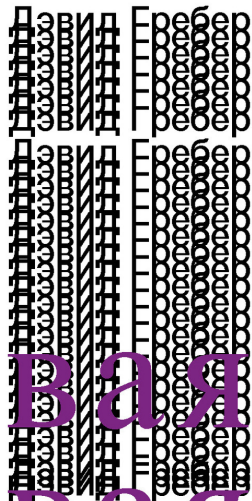


Дэвид Гребер



бредовая бредовая

Трактат о распространении
бессмысленного труда

бредовая

Дэвид Гребер

работа

работа

Дэвид Гребер

Дэвид Гребер

Бредовая работа. Трактат

о распространении

бессмысленного труда

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=54887217

Бредовая работа. Трактат о распространении бессмысленного труда:

Ад Маргинем Пресс; Москва; 2020

ISBN 978-5-91103-541-9

Аннотация

Вносит ли ваша работа значимый вклад в развитие мира? Весной 2013 года Дэвид Гребер задал этот вопрос в провокационном эссе под названием «О феномене бредовых работ». Оно стало вирусным. Спустя семь лет, люди по всему миру все еще обсуждают ответ на этот вопрос. В своей книге Гребер исследует одну из самых досадных и глубоких проблем общества, обвиняя среди прочих злодеев особый вид финансового капитализма, который предает идеалы, разделяемые мыслителями от Кейнса до Линкольна. Бредовые работы дают частным лицам, корпорациям и обществам разрешение на изменение ценностей, ставя креативную работу в центр нашей культуры. Эта книга для всех, кто хочет превратить свою профессию в призвание.

Содержание

Предисловие научного редактора	10
Предисловие. О феномене бредовой работы	15
Глава 1. Что такое бредовая работа?	37
Почему профессия наемного убийцы не подходит в качестве примера бредовой работы	46
О важности субъективного элемента, а также почему люди, которые считают свою работу бредовой, обычно правы	55
О распространенном заблуждении, что бредовая работа в основном бывает в государственном секторе	67
Почему профессия парикмахера – это неудачный пример бредовой работы	72
О разнице между частично бредовой работой, скорее бредовой работой и абсолютно бредовой работой	82
Глава 2. Какие виды бредовой работы существуют?	87
Пять основных видов бредовой работы	90
О сложном многообразии бредовой работы	147
Несколько слов о бредовой работе второго порядка	153
Заключительное замечание, а также еще	155

раз кратко о том, можно ли иметь бредовую работу и не знать об этом	
Глава 3. Почему люди с бредовой работой постоянно говорят, что они несчастны? (О духовном насилии. Часть 1)	160
О молодом человеке, который вроде бы получил синекуру, но всё же не смог справиться с положением	163
О чувстве фальши и бесцельности, лежащем в основе бредовой работы, и о том, насколько важным сейчас считается передать молодежи чувство фальши и бесцельности	172
Почему многие наши базовые предположения относительно человеческой мотивации оказываются неверны	183
Краткий экскурс в историю выдуманной работы вообще и в историю идеи покупки времени других людей в частности	193
О противоречии между моралью времени и естественными рабочими ритмами, а также о возмущении, которое вызывает это противоречие	210
Глава 4. Каково это – иметь бредовую работу? (О духовном насилии. Часть 2)	223
Почему иметь бредовую работу не всегда так уж плохо	226

О страдании, вызванном неопределенностью и необходимостью притворяться	231
О страдании не быть причиной	246
О страдании, вызванном ощущением, что ты не заслуживаешь страданий	262
О страдании от осознания, что причиняешь вред другим	278
Эпилог. О воздействии бредовой работы на творческий потенциал человека и о том, почему попытки политического и творческого противостояния бестолковой занятости можно считать формой духовной борьбы	284
Глава 5. Почему бредовой работы становится больше?	303
Краткий экскурс в то, что такое причинность и как устроено социологическое объяснение	314
Несколько замечаний о роли государства в создании и поддержании бредовой работы	323
По поводу некоторых ложных объяснений распространения бредовой работы	329
Почему финансовую отрасль можно рассматривать как образцовую для создания бредовой работы	342
О том, в каких аспектах нынешняя форма менеджериального феодализма напоминает классический феодализм, а в каких – нет	363

Как менеджериальный феодализм проявляет себя в креативных индустриях, бесконечное увеличивая число промежуточных руководителей	375
Заключение, в котором мы кратко вернемся к вопросу о трех уровнях причинности	390
Глава 6. Почему мы как общество не возражаем против распространения бессмысленной занятости?	396
О невозможности разработать абсолютную меру ценности	403
О том, как большинство людей в современном обществе согласились с идеей, что общественную ценность можно отделить от экономической ценности, даже если очень трудно определить, в чем состоит общественная ценность	413
По поводу обратной зависимости между общественной ценностью труда и его оплатой	426
О теологических корнях нашего отношения к труду	452
О происхождении североевропейского представления о том, что необходимо заниматься оплачиваемым трудом, чтобы стать полноценным взрослым человеком	458
Как с возникновением капитализма работа	466

стала рассматриваться многими либо в качестве инструмента социальных реформ, либо как самостоятельная добродетель и как рабочие противостояли этому, приняв трудовую теорию стоимости	
К вопросу о ключевом недостатке трудовой теории стоимости, ставшей популярной в XIX веке, и о том, как владельцы капитала воспользовались этим недостатком	479
Как в XX веке работа стала всё больше цениться в качестве способа поддержания дисциплины и формы самопожертвования	495
Глава 7. Каковы политические последствия бредовой работы и можно ли как-то изменить ситуацию?	505
О том, как в условиях менеджериального феодализма политическая культура стала поддерживаться балансом разных форм злобы	509
Как нынешний кризис, связанный с роботизацией, соотносится с более масштабной проблемой бредовой работы	528
О политических последствиях бредовизации и последующего снижения производительности в сфере заботы, а также о том, как это связано с возможным восстанием заботливого класса	543
Безусловный базовый доход как пример	553

программы, которая может приступить к
отделению работы от вознаграждения за
нее и покончить с описанными в этой книге
дилеммами

Благодарности

583

Библиография

584

Комментарии

Дэвид Гребер

Бредовая работа. Тракта́т

о распространении

бессмысленного труда

*Посвящается всем, кто предпочел бы заняться
чем-нибудь полезным*

David Graeber
Bullshit jobs

© David Graeber, 2018

© ООО «Ад Маргинем Пресс», 2020

Предисловие научного редактора

Почему значительную часть жизни мы проводим, делая то, что нам не нравится и во что мы не верим? Почему приходится столько времени тратить на какой-то бред – на абсурдные занятия, от которых нет никакого удовольствия? Почему мы так часто не видим смысла в выполняемой работе? А если и видим, то она всё чаще сопровождается таким количеством бестолковых правил и требований, что этот смысл пропадает? Самый простой (и правильный) ответ: потому что так устроен мир. Но, собственно, почему он так устроен?

Кажется, что это самоочевидно: нам всем нужны деньги, и если их надо зарабатывать, то часто приходится делать то, чего делать не хотелось бы, ведь платят только за это. Однако это описание некоторого порядка вещей, – а в человеческих отношениях любой порядок существует потому, что имеет некое моральное основание. Иными словами, люди действуют исходя из сложившегося порядка, потому что считают его «нормальным», морально приемлемым. История и антропология учат нас, что норма человеческого взаимодействия бывает разной, – а значит, и необходимость заниматься бессмыслицей, чтобы зарабатывать деньги, должна иметь какое-то моральное объяснение.

Именно анализ морали современного общества – метод Дэвида Гребера, который позволил ему стать одним из ли-

деров антропологии и ведущим публичным интеллектуалом нашего времени. В своих наиболее известных исследованиях, уже знакомых российскому читателю («Долг: первые 5000 лет истории» и «Утопия правил»), Гребер берётся за проблемы, которые обычно считались техническими и отводились узким специалистам: причины долговых кризисов и разрастание бюрократии. Однако технический анализ, похоже, не помогает делу, и Гребер задает моральные вопросы: почему мы вообще считаем, что долги нужно отдавать? Почему верим, что бесконечные бумаги надо заполнять? В каждом из этих случаев исследование показывает, что исторически появление этих представлений было связано с радикальным изменением общественных отношений, и в первую очередь отношений власти.

