
Автор: Дэвид Грэбер

Перевод: Сергей Лагутин

Рост количества бредовых рабочих мест



Кадр из фильма «Бойцовский клуб». 1999. США. Реж. Дэвид Финчер

В своей последней книге Дэвид Грэбер, автор бестселлера «Долг: первые 5000 лет», утверждает, что многие рабочие места сегодня по существу бессмысленны — или, как указано в названии книги, бредовые рабочие места.

Сьюзи Вайсман из Jacobin Radio села вместе с Грэбером, чтобы выяснить, что такое бредовые вакансии и почему они размножились в последние годы.

Таксономия

С.В.: Давайте сразу перейдем к делу. Каково определение бредовой работы?

Д.Г.: Бредовая работа — это работа, которая настолько бессмысленна или даже вредна, что даже выполняющий эту работу человек, втайне верит, что ее не должно быть. Конечно, вы должны притворяться — это элемент бреда,

что вы вроде как должны притворяться, что для этой работы есть причина. Но втайне вы думаете, что если бы этой работы не существовало, то это либо не имело бы никакого значения, либо мир действительно стал бы немного лучше.

С.В.: В книге вы начинаете с того, что отличаете бредовую работу от дерьмовой. Может быть, нам стоит начать сделать это прямо сейчас, чтобы мы могли поговорить о том, что это значит бредовая работа?

Д.Г.: Да, люди часто совершают эту ошибку. Когда вы говорите о бредовой работе, они просто думают, что эта работа плохая, унижительная, с ужасными условиями, без льгот и так далее. Но на самом деле ирония заключается в том, что эти рабочие места на самом деле не являются бредовыми. Знаете, если у вас плохая работа, есть шанс, что она действительно приносит какую-то пользу в мире. На самом деле, чем больше ваша работа приносит пользу другим людям, тем меньше за нее будут вам платить, и тем больше вероятность, что это будет дерьмовая работа в этом смысле. Таким образом, вы можете почти видеть это как оппозицию.

С одной стороны, у вас есть дерьмовая работа, но на самом деле она полезная. Если вы чистите туалеты или что-то в этом роде, туалеты действительно нуждаются в чистке, так что, по крайней мере, у вас есть чувство достоинства осознавать, что вы делаете что-то, что приносит пользу другим людям, даже если вы не получаете ничего другого. А с другой стороны, у вас есть работа, где к вам относятся с достоинством и уважением, вы получаете хорошую оплату, вы получаете хорошие льготы, но вы тайно трудитесь, зная, что ваша работа, ваш труд совершенно бесполезен.

С.В.: Вы делите свои главы на разные виды бредовых работ. Там есть шестерки, головорезы, костыльщики, галочники, и то, что я называю счетчиками бобов (надсмотрщики). Может быть, мы сможем разобраться, что это за категории.

Д.Г.: Конечно. Это разделение возникло из моего собственного исследования, когда я просил людей присылать мне их свидетельства. Я собрал несколько сотен свидетельств людей, у которых была бредовая работа. Я спрашивал людей:

“Какая у вас самая бессмысленная работа? Расскажите мне все: как, по-вашему, это произошло, какова динамика, знает ли об этом ваш начальник?”

Я получил различные типы информации. Потом я брал небольшие

интервью у людей, следил за ними. Таким образом, в некотором смысле мы вместе придумали системы категорий. Люди предлагали мне идеи, и постепенно все сводилось к пяти категориям.

Как вы говорите, у нас есть, во-первых, шестерки. Это само собой. Шестерки существует только для того, чтобы кто-то другой выглядел хорошо. Или чувствовать себя хорошо в некоторых случаях. Мы все знаем, что это за работа, но очевидным примером может служить, скажем, секретарша в заведении, где на самом деле секретарша не нужна. Некоторые места, очевидно, нуждаются в администраторах, которые все время заняты. В некоторых местах телефон звонит, может быть, раз в день. Но все равно нужно, чтобы кто-то — иногда два человека — сидел там и выглядел важным. Поэтому мне не нужно звонить кому-то по телефону, у меня будет кто-то, кто просто скажет:

«Есть очень важный брокер, который хочет поговорить с вами».

