüğümüz insanların çoğu yardıma ihtiyacı olduğunu biliyor ama bu yardımın ne şekilde yapılabileceğini bilmiyor. Kamu kurumları aşağı doğru hareketli olanlarla ilgilenmeye aslında uygun değil. Refah devleti kesin olarak işsiz olanlar için tedarikli; bu görüştüğümüz insanlar ise genellikle eksik istihdam ediliyor ve bu yüzden de hesaba katılmıyor. Eksik istihdam ya da yarı-istihdam biçimindeki marjinallik, fenomen yeterince gerçek olduğu halde, istatistiksel hesaplamalara dahil olmayan insan kaynakları konusunda sorular doğuruyor: Bir tahmine göre ABD'de ellili yaşlarındaki erkeklerin beşte biri eksik istihdamdan mustarip. Bu yaş grubundaki kadınlar için elimizde bir rakam yok; fakat genel olarak kadın işçilerle ve özel olarak da orta yaşlı kadın işçilerle ilgili önyargılar düşünüldüğünde, kadınlarda eksik istihdamın erkeklerdekinden daha az olmayacağı kesin.

Eksik istihdam meselesi, kamusal alandaki daha genel bir sorunu gündeme getiriyor. Refah politikalarıyla ilgili tartışmalarda genellikle bir düşkünlük retoriği kullanılıyor, kaybedilen yaşamlardan vs. söz ediliyor; reforma giden en basit yol, bağımlılık ile bağımsızlık arasında tam bir karşılaştırma yapmak. Fakat işe yaramazlık ve marjinallik karşımıza grinin pek çok tonunda çıkıyor. Bu tonları hesaba katmayarak devlet, görece muhtaç, bir ölçüde bağımlı olanların nasıl destekleneceği meselesinden, bu çetrefil sorundan kaçınıyor. Oysa bu çetrefil meseleleri ele alan politikaların şu anda olduklarından çok daha ayrıntılı olması ve inceliklerle ayarlanması gerekiyor. Konuyu soyut bir şekilde ifade edecek olursak, bir refah devleti, bağımlılığı, marjinalliği ve ihtiyacı mutlaklar olarak ele alarak kendini sadeleştirebilir.

Bu kitabın sonunda, kamusal alanın işe yaramazlığın belirsizliklerini nasıl kucaklayabileceğinden bahsetmek istiyorum. Buna zemin hazırlamak için, insanların yeteneklerini tanımlayan iki kilit terimi daha açık bir şekilde incelemem gerekiyor: zanaatçılık ve meritokrasi.