Тот же метод Гребер применяет и к бредовой работе. Ключевое понятие этой книги сконструировано тонко: автор специально подчеркивает, что ваша работа является бредовой, только если вы сами считаете ее таковой. Однако если у вас есть стойкое ощущение, что все рабочее время или его часть вы занимаетесь какой-то ерундой, то можете не сомневаться: наверняка так оно и есть. Ведь нет никого, кто мог бы знать это лучше вас. Такое определение позволяет Греберу построить книгу вокруг морального напряжения: наша жизнь устроена так, что нам самим это категорически не нравится, однако почему-то мы считаем это нормальным. О том, откуда взялась эта «нормальность», и рассказывает исследование

Гребера.

Моральная организация общества определяет в том числе распределение финансовых ресурсов. В России многим работникам знаком распространившийся в последнее время аргумент работодателей, согласно которому настоящий профессионал не должен претендовать на прибавку к зарплате (в самом деле, ведь он работает не ради денег!), в то время как администратор этого профессионала должен получать гораздо больше (ведь он лишен удовольствия осознавать, что его труд ценят). Благодаря этой странной этике в больницах, школах, университетах и конструкторских бюро постоянно растет разрыв в оплате труда руководителей и рядовых сотрудников. Тем же профессионалам хорошо известно ощущение, что оплата их работы мало зависит от качества собственно работы и куда больше зависит от объема выполняемых бредовых заданий (заполнения бумаг, соответствия формальным показателям и так далее), так что сама работа начинает выглядеть неоплачиваемым приложением к административному бреду. Множество работников в России легко опознает моральную логику, которую вскрывает Гребер. А там, где российские реалии отклоняются от данных Гребера, его теория оказывается даже более реалий действительной: если американские врачи с их высокой зарплатой выглядят редким исключением из тенденции бредовизации работы, то большинство докторов в России не могут похвастаться хорошей оплатой труда, зато точно знают, как бюрократия может

задушить самый полезный для общества труд.

Эта книга не требует от читателя специальной подготовки в области социальных наук – она написана для всех, кому интересно, почему так много людей в последнее время ощущают, что занимаются на работе каким-то бредом. Гребер дает достаточно пространства личным историям людей с бредовой работой. Ни одна из них не может ничего доказать сама по себе, но их внимательный анализ позволяет уловить те странные и противоречивые чувства, которые мы поневоле испытываем, когда заняты бессмысленной деятельностью.

В то же время эта книга занимает важное место в современных исследованиях труда. Вопреки ожиданиям, что технологический прогресс уничтожит множество трудовых мест, Гребер показывает, что трудовые места возникают не столько из-за производственной необходимости, сколько из-за отношений власти. А значит, развитие технологий будет приводить не к высвобождению досуга, а к увеличению объема бредовой работы – работы, в которой сами работники не видят смысла. Чтобы подступить к этой проблеме, недостаточно технических знаний об устройстве рыночной экономики и информации о научно-технологическом прогрессе. Это моральная проблема, и ее решение зависит от понимания устройства глубинной человеческой мотивации к труду, отношений власти в современных корпорациях, а также понимания ценности труда в современном обществе. Именно этому посвящена книга Гребера.

Три переводческих решения требуют комментария. Английское слово «bullshit» соединяет в себе целую гамму значений, и прямого эквивалента в русском языке, с его более тонкой обценной лексикой, не существует. Главное значение, вокруг которого строится эта книга, – «бред», «ерунда», «бессмыслица», «абсурд». Впрочем, любители метафоры дерьма тоже легко найдут ее на страницах этой книги.

Термин «moral» традиционно непросто переводится на русский язык. В этой книге обычно выбирается вариант «нравственный», когда речь идет об устройстве конкретного общества, а слово «моральный» используется при обсуждении универсальных моральных проблем.

Одна из ключевых оппозиций книги – value/values – на русский традиционно переводится двумя разными словами. В экономической науке говорят о «стоимости», а в культурологии – о «ценностях». В данном случае выбран перевод «ценность»/«ценности», за исключением случая устоявшегося употребления («трудовая теория стоимости»).

Григорий Юдин

Предисловие. О феномене бредовой работы

Весной 2013 года я без всякого умысла стал автором небольшой международной сенсации.

Всё началось с того, что меня попросили написать эссе для нового радикального журнала под названием Strike!. Редактор журнала спросил, есть ли у меня что-нибудь провокативное, что никто другой не согласился бы опубликовать. У меня обычно имеется парочка идей для эссе как раз такого рода, так что я быстро положил одну из них на бумагу и отправил ему короткий текст под названием «О феномене бредовой работы».

Это эссе основывалось на одной догадке. Всем знакомы должности, на которых, если посмотреть со стороны, люди ничего особо не делают: HR-консультанты, координаторы коммуникаций, сотрудники PR-отделов, финансовые стратеги, корпоративные юристы или те люди (их очень много в академической сфере), которые проводят долгие часы на заседаниях комитетов, обсуждая проблему ненужных комитетов. Этот список выглядел бесконечным. Я подумал: а что, если эти должности *в самом деле* бесполезны, а люди, которые их занимают, знают об этом? Наверняка каждый время от времени встречает людей, которые считают свою работу

бессмысленной и ненужной. Что может быть более удручающим, чем необходимость вставать по утрам пять дней в неделю всю свою взрослую жизнь, чтобы выполнять задачи, которые, как ты втайне уверен, выполнять не нужно, что это просто трата времени и ресурсов, а может быть, даже делает мир хуже? Разве это не наносит чудовищный моральный урон всему обществу? Однако об этом, кажется, никто не говорит. Существует множество опросов, исследующих, счастливы ли люди на работе. Но я не слышал об опросах, в которых людей спрашивали бы, считают ли они, что существование их работы вообще хоть чем-то оправдано.

Сама возможность того, что наше общество наполнено бесполезной работой, о которой никто не хочет говорить, не выглядела совсем уж невероятной. Тема работы окружена множеством табу. Даже тот факт, что большинство людей не любят свою работу и были бы рады любому поводу на нее не пойти, считается чем-то, о чем нельзя говорить по телевидению (во всяком случае, не в теленовостях, – пожалуй, иногда это может всплывать в документальных фильмах или в стендапе). Я испытал эти табу на себе: однажды я выступал в медиа от лица группы активистов, которая, по слухам, планировала кампанию гражданского неповиновения с целью остановить транспортную систему в Вашингтоне в рамках протеста против глобального экономического саммита. В течение нескольких дней перед этим если ты выглядел как анархист, то к тебе обязательно подходил довольный госслу-

жащий с вопросом, действительно ли ему или ей не придется в понедельник идти на работу. При этом в то же самое время бригады телевизионщиков старательно опрашивали городских служащих, которые рассказывали, какой трагедией будет, если они не смогут добраться до работы. Я не удивлюсь, если некоторые из этих чиновников были *одними и теми же* людьми. Они делали это, потому что знали, что нужно сказать, чтобы тебя показали по телевизору. Похоже, никто не чувствует, что может говорить то, что на самом деле думает о таких вещах, – по крайней мере, на публике.

Существовала вероятность, что моя гипотеза верна, но я не знал, так ли оно было на самом деле. Можно сказать, я написал статью в качестве своеобразного эксперимента. Мне было интересно, какой отклик она вызовет.

Вот что я написал для выпуска журнала в августе 2013 года:

О феномене бредовой работы

В 1930 году Джон Мейнард Кейнс предсказал, что к концу века уровень развития технологий будет достаточным, чтобы в таких странах, как Великобритания и Соединенные Штаты Америки, установилась пятнадцатичасовая рабочая неделя. У нас есть все причины полагать, что он был прав. В технологическом плане мы вполне на это способны. И всё же этого не произошло. Вместо этого технологии

используются прежде всего для того, чтобы найти способы заставить нас работать еще больше. Для этого потребовалось создавать должности, которые по своей сути бессмысленны. Огромные массы людей, особенно в Европе и Северной Америке, тратят всю свою рабочую жизнь, выполняя задачи, которые, как они втайне думают, вообще не нужно выполнять. Эта ситуация наносит глубокий нравственный вред. Это рана на нашей общей душе. И тем не менее почти никто об этом не говорит.