Это — шестерка.

Головорез немного хитрее. Но я вроде как бы должен был сделать эту категорию, потому что люди продолжали говорить мне, что они чувствовали, что их работа была бредом — если они были телемаркетологами, или корпоративными юристами, если они были в PR, маркетинге и тому подобном. Мне пришлось смириться с этим термином, поскольку они так себя чувствовали.

Казалось, что эти рабочие места, которые действительно полезны во многих случаях для компаний, в которых они существуют, полны ощущений, что вся отрасль не должна существовать. В основном это люди, которые вас беспокоят, каким-то образом донимают. И это необходимо в той мере, в какой необходимо только потому, что они есть у других компаний. Вам не нужен корпоративный юрист, если у вашего конкурента нет корпоративного юриста. Вам вообще не нужен телемаркетолог, но вы можете придумать предлог, чтобы сказать, что он вам нужен, только потому, что у других парней он есть. Ладно, это достаточно просто.

Костыльщики — это люди, которые существуют для решения проблем, которые не должны существовать в первую очередь. В моем старом университете, казалось, был только один плотник, и было очень трудно найти его. Был момент, когда полка рухнула в моем кабинете в университете, где я работал в Англии. Плотник должен был прийти, а в стене была огромная дыра, можно было посмотреть на повреждения. И, кажется, он никогда не появлялся, у него всегда было что-то еще. В конце концов, мы выяснили, что там целый день сидит один парень и извиняется за то, что плотник так и не пришел.

Он очень хорошо справлялся с работой, он очень симпатичный, всегда казался немного грустным и меланхоличным, и на него было очень трудно сердиться, что, конечно, и было его работой. Иметь человека, нанятого для защиты от нападков прессы и разрешения других неприятных вопросов, эффективно. Но в какой-то момент я подумал, что если они уволят этого парня и наймут другого плотника, он им не понадобится. Итак, это классический пример костыльщика.



Кадр из фильма «Бойцовский клуб». 1999. США. Реж. Дэвид Финчер

С.В.: А потом галочки?

Д.Г.: Галочки существуют для того, чтобы позволить организации сказать, что она что-то делает, чего на самом деле не делает. Это что-то вроде комиссии по расследованию. Если правительство смущается из-за какого-то скандала — скажем, полицейские расстреливают много чернокожих граждан — или кто-то берет взятки, то это какой-то скандал. Они создают комиссию по расследованию, они делают вид, что не знали, что это происходит, они делают вид, что собираются что-то предпринять, что совершенно не соответствует действительности.

Но компании тоже так делают. Они всегда создают комитеты. По всему миру сотни тысяч людей работают в банках, и это полный бред. Никто никогда на самом деле не имеет никакого намерения следовать каким-либо из этих законов, которые им навязываются. Ваша задача — просто одобрить каждую транзакцию, но, конечно, чтобы одобрить каждую транзакцию этого недостаточно, потому что это выглядит подозрительно. Итак, вы

должны придумать причины, чтобы сказать, что есть некоторые вещи, которые вы изучили. Существуют очень сложные ритуалы притворства, что вы изучаете проблему, которую на самом деле вы вообще не изучаете.

С.В.: Затем вы вводите надсмотрщика?

Д.Г.: Надсмотрщики — это люди, которые дают людям работу, которая не нужна, или контролируют людей, которые не нуждаются в надзоре. Мы все знаем, о ком говорим. Средний менеджмент, конечно, является классическим примером этого. У меня есть респонденты, которые просто скажут мне прямо: “Да, у меня бредовая работа, я занимаюсь менеджментом среднего звена. Я получил повышение. Раньше я действительно выполнял эту работу, и они повысили меня и сказали, чтобы я контролировал людей, заставлял их выполнять эту работу. И я прекрасно знаю, что им не нужно, чтобы кто-то наблюдал за ними или заставлял их это делать. Но мне все равно нужно что-то придумать, чтобы существовал какой-то предлог”. Итак, в конце концов, в такой ситуации вы говорите: “Хорошо, хорошо, мы собираемся придумать целевую статистику, чтобы я мог доказать, что вы действительно делаете то, что я уже знаю, так что я могу предположить, что я был парнем, который заставил вас это сделать”.