Почему обещанная Кейнсом утопия, наступления которой ждали еще в 60-х, так никогда и не осуществилась? Стандартное объяснение заключается в том, что он не смог предсказать мощный бум потребления. Выбирая между меньшим количеством рабочих часов и большим количеством игрушек и развлечений, мы все выбрали последнее. Это звучит как неплохой нравственный урок, но если хотя бы на мгновение задуматься, то становится понятно, что это не может быть правдой. Да, с 1920-х годов мы наблюдаем появление множества разных новых должностей и отраслей, но лишь немногие из них связаны с изготовлением и распространением суши, айфонов и модных кроссовок.

Так что это тогда за новые должности? Недавний отчет, который сравнивает занятость в США между 1910 и 2000 годами, дает довольно ясную картину происходящего (отмечу, что это очень похоже и на ситуацию в Великобритании).

На протяжении последнего века резко снизилось число работников, занятых в качестве домашней прислуги, в промышленном производстве и в сельскохозяйственном секторе. В то же время количество «профессиональных работников, менеджеров, офисных служащих, продавцов и занятых в сфере услуг» увеличилось втрое: «с одной четверти до трех четвертей общего числа занятых». Иными словами, производительный труд, как и было предсказано, в значительной степени оказался автоматизирован. (Даже если посчитать промышленных рабочих во всем мире, включая массы трудящихся в Индии и Китае, всё равно их доля в населении Земли далеко не так высока, как была раньше.)

Но вместо массового сокращения рабочих часов, которое позволило бы освободить людей на всей планете и дать им возможность посвятить себя собственным проектам, получать удовольствие от жизни, воплощать в жизнь свои мечты и идеи, мы видим раздувание не столько «сферы услуг», сколько административного сектора – вплоть до создания целых отраслей, вроде финансовых услуг или телефонного маркетинга, а также небывалое расширение секторов вроде корпоративного права, управления наукой и здравоохранением, HR и связей с общественностью. И в этих цифрах еще не учитываются те, чья работа заключается в административной и технической поддержке, в охране всех этих отраслей. А вдобавок еще и все те, кто занят во вспомогательных отраслях

(мойщики собак, ночные доставщики пиццы), которые существуют только потому, что все остальные тратят на всю эту работу так много своего времени.

Я предлагаю называть это бредовой работой.

Складывается ощущение, будто кто-то придумывает всю эту бессмысленную работу, просто чтобы чем-то всех нас занять. И в этом-то и состоит загадка. Потому что вроде бы этого как раз *не должно* происходить при капитализме. Конечно, в старых неэффективных социалистических государствах вроде Советского Союза, где труд считался одновременно правом и священным долгом, государство придумывало столько рабочих мест, сколько было нужно. (Поэтому в советском универсаме требовалось три продавца-консультанта, чтобы продать один кусок мяса.) Но, разумеется, как раз эти проблемы должна решить рыночная конкуренция. По крайней мере, согласно экономической теории, последнее, что будет делать фирма, стремящаяся к прибыли, это раздавать деньги работникам, которые ей не нужны. И всё же именно это и происходит.

Корпорации проводят безжалостные сокращения, но оптимизация и повышение норм выработки неизменно приходятся на тех людей, которые действительно что-то делают, перемещают, чинят или поддерживают в порядке. Благодаря какой-то странной алхимии, которую никто не может объяснить, количество профессиональных бумагомазак непреклонно продолжает расти. При этом всё больше и больше

работников выясняют (и тут не так много отличий от их советских коллег), что они работают сорок или даже пятьдесят часов в неделю на бумаге, но фактическим трудом заняты лишь пятнадцать часов, как и предсказывал Кейнс. Оставшееся время тратится на организацию или посещение мотивационных семинаров, обновление аккаунтов на Facebook или скачивание сериалов.

Ответ определенно не является экономическим – он носит моральный и политический характер. Правящий класс пришел к выводу, что счастливое и продуктивное население с обилием свободного времени представляет смертельную опасность. (Вспомните, что начало происходить в шестидесятые годы, когда только начали приближаться к такому положению дел.) С другой стороны, им невероятно удобно представление, согласно которому работа обладает моральной ценностью сама по себе, и каждый, кто не согласен подчинить строгой рабочей дисциплине большую часть своего активного времени, ничего не заслуживает в жизни.

Однажды я размышлял о том, как бесконечно разрастаются административные обязанности в британских университетах, и придумал, как может выглядеть ад. Ад – это сборище людей, проводящих большую часть своего времени, работая над задачами, которые им не нравятся и не особо удаются. Скажем, их наняли, потому что они были отличными столярами, а затем они выяснили, что им придется тратить значительную часть своего времени на жарку

рыбы. Кроме того, эти задачи, по сути, даже не нуждаются в выполнении – ведь рыбы нужно жарить совсем немного. Несмотря на это, все они почему-то начинают негодовать, если кто-то из их коллег вдруг находит возможность проводить больше времени за изготовлением мебели и пренебрегает причитающейся ему частью ответственности по приготовлению рыбы. В итоге накапливается огромная куча бесполезной, плохо приготовленной рыбы, которая валяется по всей мастерской, и это единственное, чем все заняты.

Я думаю, на самом деле это довольно точное описание того, куда с моральной точки зрения движется наша экономика.

Да, я понимаю, что любой подобный аргумент немедленно наталкивается на возражения: «Кто ты такой, чтобы решать, какая работа на самом деле „нужна“? Что вообще значит „нужна“? Ты профессор антропологии – зачем это „нужно“?» (и разумеется, для многих читателей таблоидов само существование моей профессии – идеальный пример бесполезных общественных расходов.) И в определенном отношении это несомненно так. Не может быть объективных критериев общественной ценности.

Я бы не рискнул сообщить человеку, который убежден, что делает для мира что-то осмысленное, что на самом деле это не так. Но как насчет тех людей, которые сами считают, что их работа бессмысленна? Не так давно я встретился со старым школьным другом, с которым не виделся с пятнадцати лет. Я

был удивлен, когда обнаружил, что за это время он сначала побывал поэтом, а потом фронтменом в индигруппе. Я слышал некоторые его песни по радио, не имея представления, что это мой знакомый. Он явно был замечательным, очень оригинальным человеком, а его работа, несомненно, сделала жизнь многих людей по всему миру лучше и ярче. Но после пары неудачных альбомов он потерял контракт с лейблом, оставшись с долгами и новорожденной дочерью на руках. В конце концов он, по его собственному выражению, «сделал стандартный выбор потерявшегося человека: юридический факультет». Теперь он корпоративный юрист в известной фирме в Нью-Йорке. Он сам первым признал, что его работа абсолютно бессмысленна и ничего не дает миру, а также, по его собственным словам, на самом деле не должна существовать.

Здесь можно задать много вопросов. Начнем с такого: что говорит о нашем обществе тот факт, что оно генерирует очень ограниченный спрос на талантливых поэтов-музыкантов, но кажущийся бесконечным спрос на специалистов в области корпоративного права? (Ответ: если один процент населения контролирует большую часть доступного богатства, тогда то, что мы называем рынком, отражает то, что считают полезным и важным именно *они*, а не кто-либо еще.) Но более того: эта история показывает, что большинство людей, занятых бессмысленной работой, в конечном счете сами это осознают. На самом деле я думаю, что никогда не

встречал корпоративного юриста, который не считал бы свою работу бредовой. То же самое касается почти всех указанных выше новых отраслей. Существует целый класс хорошо оплачиваемых профессионалов, которые, если ты встретишь их на вечеринке и расскажешь, что сам занимаешься чем-то интересным (например, антропологией), не станут обсуждать с тобой свою работу даже в самых общих словах. После нескольких бокалов эти люди разразятся тирадами о том, какой бессмысленной и тупой работой они на самом деле заняты.