На самом деле, вы заставляете людей заполнять все эти формы, чтобы они тратили меньше времени на работу. Это происходит все чаще по всему миру, но в Америке кто-то провел какое-то статистическое исследование и обнаружил, что, по-моему, примерно 39 процентов среднестатистического времени, составляет мнимая работа, которая на самом деле является их работой. Все чаще это административные электронные письма, бессмысленные встречи, заполнение всевозможных форм и бумажная работа.

Административное раздувание

С.В.: В радикальной или марксистской мысли существует понятие производительного и непроизводительного труда. Интересно, как категория бредовой работы связана с понятием непроизводительного труда или работы?

Д.Г.: Это совсем другое. Потому что производительный и непроизводительный труд — это вопрос, производства прибавочной стоимости для капиталистов. Это совсем другой вопрос. Это субъективная оценка социальной значимости труда людьми, его выполняющими.

С одной стороны, люди как бы принимают идею о том, что рынок

определяет стоимость. На самом деле сейчас это верно в большинстве стран. Вы почти никогда не услышите от людей в розничной торговле или сфере услуг:

“Я продаю селфи-палки, почему люди хотят селфи-палки? Это глупо, люди глупы”. Они так не говорят. Они не говорят: “Зачем тебе вообще тратить пять долларов на чашку кофе?”

Таким образом, люди, работающие в сфере услуг, почти никогда не думают, что у них есть бредовая работа. Они признают, что если есть рынок, то для чего-то люди этого хотят. Кто я такой, чтобы судить? В какой-то степени они покупают логику капитализма.

Однако затем они смотрят на рынок труда и говорят:

“Подождите минутку, мне платят 40 000 долларов в год, чтобы я сидел и делал кошачьи мемы весь день и, возможно, отвечал на телефонный звонок, это не может быть правильно”.

Таким образом, рынок не всегда прав; очевидно, что рынок труда не работает экономически рациональным образом. Тут есть противоречие. Они должны придумать другую систему, негласную систему ценностей, которая очень отличается от производительной или непроизводительной системы ценностей капитализма.

С.В.: Как рост этих бредовым трудом соотносится с тем, что мы считаем производительным трудом?

Д.Г.: Что ж, это очень интересно. У нас есть такая басня о подъеме экономики услуг. Вы знаете, что с восьмидесятых годов мы отходим от производства. То, как они представляют это в экономической статистике, действительно кажется, что сельскохозяйственный труд в значительной степени исчез, промышленный труд снизился — не так сильно, как люди, кажется, думают, но это так, — и сфера услуг зашкаливает.

Но это также связано с тем, что они разбивают услуги на офисные, управленческие, надзорные и административные. Если вы различаете их, если вы смотрите на обслуживание в этом смысле, на людей, которые делают вам стрижку или подают вам еду — ну, на самом деле, обслуживание оставалось довольно плоским на уровне 25 процентов рабочей силы в течение последних 150 лет. Это совсем не изменилось. Что действительно изменилось, так это гигантский нашествие канцелярских крыс, и это бредовый сектор работы.

С.В.: Вы называете это бюрократией, административным сектором,

менеджментом среднего звена.

Д.Г.: Именно так. Это сектор, где государственное и частное как бы сливаются воедино. На самом деле, одна из областей массового распространения этих рабочих мест находится именно там, где неясно, что является государственным, а что частным: интерфейс, где они приватизируют государственные услуги, где правительство поддерживает банки.

Банковская сфера сошла с ума. Вообще-то, есть один парень, с которого я начинаю свою книгу. Я зову его Курт, но не знаю его настоящего имени. Он работает на субподрядчика, на субподрядчика, на субподрядчика немецких военных. В принципе, есть немецкий солдат, который хочет переместить свой компьютер из одного офиса в другой. Он должен сделать запрос кому-то, чтобы позвонить кому-то, чтобы позвонить кому-то — это проходит через три разные компании. Наконец, он должен проехать 500 километров на арендованной машине, заполнить бланки, положить их в пакет, переместить, кто-то другой распаковывает их, а он подписывает другой бланк и уходит. Это самая неэффективная система, которую вы только можете себе представить, но все это создано этим интерфейсом между публичными и частными вещами, который должен сделать их куда более эффективными.

С.В.: Как вы отмечаете, со времен Тэтчер — Рейгана это во многом связано с тем, что правительство — это всегда проблема, а правительство — это то, где находятся все эти рабочие места. Так, это была атака на государственный сектор. В то же время вы показываете, что многое из этого исходит от частного сектора, от этой бюрократизации. Разве необходимость максимизировать прибыль и сокращать издержки — то, о чем мы думаем в терминах капитализма и стресса конкуренции, — не препятствует созданию этих бессмысленных рабочих мест в частном секторе?

Д.Г.: Вы могли бы подумать, что это так, но отчасти этого не происходит, когда мы представляем капитализм, мы все еще представляем кучу средних фирм, занятых производством и торговлей и конкурирующих друг с другом. На самом деле ситуация не такая, как сейчас, особенно в секторе FIRE (экономика, основанная на финансах, страховании и услугах в сфере недвижимости).

Кроме того, если вы посмотрите на то, что люди на самом деле делают, то увидите, что есть целая идеология дешевая и сердитая. Если вы генеральный директор, вас хвалят за то, сколько людей вы можете уволить, сократить и придать им импульс. Ребята, которых сокращают и ускоряют,

— это «синие воротнички», производительные, те, кто на самом деле делает вещи, перемещает их, поддерживает их, делает реальную работу. Если я не ошибаюсь, UPS водители постоянно работают в режиме тейлоризма (рабочие рассматриваются как сменные детали на сборочной линии).

Однако с парнями в офисах так не поступают. Происходит прямо противоположное. Внутри корпорации есть весь процесс построения империи, когда разные менеджеры конкурируют друг с другом, в первую очередь из-за того, сколько людей у них работает. У них нет никакого стимула избавляться от людей.

У вас есть эти ребята, команды людей, вся работа которых заключается в написании отчетов, которые важные руководители представляют на больших собраниях. Большие собрания — это своего рода эквивалент феодальных поединков или высоких ритуалов корпоративного мира. Вы входите туда, и у вас есть все это снаряжение, и у вас есть все эти вещи, ваши презентации, ваши отчеты и так далее. Итак, есть целые команды, которые просто говорят: “Я делаю иллюстрации для отчетов этого парня”, и “Я делаю графики”, и “Я составляю таблицы данных и веду базу данных”.

Никто никогда не читает эти отчеты, они просто мелькают вокруг. Это эквивалент феодального лорда — у меня есть один парень, чья работа состоит в том, чтобы просто выщипывать мои усы, и еще один парень, который полирует мои стремяна, и так далее. Просто чтобы показать, что я могу это сделать.



Кадр из фильма «Бойцовский клуб». 1999. США. Реж. Дэвид Финчер

С.В.: Вы также видите параллель роста бредовых рабочих мест, с ростом не-бредовых рабочих мест. Вы называете их заботящиеся или работами по уходу за нуждающимися. Можете ли вы описать эти работы?

Почему растет число этих рабочих мест и в каких секторах они работают?