Здесь имеет место глубокое психологическое насилие. Как вообще можно говорить о достойном труде, если мы втайне чувствуем, что наша работа не должна существовать? Разве это может не вызывать искренней ярости и негодования? Однако наше общество по-своему гениально: те, кто им управляет, придумали способ сделать так, чтобы ярость была направлена как раз на тех, кому удастся найти себе осмысленное занятие – как в моем примере с жаркой рыбы. Например, в нашем обществе существует общее правило, что чем больше очевидной пользы работа приносит другим людям, тем меньше денег платится за ее выполнение. Опять же, объективный критерий найти довольно сложно, но есть простой способ почувствовать это – достаточно задать вопрос: что произойдет, если вся эта категория людей просто исчезнет? Вы можете говорить что угодно о медсестрах, мусорщиках или механиках, но очевидно, что если они растворятся

в облаке дыма, последствия будут немедленными и катастрофическими. Мир без учителей или докеров быстро столкнется с неприятностями, и даже мир без научных фантастов или ска-музыкантов будет намного беднее. Не совсем понятно, насколько человечество пострадает от аналогичного исчезновения всяческих гендиректоров инвестиционных компаний, лоббистов, пиар-исследователей, специалистов по страховым расчетам, агентов по телефонным продажам, судебных приставов или юридических консультантов.¹ (Многие подозревают, что он заметно улучшится.) И всё же это правило на удивление хорошо действует, если не считать нескольких известных исключений (вроде врачей).

Однако еще более противоестественным является следующее: обычно считается, что так оно и должно быть. В этом состоит один из секретов правого популизма. Например, это можно заметить, когда таблоиды негодуют на работников подземки за то, что те парализовали Лондон во время переговоров об условиях найма. Уже одно то, что работники подземки способны парализовать Лондон, показывает, что их работа на самом деле необходима, — но, похоже, именно это и раздражает людей. Это еще более заметно в Соединенных Штатах, где республиканцы

¹ Мне пришлось довольно много возражений по поводу специалистов по страховым расчетам, так что теперь я думаю, что был к ним несправедлив. Иногда их работа имеет значение. Но про всех остальных я уверен, что они могут исчезнуть без каких-либо негативных последствий.

достигли заметных успехов, вызывая недовольство школьными учителями и рабочими автозаводов (а вовсе не администраторами школ или управленцами автопрома, которые на самом деле и создают проблемы) за их якобы раздутые зарплаты и льготы. Как если бы они говорили: «Но вы можете учить детей! Или собирать машины! Вам досталась настоящая работа! И у вас еще хватает наглости рассчитывать вдобавок на пенсию и здравоохранение как у среднего класса?»

Если бы потребовалось разработать режим работы, идеально подходящий для поддержания власти финансового капитала, трудно представить себе, как можно было бы сделать это еще лучше. Работники, занимающиеся настоящим производительным трудом, подвергаются беспощадному давлению и эксплуатации. Остальные делятся на запуганную страту всеми осуждаемых безработных и более крупную страту, которой, по сути, платят за то, что они ничего не делают. Эти последние занимают должности (менеджеров, администраторов и т. д.), заставляющие их отождествлять себя с точкой зрения и ощущениями правящего класса – в особенности с его финансовыми представителями – и одновременно кипеть негодованием в отношении тех, чья работа имеет очевидную и безусловную общественную ценность. Понятное дело, никто специально не создавал эту систему именно так. Она формировалась почти сто лет методом проб и ошибок. Но это единственное объяснение, почему, несмотря на

имеющиеся технологические возможности, мы все не работаем по три-четыре часа в день.

Бывает так, что высказанная в тексте гипотеза подтверждается уже самой реакцией на этот текст. Это был как раз тот самый случай. Эссе «О феномене бредовой работы» вызвало взрыв.

Самое смешное, что две недели после публикации статьи мы с подругой провели наедине с кучей книг и друг с другом в хижине в квебекской деревне. Мы специально нашли место, где не было беспроводного интернета. Я оказался в странном положении, потому что последствия публикации мог наблюдать только на экране мобильного телефона. Практически сразу эссе стало распространяться со скоростью вируса. За несколько недель оно было переведено не меньше чем на дюжину языков, включая немецкий, норвежский, шведский, французский, чешский, румынский, русский, турецкий, латышский, польский, греческий, эстонский, каталонский и корейский. Оно также было перепечатано в газетах от Швейцарии до Австралии. Сама страничка журнала Strike! получила более миллиона просмотров и несколько раз падала от слишком большого трафика. Пошло обсуждение в блогах. Разделы с комментариями заполнялись признаниями от белых воротничков; люди писали мне и просили совета или рассказывали, что я вдохновил их бросить свою работу, чтобы найти что-то более осмысленное. Вот один из восторженных ответов (у меня их собраны сотни) из раз-

дела комментариев на сайте австралийской газеты Canberra Times:

Вау! Прямо в точку! Я корпоративный юрист (точнее, адвокат по налоговым спорам). Я ничего не привношу в этот мир и всё время чувствую полное отчаяние. Мне не нравится, что у людей есть наглость заявлять: «А зачем ты тогда этим занимаешься?» – потому что очевидно, что всё не так просто. Так случилось, что прямо сейчас это единственный способ услужить одному проценту, чтобы в качестве вознаграждения получить дом в Сиднее, где я смогу растить своих будущих детей... Благодаря технологиям мы, вероятно, производим сейчас за два дня столько же, сколько раньше производили за пять. Но из-за жадности, из-за того, что мы всё время, как пчелы, что-то производим, мы до сих пор должны пахать как рабы и ставить чужую прибыль впереди собственных нереализованных надежд. Можно верить в божественный промысел или в теорию эволюции, но в любом случае люди не были созданы для работы, – по мне, так это просто жадность, которую разгоняют завышенные цены на предметы первой необходимости.²

В какой-то момент я получил сообщение от анонимного фаната, который сообщил, что он вместе со спонтанно воз-

² Graeber D. The Modern Phenomenon of Bullshit Jobs // Canberra (Australia) Times. 2013. September 3. URL: www.canberratimes.com.au/national/public-service/the-modern-phenomenon-of-bullshit-jobs-20130831-2sy3j.html.

никшей группой рассылает мой текст работникам сферы финансовых услуг. Только за один тот день он получил пять писем с этим эссе (несомненное свидетельство того, что в финансовом секторе многим нечем заняться). Всё это не позволяло ответить на вопрос, сколько людей на самом деле думают о своей работе подобным образом. Ведь люди могли делиться текстом, просто чтобы сделать вежливый намек другим. Но спустя небольшое время всё же появилась соответствующая статистика.

Пятого января 2015 года, через год с небольшим после выхода статьи, в первый понедельник нового года – то есть в тот день, когда большинство жителей Лондона возвращались на работу после зимних каникул, – кто-то содрал сотни рекламных объявлений в лондонском метрополитене и заменил их серией партизанских плакатов с цитатами из того самого эссе. Вот цитаты, которые они выбрали:

Огромные массы людей, особенно в Европе и Северной Америке, тратят всю свою рабочую жизнь, выполняя задачи, которые, как они втайне думают, вообще не нужно выполнять.

Складывается ощущение, будто кто-то придумывает всю эту бессмысленную работу, просто чтобы чем-то всех нас занять.

Эта ситуация наносит глубокий нравственный вред. Это рана на нашей общей душе. И тем не менее почти никто об этом не говорит.

Как вообще можно говорить о достойном труде,

если мы втайне чувствуем, что наша работа не должна существовать?

Ответом на серию постеров стала еще одна вспышка медийных дискуссий (я ненадолго появился на Russia Today), по итогам которых опросное агентство YouGov взялось проверить гипотезу и провело опрос среди британцев, используя фразы, напрямую позаимствованные из эссе, например: «Приносит ли ваша работа какую-нибудь пользу миру?» Неожиданно более трети респондентов – тридцать семь процентов – ответили «нет» (пятьдесят процентов сказали «да», а тринадцать затруднились с ответом).

Это было почти вдвое больше, чем я ожидал: я думал, что доля бредовой работы составляет около двадцати процентов. Более того, чуть позже опрос в Голландии дал почти такие же результаты (на самом деле даже чуть выше): сорок процентов работников заявили, что существование их работы ничем не оправдано.

То есть гипотеза не просто подтвердилась реакцией публики – она также получила исчерпывающее статистическое подтверждение.

* * *

В таком случае понятно, что мы имеем дело с важным социальным феноменом, который практически не получил

комплексного освещения.³ Одна только возможность поговорить об этом стала для многих большим облегчением. Было очевидно, что требуется более глубокое исследование.

Эта книга более систематична, чем исходное эссе. Статья 2013 года предназначалась для журнала о революционной политике, и там я сделал акцент на политической стороне проблемы. В принципе, очерк был только одним из аргументов, над которыми я в то время работал. Мой тезис заключается в том, что неолиберальная идеология (идеология «свободного рынка»), которая доминировала на планете со времен Тэтчер и Рейгана, на самом деле была полной противоположностью тому, что она сама о себе заявляла. В действительности же это был политический проект в экономической маскировке.

Я пришел к этому заключению, потому что оно казалось единственным способом объяснить, как на самом деле ведут себя власть имущие. В то время как неолиберальная риторика всегда подчеркивала, что необходимо высвободить волшебные силы рынка, а экономическая эффективность должна быть превыше всех прочих ценностей, общие последствия политики свободного рынка заключались в том, что темпы экономического роста снизились практически везде,

³ Насколько я знаю, о бредовой работе была написана только одна книга – «Boulots de Merde!». Ее написали в 2015 году парижские журналисты Жюльен Бриго и Оливье Сиран, и они сказали мне, что были непосредственно вдохновлены моей статьей. Это хорошая книга, но в ней обсуждаются несколько иные вопросы, чем здесь.

кроме Индии и Китая, остановилось научное и технологическое развитие, а в самых богатых странах молодое поколение впервые за несколько столетий ожидает, что его жизнь будет менее благополучной, чем у поколения родителей. Но на эти последствия сторонники рыночной идеологии всегда отвечают призывами дать еще более сильную дозу того же лекарства, а политики послушно следуют этим требованиям. Это меня всегда поражало. Если бы частная компания наняла консультанта для разработки бизнес-плана и план привел к резкому падению прибыли, то консультанта бы уволили. Ну, или, по меньшей мере, его попросили бы придумать другой план. Похоже, с рыночными реформами этого никогда не происходило. Чем более провальными они были, тем сильнее их продвигали. Единственный логичный вывод – за этим проектом на самом деле стояли не экономические соображения.

Но что же тогда? Мне казалось, что ответ следует искать в том, как мыслит политический класс. Почти все, кто принимает ключевые решения, посещали колледж в шестидесятые, когда кампусы находились в центре политического брожения. Эти люди очень сильно хотели, чтобы такого больше никогда не произошло. В результате, хотя их и может беспокоить падение экономических показателей, они вполне довольны тем, что сочетание ряда факторов, таких как глобализация, уничтожение профсоюзов, создание уязвимой и перегруженной рабочей силы, – одновременно с агрессив-

ным заигрыванием с шестидесятническими призывами к гедонистическому освобождению личности (то, что стали называть «либерализм как стиль жизни», «консерватизм в налогах») – привело к концентрации всё большего богатства и власти в руках богатых и практически полностью уничтожило основу для организованного противостояния их власти. Это, возможно, не очень хорошо сработало с экономической точки зрения, но в политическом плане это сработало просто идеально. По крайней мере, у них нет никаких причин отказываться от такой политики. В том очерке я всего лишь развил эту идею: когда мы обнаруживаем, что какие-то действия совершаются во имя экономической эффективности, но при этом выглядят абсолютно нерациональными с экономической точки зрения (например, если кто-то платит людям приличные деньги за то, что они ничего не делают), то нужно начать задавать вопрос, который задавали древние римляне: «*Qui bono?*» – «Кому это выгодно?» – и почему.

Это не конспирологический подход, а наоборот – *анти*-конспирологический. Я задавался вопросом о том, почему ничего *не* предпринимается. Экономические тенденции могут иметь разные причины, но если они приводят к проблемам для людей с властью и деньгами, то эти люди станут давить на институты с требованием вмешаться и что-то с этим сделать. Именно поэтому после финансового кризиса 2008–2009 годов крупные инвестиционные банки были спасены, в отличие от простых граждан с ипотекой. Распространение

бредовой работы, как мы увидим, произошло по ряду причин. Так что настоящий вопрос, который я задаю, состоит в том, почему никто не вмешался (если угодно, почему никто не организовал «заговор»), чтобы что-то с этим сделать.

* * *

В этой книге я хочу сделать намного больше.

Я считаю, что феномен бредовой занятости может пролить свет на более глубокие социальные проблемы. Нам нужно спросить себя не просто о том, как получилось, что такая значительная часть нашей рабочей силы оказывается занята задачами, которые работники сами признают бессмысленными, но также о том, почему такое большое количество людей верит, что это состояние вещей является нормальным, неизбежным или даже желательным. И вот что еще более странно. Эти люди придерживаются подобных мнений на абстрактном уровне и даже считают абсолютно нормальным, что те, кто занимается бессмысленной работой, должны получать больше денег, уважения и признания, чем те, кто делает что-то, что сами они считают полезным. Не впадают ли они тогда сами в депрессию и отчаяние, если занимают должности, где им платят за то, что они ничего не делают или не делают ничего, что они считали бы полезным для других людей? Здесь явно переплетены взаимно противоречащие идеи и мотивы. Одна из задач этой книги – начать с ни-

ми разбираться. Для этого нужно задать конкретные вопросы, например: «Откуда на самом деле берется бредовая работа?» Но также придется задаться и более глубокими историческими вопросами, к примеру: «Когда и как мы стали верить, что творчество должно приносить страдание?» Или «Как мы пришли к идее, что можно продавать свое время?» И наконец, нужно будет задаться фундаментальными вопросами о природе человека.

Эта книга также преследует политическую цель.

Я бы хотел, чтобы эта книга стала стрелой, нацеленной в самое сердце нашей цивилизации. Есть что-то глубоко неправильное в том, что мы с собой сделали. Мы стали цивилизацией, основанной на работе, – даже не на «производительной работе», а просто на работе как цели и смысле самим по себе. Мы стали полагать, что мужчины и женщины, которые не работают больше, чем хотят, на работе, которая им не особенно нравится, – это плохие люди, недостойные любви, заботы и поддержки со стороны сообщества. Мы как будто дали коллективное согласие на свое собственное порабощение. Когда мы осознаём, что половину времени занимаемся абсолютно бессмысленной или даже контрпродуктивной деятельностью (причем обычно по приказу людей, которые нам не нравятся), то наша главная политическая реакция состоит в том, что нас начинает терзать злоба из-за того, что кто-то, возможно, избежал этой ловушки. В результате ненависть, обида и подозрение стали тем клеем, на котором

держится общество. Это катастрофическое положение дел. Я хочу, чтобы это закончилось.

Если эта книга сможет хоть как-то приблизить этот конец, то ее стоило написать.

Глава 1. Что такое бредовая работа?

Начнем с того, что можно считать хрестоматийным примером бредовой работы.

Курт работает на субподрядчика немецкой армии. Точнее... на самом деле он работает на субподрядчика субподрядчика субподрядчика немецкой армии. Вот как он описывает свою работу:

У немецкой армии есть субподрядчик, который выполняет работу в сфере информационных технологий (ИТ).

У ИТ-компании есть субподрядчик, который управляет их логистикой.

В логистической компании есть субподрядчик, который занимается у них управлением персоналом; там я и работаю.

Скажем, солдат А переезжает в кабинет на две комнаты дальше по коридору. Вместо того чтобы просто перенести туда свой компьютер, он должен заполнить бланк.