Д.Г.: Я беру эту концепцию в основном из феминистской теории. Я думаю, что это очень важно, потому что традиционное понятие работы, я думаю, очень богословское и патриархальное. У нас есть такое понятие производства. Это связано с представлением о том, что работа должна быть болезненной, это наказание, которое Бог наложил на нас, но это также и подражание Богу. Будь то Прометей или Библия, люди восстают против Бога, и Бог говорит: “О, ты хочешь моей силы, прекрасно — ты можешь создать мир, но он будет несчастным, ты будешь страдать, когда будешь это делать”.

Но это также рассматривается как квинтэссенция мужского дела: женщины рожают, а мужчины производят вещи, это идеология. Конечно, это делает невидимой всю реальную работу женщин по поддержанию мира. Это понятие производства, лежащее в основе теорий рабочего движения XIX века, трудовой теории стоимости, — оно немного обманчиво.

Спросите любого марксиста о труде и рабочей стоимости, они всегда сразу идут на производство. Ну, вот чашка. Кто-то должен сделать чашку, это правда. Но мы делаем чашку один раз и моем ее десять тысяч раз, верно? Этот труд просто полностью исчезает в большинстве этих подсчетов. Большая часть работы заключается не в том, чтобы производить вещи, а в том, чтобы сохранять их неизменными, поддерживать их, заботиться о них, но также заботиться о людях, заботиться о растениях и животных.

Помнится, в Лондоне разгорелся спор о рабочих в метро. Они закрывали все эти кассы в Лондонском метро. Многие марксисты говорили:

“О, вы знаете, это, вероятно, бредовая работа в некотором смысле, потому что при полном коммунизме вам действительно не понадобятся билетеры, транспорт будет бесплатным, так что, может быть, нам не стоит защищать эти рабочие места”.

Помню, мне показалось, что там было что-то довольно поверхностное.

А потом я увидел этот документ, который на самом деле был распространен забастовщиками, где они говорили:

“Удачи вам в новом Лондонском метро, где никто не работает на станции. Давайте просто надеяться, что ваш ребенок не потеряется, давайте просто надеяться, что вы не потеряете свои вещи, давайте просто надеяться, что не будет никаких несчастных случаев. Будем надеяться, что никто не взбесится, не будет панической атаки, не напьется и не начнет приставать к вам”.

Они просматривают список всего, что они на самом деле делают.

Вы понимаете, что даже многие из этих классических рабочих мест рабочего класса на самом деле связаны с заботой, они связаны с заботой о людях. Но вы не думаете об этом как о чем-то таком, вы этого не осознаете. Это больше похоже на медсестру, чем на фабричного рабочего.

За пределами Бреда

С. В.: Одна из вещей, которые вы говорите в своей книге, заключается в том, что вы думали, что движение Оссиру может стать началом восстания заботливого класса.

Д. Г.: Есть такая страница “Мы-99%” в сервисе микроблогов Tumblr, и она предназначалась для людей, которые были слишком заняты работой, чтобы на самом деле принимать участие в движении Оссиру на постоянной основе. Идея состояла в том, что вы могли бы написать небольшую заметку, где вы рассказываете о своей жизненной ситуации и почему вы поддерживаете движение. Это всегда заканчивалось словами: “Я-99%.” Это вызвало огромный отклик; тысячи и тысячи людей сделали это.

Когда я прошел через это, я понял, что почти все они были в каком-то смысле в сфере заботливого труда. Даже если бы это было не так, темы, казалось, были очень похожи. Они в основном говорили:

“Послушай, я хотел работу, где, по крайней мере, я никому не причинял вреда. Действительно, там, где я делал какую-то пользу для человечества, я хотел каким-то образом помогать людям, я хотел заботиться о других, я хотел приносить пользу обществу”.

Но если вы окажетесь в здравоохранении или образовании, в социальных службах, занимаясь чем-то, где вы заботитесь о других людях, они будут платить вам так мало, и они поставят вас так глубоко в долги, что вы даже не сможете позаботиться о своей собственной семье. Это совершенно несправедливо.

Это было то чувство фундаментальной несправедливости, которое, я думаю, действительно двигало движением больше, чем что-либо еще. Я понял, что они создают эти фиктивные рабочие места, в которых вы находитесь для того, чтобы руководители чувствовали себя хорошо.