Тот субподрядчик, который занимается ИТ, получает этот бланк, его просматривают, одобряют и отправляют дальше в логистическую компанию.

Логистическая компания, в свою очередь, одобряет перемещение солдата по коридору, а потом

запрашивает у нас персонал.

Люди в нашем офисе делают свою работу, и вот дело доходит до меня.

Мне пишут: «Будьте в казарме В во время С». Обычно эти казармы находятся на расстоянии от ста до пятисот километров от моего дома, так что мне выдают автомобиль напрокат. Я сажусь в машину, еду в казармы, говорю диспетчеру, что я приехал, заполняю бланк, отсоединяю компьютер, кладу его в коробку, запечатываю ее, прошу парня из логистической компании отнести коробку в соседнюю комнату. Там я распечатываю коробку, заполняю еще один бланк, подключаю компьютер, звоню диспетчеру, чтобы сообщить, сколько времени всё это заняло, получаю пару подписей, еду на арендованной машине обратно домой, посылаю диспетчеру письмо со всеми документами и затем получаю оплату.

Солдат мог бы просто перенести свой компьютер на пять метров, но вместо этого два человека тратят в общей сложности шесть – десять часов на дорогу, заполняют около пятнадцати страниц бумаг и тратят добрых четыреста евро из карманов налогоплательщиков⁴.

Это похоже на классический пример нелепой армейской волокиты, как у Джозефа Хеллера в романе 1961 года «Уловка-22», за исключением одного ключевого момента: в этой

⁴ «Bullshit Jobs», Liquid Legends. URL: www.liquidlegends.net/forum/general/460469-bullshit-jobs?page=3.

истории почти никто в действительности не работает в вооруженных силах. Строго говоря, все эти люди относятся к частному сектору. Когда-то, конечно, у каждой армии были собственные отделы связи, логистики и кадров, но сейчас это всё должно проходить через несколько слоев аутсорсинга в частном секторе.

Работу Курта можно считать хрестоматийным примером бредовой работы по одной простой причине: если бы это рабочее место убрали, в мире ничего бы заметно не изменилось. Не исключено, что положение дел только бы улучшилось, ведь немецким военным базам, вероятно, пришлось бы найти более толковый способ перемещать оборудование. Но самое важное, что Курт не только выполняет абсурдную работу, но и сам прекрасно знает о ее абсурдности. (На самом деле в блоге, где он опубликовал эту историю, ему даже пришлось доказывать бесполезность этой работы куче поклонников свободного рынка: как всегда на интернет-форумах, они мгновенно появились и стали утверждать, что раз работа Курта создана в частном секторе, она по определению решает достойные задачи.)

Это я считаю определяющей чертой бредовой работы: она настолько бессмысленна, что даже человек, который занимается ею каждый день, не может убедить себя в том, что для этого есть хоть сколько-нибудь веская причина. Порой он не может признаться в этом своим коллегам – часто у него есть вполне весомые основания этого не делать. Тем не менее он

убежден, что его работа бессмысленна.

Давайте это будет нашим первым предварительным определением:

Предварительное определение: бредовая работа – это форма занятости, настолько бессмысленная, ненужная или вредная, что ее существование не может оправдать даже сам работник.

Иногда работа настолько бессмысленна, что никто даже не замечает исчезновения работника. Обычно такое происходит в государственном секторе:

В Испании госслужащий шесть лет не появлялся на работе и вместо этого изучал Спинозу

Jewish Times. 26 февраля 2016 года

На протяжении по крайней мере шести лет испанский госслужащий получал зарплату, но вместо работы тратил время на изучение трудов еврейского философа Баруха Спинозы, сообщили испанские медиа.

Месяц назад суд в Кадисе на юге Испании обязал шестидевятилетнего Хоакина Гарсию выплатить приблизительно тридцать тысяч долларов в качестве штрафа за то, что он не появлялся на работе в комитете водоснабжения Agua de Cadiz, где с 1996 года он числился инженером, сообщил

на прошлой неделе новостной сайт euronews.com.

Его отсутствие впервые заметили в 2010 году, когда Гарсия должен был получить медаль за выслугу лет. Заместитель мэра Хорхе Блас Фернандес начал наводить справки и выяснил, что Гарсию не видели на рабочем месте шесть лет.

Анонимные источники, близкие к Гарсии, сообщили газете El Mundo, что эти годы он посвятил изучению работ Спинозы, опального еврейского философа XVII века из Амстердама. Один из источников заявил El Mundo, что Гарсия стал знатоком Спинозы, но при этом опроверг, что Гарсия ни разу не появлялся на работе, и утверждает, что он просто приходил без строгого графика⁵.

В Испании эта история попала на первые полосы газет. Когда в стране режим строгой экономии и высокий уровень безработицы, кажется возмутительным, что некоторые госслужащие могут без последствий прогуливать работу годами и никто этого не замечает. Однако и оправдания Гарсии нельзя сбрасывать со счетов. Он объяснил, что много лет прилежно работал, наблюдая за городской водоочистой станцией, но затем в комитет водоснабжения пришло новое начальство, которое презирало Гарсию за его социалистические взгляды и не давало ему никакой ответственной работы.

⁵ Spanish Civil Servant Skips Work for 6 Years to Study Spinoza // Jewish Telegraphic Agency (JTA). 2016. February 26. URL: www.jta.org/2016/02/26/news-opinion/world/spanish-civil-servant-skips-work-for-6-years-to-study-spinoza.

Эта ситуация его настолько расстроила, что ему пришлось обратиться к врачу в связи с депрессией. В итоге, посоветовавшись со своим психотерапевтом, он решил, что вместо того, чтобы целыми днями притворяться занятым, он лучше убедит комитет водоснабжения, что работает с муниципалитетом, а муниципалитет – что он работает с комитетом водоснабжения, будет появляться в случае возникновения каких-либо проблем, а в остальное время просто будет сидеть дома и тратить свою жизнь с пользой⁶.

Подобные истории о государственном секторе появляются регулярно. Одна из наиболее известных – про почтальонов, которые вместо того, чтобы разносить почту, решили сваливать ее в кладовые, гаражи или мусорные баки, в результате чего тонны писем и посылок скапливались годами, и никто об этом даже не догадывался⁷. В романе Дэвида Фо-

⁶ *Henley J. Long Lunch: Spanish Civil Servant Skips Work for Years Without Anyone Noticing // Guardian (US). 2016. February 16. URL: www.theguardian.com/world/2016/feb/12/long-lunch-spanish-civil-servant-skips-work-for-years-without-anyone-noticing.* Быть может, его вдохновила мысль Спинозы о том, что все существа стремятся увеличить свою власть, но эта власть в одинаковой степени состоит как в возможности воздействовать на других, так и в возможности претерпевать чужое воздействие. Со Спинозистской точки зрения, худшая работа – это работа, на которой ты ни на кого не воздействуешь и на тебя никто не воздействует.

⁷ В принципе, работа почтальона – точно не бредовая работа. Но эта история подсказывает, что раз девяносто девять процентов писем, которые они решили не доставлять, были мусором, то, возможно, их работа не отличалась от бредовой работы. Вряд ли эта история действительно имела место, но она отражает некоторые общественные настроения. Об изменении отношения к почтовым ра-

стера Уоллеса «Бледный король», повествующем о жизни в офисе Налогового управления США в Пеории, штат Иллинойс, дело заходит еще дальше. Аудитор умирает за своим рабочим столом и остается в кресле на протяжении нескольких дней, прежде чем кто-то это замечает. Это кажется абсурдистской карикатурой, но в 2002 году примерно то же самое в действительности произошло в Хельсинки. Финский налоговый инспектор, работая в закрытом кабинете, скончался и просидел мертвым за своим рабочим столом более двух суток, в то время как тридцать человек продолжали работать вокруг него. «Люди думали, что он хотел спокойно поработать, и никто его не тревожил», – отметил его руководитель (что, в принципе, очень заботливо с его стороны)⁸.

Конечно, такие истории подталкивают политиков во всем мире призывать к расширению роли частного сектора. Они всегда утверждают, что там бы такого не произошло. И хотя мы действительно не слышали историй о сотрудниках FedEx или UPS, которые складывают посылки в сараях, приватизация порождает собственное безумие – зачастую еще более неприглядное, как показывает история Курта. Самое смешное, безусловно, заключается в том, что Курт в конечном счете работал на вооруженные силы Германии. Немецкую армию обвиняли много в чем, но ее редко упрекали за

ботникам, см. мою книгу: *Гребер Д. Утопия правил. О технологиях, глупости и тайном обаянии бюрократии*. М., 2016. С. 138–150.

⁸ См. <http://news.bbc.co.uk/1/hi/world/europe/3410547.stm?a>, 7 апреля, 2017.

неэффективность. Однако в потоке бреда тонут все лодки. В XXI веке даже бронетанковые дивизии оказались окружены суб-, суб-суб- и суб-суб-субподрядчиками всех сортов; командирам танков приходится выполнять сложные экзотические бюрократические ритуалы, чтобы переместить оборудование из одной комнаты в другую, в то время как люди, которые оформляют им бумаги, тайно публикуют в блогах подробные жалобы, насколько всё это глупо.

Судя по всем этим случаям, основная разница между государственным и частным сектором заключается не в способности порождать больше или меньше бестолковой работы. Она даже не в том, какую именно бестолковую работу они генерируют. Главное отличие в том, что обычно в частном секторе бестолковую работу контролируют намного строже. Так бывает не всегда: как мы увидим далее, поразительное число сотрудников банков, фармацевтических и инженерных компаний тратят большую часть времени на обновление страниц в Facebook. И всё же в частном секторе есть свои пределы. Если бы Курт просто ушел с работы, чтобы изучать своего любимого еврейского философа XVII века, его бы быстро освободили от занимаемой должности. Если бы комитет водоснабжения Кадиса приватизировали, менеджеры по-прежнему могли бы оставлять Хоакина Гарсию без ответственных обязанностей из-за неприязни к нему, но ему всё равно пришлось бы каждый день сидеть за своим рабочим столом, притворяясь, что он работает, либо же искать

себе другое место.

Пусть читатели сами решают, можно ли это считать прогрессом.

Почему профессия наемного убийцы не подходит в качестве примера бредовой работы

Еще раз: то, что я называю бредовой работой, – это работа, в основном или целиком состоящая из задач, которые сам работник считает бессмысленными, ненужными или даже вредными. Это работа, от исчезновения которой вообще ничего не изменится. И главное, это работа, про которую сами работники думают, что она не должна существовать.

Похоже, в современном капиталистическом обществе полно таких рабочих мест. Как я упомянул в предисловии, опрос YouGov обнаружил, что в Великобритании только пятьдесят процентов людей с постоянной работой были совершенно уверены, что их труд приносит миру какую-то пользу, а тридцать семь процентов уверены в том, что не приносит. В голландском опросе Schouten & Nelissen последний показатель достиг сорока процентов⁹. Если вдуматься, это поразительная статистика. В конце концов, существует огромное количество рабочих мест, которые никак нельзя назвать бессмысленными. Скорее всего, процент медсестер, водителей автобусов, стоматологов, дворников, фермеров,

⁹ «Vier op tien werknemers noemt werk zinloos». <http://overhetnieuwewerken.nl/vier-op-tien-werknemers-noemt-werk-zinloos/>.

учителей музыки, ремонтников, садовников, пожарных, художников-декораторов, сантехников, журналистов, инспекторов по технике безопасности, музыкантов, портных и регулировщиков пешеходных переходов перед школами, которые на вопрос: «Имеет ли ваша работа какую-нибудь значимость для мира?» – ответили отрицательно, был близок к нулю. Результаты моих собственных исследований показывают, что сотрудники магазинов и ресторанов и другие работники сферы услуг с невысокими должностями тоже редко считают свою работу никчемной. Многие работники сферы обслуживания ненавидят свою работу, но даже они осознают, что их труд все-таки что-то меняет в мире¹⁰.

Итак, если от тридцати семи до сорока процентов работающего населения страны убеждены, что от их труда вообще ничего не меняется, и еще значительная часть допускает, что это так, то можно заключить, что любой офисный работник, которого можно заподозрить в том, что он втайне считает свою работу бредовой, действительно именно так и думает.

* * *

В первой главе я прежде всего хотел бы определить, что я

¹⁰ Типичное замечание от Руфуса: «Мне бы очень хотелось сказать вам, что моя самая бесполезная работа заключалась в приготовлении латте для исключительно важных особ, но, оглядываясь назад, я понимаю, что на самом деле помог сделать их день лучше».

понимаю под бредовой работой; в следующей же главе я изложу типологию ее основных разновидностей. В последующих главах мы благодаря этому поймем, откуда берутся бредовые должности, почему их стало так много и каковы их психологические, социальные и политические последствия. Я уверен, что эти последствия возникают незаметно, но при этом весьма пагубны. Мы создали общество, где множество людей вовлечены в бесполезную занятость и при этом ненавидят и презирают как тех, чья работа наиболее важна для общества, так и тех, у кого вообще нет оплачиваемой работы. Но прежде чем перейти к анализу этой ситуации, необходимо ответить на возможные возражения.

Читатель, может быть, заметил определенную двусмысленность в моем изначальном определении, согласно которому бредовая работа включает в себя обязанности, которые работник считает «бессмысленными, ненужными или даже вредными». Однако, разумеется, работа, которая не имеет заметных последствий, и работа, которая имеет вредные последствия, – это не одно и то же. Большинство читателей согласятся, что наемный убийца приносит в целом больше вреда, чем пользы; но можем ли мы назвать работу киллера бредовой? Это звучит как-то неправильно.

Как учил Сократ, когда такое случается – когда наши собственные определения приводят к результату, который интуитивно кажется нам неправильным, – это происходит потому, что мы сами не знаем о своих подлинных воззрениях.

(Поэтому Сократ считал истинным предназначением философов говорить людям о том, о чем они уже знают, но еще не понимают, что они это знают. Можно сказать, что антропологи – в том числе я – занимаются чем-то похожим.) Словосочетание «бредовая работа» находит отклик у многих людей. Оно по какой-то причине что-то для них значит. Это означает, что в их головах хотя бы на каком-то интуитивном уровне есть критерии, позволяющие сказать: «Ну до чего бредовая была работа» или «Да, та работа была так себе, но не то чтобы прямо бредовая». Многие люди, занятые вредной работой, чувствуют, что эта фраза к ним подходит, а другие ясно чувствуют, что это не про них. Лучший способ выяснить, каковы же эти критерии, – рассмотреть пограничные случаи.

Итак, почему нам кажется, что про наемного убийцу нельзя сказать, что у него бредовая работа?¹¹

Наверное, причин много, но одна из них заключается в том, что киллер (в отличие от, скажем, валютного спекулянта или исследователя рынка какого-нибудь бренда) вряд ли будет делать ложные заявления. Конечно, мафиози обычно утверждает, что он всего лишь «бизнесмен». Но если уж он признается, чем он на самом деле занимается, то он обычно вполне честен по поводу того, что он делает. Он вряд ли станет делать вид, что его работа каким-либо образом бла-

¹¹ Должен заметить, что я здесь опираюсь скорее на то, как киллеры представлены в популярной культуре, а не на этнографические и социологические исследования реальных киллеров.

готворна для общества, даже в той степени, в какой он будет настаивать, что она вносит вклад в успех команды, предоставляющей «полезные» товары или услуги (наркотики, проституцию и так далее), – а если и станет, то не всерьез.

Теперь мы можем доработать наше определение. Бредовая работа – это не просто работа, которая бесполезна или вредна; обычно она также включает в себя некий элемент притворства или обмана. Работнику надо делать вид, будто его работа существует не просто так, даже если он втайне сам в это не верит. Между притворством и реальностью должен быть некий зазор. (Это обосновано и с точки зрения этимологии¹²: в конце концов, в английском языке «bullshitting» – это форма нечестности¹³.)