Им приходится придумывать работу для других. В образовании, в здравоохранении это невероятно заметно. Вы видите это все время. Медсестрам часто приходится тратить половину своего времени на заполнение бумаг. Преподаватели, учителя начальных классов, люди вроде меня — в высшем образовании все не так плохо, как в старшей школе, но все равно плохо.

С. В.: Мы все мечтаем об этом обществе, которое освободит нас от тошнотворной работы, чтобы мы могли следовать своим увлечениям и мечтам и заботиться друг о друге. Так это просто политический вопрос? Может ли UBI, безусловный базовый доход, решить эту проблему?

Д. Г.: Ну, я думаю, что это будет переходное требование, которое имеет смысл для меня. Маркс где-то на самом деле предположил, что нет ничего плохого в реформах, пока они являются реформами, которые улучшают одну проблему, но создают другую проблему, которая может быть решена только еще более радикальными реформами. Если вы будете делать это постоянно, то в конце концов сможете прийти к коммунизму, сказал он. Возможно, он немного оптимистичен

Вы знаете, я анархист, я не хочу создавать этатистское решение. Решение, которое сокращает роль государства в жизни людей но в то же время улучшает их условия и делает более свободными, чтобы бросить вызов системе, с этим мне трудно спорить. И именно это мне нравится в UBI (безусловный базовый доход).

Мне не нужно решение, которое создаст еще больше бредовых рабочих мест. Гарантия работы выглядит хорошо, но, как мы знаем из истории, она имеет тенденцию создавать людей, которые красят камни в белый цвет или делают другие вещи, которые не обязательно делать. Для этого также требуется гигантская администрация. Кажется, что часто именно люди с чувствами профессионально-управленческого типа предпочитают такое решение.

В то время как безусловный базовый доход заключается в том, чтобы дать всем достаточно, чтобы они могли существовать; после этого все зависит от вас. (Я имею в виду радикальные версии, очевидно; я не за версию Илона Маска). Идея состоит в том, чтобы распрощаться с работой и компенсацией, в некотором смысле. Если вы существуете, то вы заслуживаете средства к существованию. Это можно назвать свободой в экономической сфере. Я сам решаю, как я хочу внести свой вклад в общество.

Одна из вещей, которая очень важна в исследовании, которое я провел на бредовых работах, — это то, насколько несчастны люди. Это действительно проявилось в этих отчетах. Теоретически вы получаете что-то даром, вы сидите здесь и вам платят за то, что вы почти чаще всего ничего не делаете. Но это просто ломает людей. Есть депрессия, тревога, все эти психосоматические заболевания, ужасные рабочие места и токсичное поведение, все это еще больше усугубляется тем фактом, что люди не могут понять, почему они так расстроены.

Потому что, знаете, почему я жалуюсь?

Если я пожалуюсь кому-то, они просто скажут: “Эй, ты получаешь что-то

даром, и ты ноешь?”

Но это показывает, что наша основная идея человеческой природы, которая внушается всем, например, экономикой, — что мы все пытаемся получить наибольшее вознаграждение за наименьшее усилие — на самом деле не верна. Люди хотят каким-то образом внести свой вклад в мир. Итак, это показывает, что если вы дадите людям базовый доход, они не будут сидеть и смотреть телевизор, это является одним из возражений.

Другое возражение, конечно, состоит в том, что, возможно, они захотят внести свой вклад в общество, но они собираются сделать что-то глупое, так что общество будет полно плохих поэтов и надоедливых уличных музыкантов, уличных клоунов повсюду, людей, разрабатывающих свои кривые вечные двигатели и тому подобное. Я уверен, что кое-что из этого будет, но посмотрите: если 40 процентов людей уже думают, что их работа совершенно бессмысленна, как это может быть хуже, чем то, что уже есть? По крайней мере, они будут намного счастливее, занимаясь фигней, чем заполняя формы весь день.