Сделаем теперь вторую попытку:

Предварительное определение – 2: бредовая работа – это настолько бессмысленная, ненужная или вредная

¹² Интересно, что *bull* – не сокращение от *bullshit*, а наоборот, слово *bullshit* возникло в XX веке от слова *bull*. Изначально это слово происходит от французского *bole* – «обман, мошенничество». Само слово *bullshit* впервые появилось в неопубликованной поэме Т. С. Элиота. *Bollocks* (ерунда) – тоже производное от *bole*.

¹³ Я бы сказал «ложь», но философу Гарри Франкфурту (см.: *Frankfurt G. On Bullshit*. Princeton, 2005) принадлежит известное утверждение, что *bullshitting* – это совсем не то же самое, что ложь. Разница примерно такая же, как и между убийством и непреднамеренным убийством: одно – намеренный обман, второе – беспечное пренебрежение правдой. Не уверен, что это разграничение хорошо работает в данном контексте, но не думаю, что имеет смысл углубляться в эту дискуссию.

форма занятости, что даже сам работник не может оправдать ее существование, хотя он чувствует необходимость притворяться, что это не так.

Конечно, есть и другая причина, почему труд киллера – не бредовая работа. Сам наемный убийца не убежден в том, что его работа не должна существовать. Большинство мафиози считают, что продолжают древнюю и благородную традицию, которая ценна сама по себе, вне зависимости от того, вносит ли она вклад в общее благо. Поэтому, кстати, и «феодалный сюзерен» – это также не бредовая должность. Короли, графы, императоры, паши, эмиры, сквайры, заминдары, лендлорды и им подобные могут, пожалуй, быть бесполезными людьми. Многие утверждают (и я склонен с этим согласиться), что они играют пагубную роль в человеческих отношениях. Но *они сами* так не считают. Если только король не является тайным марксистом или республиканцем, можно с уверенностью сказать, что «король» – не бредовая должность.

Это важно иметь в виду, потому что большинство людей, которые причиняют миру основной вред, об этом даже не подозревают. Или же они дают себя убедить бесконечной свите из оплаченных прихвостней и подхалимов, которые неизбежно собираются вокруг них с историями о том, почему они и вправду делают все хорошо (сегодня их иногда называют мозговыми центрами (think tanks)). Это касается как директоров инвестиционных банков, занятых финансовыми

спекуляциями, так и военных лидеров в странах вроде Северной Кореи или Азербайджана. Мафиозные семьи – не характерный пример, возможно, потому, что они особо и не претендуют на полезность, ведь, в конечном счете, они просто миниатюрная и незаконная разновидность той же самой феодальной традиции: изначально они играли роль силового ресурса для местных сицилийских землевладельцев, но со временем стали действовать самостоятельно¹⁴.

Наконец, последняя причина, почему труд киллера не может считаться бредовой работой: не совсем ясно, работа ли это вообще. Да, киллер вполне может быть в том или ином качестве нанят местным криминальным авторитетом. Например, криминальный авторитет может дать ему фиктивную должность охранника в казино. В таком случае мы

¹⁴ Для того чтобы понять, в чем заключаются такие феодальные отношения, вспомните фамилию Корлеоне. Так звали выдуманный мафиозный клан в романе Марио Пьюзо «Крестный отец» и в его экранизации Фрэнсисом Фордом Coppola, но на самом деле это название городка в Сицилии, откуда родом множество мафиози. На итальянском это слово означает «львиное сердце». Скорее всего, это связано с тем, что норманны, которые завоевали Англию в 1066 году, до этого также захватили арабскую Сицилию и переняли многие элементы управления у арабов. Вспомните: в историях о Робине Гуде главный злодей – это шериф Ноттингема, а король, который всегда где-то далеко в крестовых походах, – Ричард Львиное Сердце. «Шериф» – англизированная версия арабского слова «шариф», и это как раз одна из должностей, позаимствованных из административного управления Сицилии. Вопрос о том, существует ли прямая связь между Корлеоне и британским королем, открыт, но что-то общее у них явно есть. Так что, хотя и косвенно, герой Марлона Брандо в «Крестном отце» обязан своим именем Ричарду Львиное Сердце.

определенно можем назвать *эту* работу бредовой. Но деньги он получает не за работу киллером.

* * *

Теперь мы можем еще доработать наше определение. Когда говорят о бредовой работе, обычно имеют в виду работу по найму, будь то со сдельной оплатой или на условиях регулярной заработной платы (многие также добавили бы сюда платные консультации). Конечно, есть множество самозанятых, которые получают от других деньги, делая вид, что предоставляют какое-нибудь благо или услугу (обычно их называют аферистами, мошенниками, шарлатанами или обманщиками), точно так же как есть самозанятые, которые получают деньги от других, нанося или угрожая нанести им вред (их обычно зовут грабителями, налетчиками, вымогателями или ворами). В первом случае, по крайней мере, мы точно можем говорить об одурачивании (bullshit), но не о дурацкой работе (bullshit jobs), потому что это, строго говоря, не работа. Мошенничество – это разовый акт, а не профессия. То же самое касается «грязной работы»¹⁵. Иногда говорят о профессиональных ворах, но это просто означает, что

¹⁵ В оригинале игра слов: «Brink's job» – название комедийного фильма 1978 года о грабителях, в котором снялся Питер Фальк. Brink's – название известной фирмы, специализирующейся на охране и безопасности. – *Примеч. ред.*

кража для такого вора – основной источник дохода¹⁶. Никто на самом деле не платит им зарплату или жалование за то, что они обчищают квартиры. По этой причине нельзя сказать, что вор-взломщик – это работа в прямом смысле слова¹⁷.

На основании этих соображений мы, кажется, можем сформулировать окончательное рабочее определение.

Окончательное рабочее определение: бредовая работа – это настолько бессмысленная, ненужная или вредная оплачиваемая форма занятости, что даже сам работник не может оправдать ее существование, хотя в силу условий найма он чувствует необходимость притворяться, что это не так.

¹⁶ Многие занимаются грабежом в свободное время. Я когда-то жил в многоквартирном доме, где по понедельникам постоянно происходили ограбления. Как выяснилось впоследствии, грабителем был парикмахер, который как раз не работал по понедельникам.

¹⁷ Многие грабители, от похитителей произведений искусства до обыкновенных магазинных воришек, могут предлагать свои услуги другим, но даже в таком случае они действуют как независимые подрядчики, а значит, являются самозанятыми. С киллером ситуация сложнее. Можно сказать, что если кто-то является давним рядовым членом криминальной организации, то это следует считать «работой». Но мне не кажется, что так считает большинство людей, которые этим занимаются (как это на самом деле, я, конечно, не знаю).

О важности субъективного элемента, а также почему люди, которые считают свою работу бредовой, обычно правы

Думаю, это годное определение; по крайней мере, оно подходит для целей этой книги.

Внимательный читатель мог заметить еще один спорный момент. Мое определение является субъективным. Для меня бредовая работа – это занятие, которое сам работник считает бессмысленным, ненужным или вредным, и при этом я предполагаю, что работник прав¹⁸. Я предполагаю, что его представления основаны на реальности. Необходимо сделать подобное допущение, поскольку иначе мы бы ни к чему не пришли, так как одна и та же работа может один день быть бредовой, а на следующий день нет – в зависимости от того, как у работника меняется настроение. Идея очень проста: существует общественная ценность, которая не сводится к

¹⁸ Я не утверждаю, что такая работа – это «оплачиваемая форма занятости, которая *кажется* настолько бессмысленной, ненужной или вредной, что даже сам работник не может оправдать ее существование». Я говорю, что это *действительно* «насколько бессмысленная, ненужная или вредная оплачиваемая форма занятости, что даже сам работник не может оправдать ее существование». То есть работа не просто кажется человеку бредовой, но его представления являются обоснованными и верными.

рыночной стоимости, и, поскольку никто так и не придумал адекватного способа измерять ее, оценка самого работника описывает ситуацию наиболее адекватным образом¹⁹.

Как правило, совершенно ясно, почему это так: если человек работает в офисе и действительно тратит восемьдесят процентов времени на создание мемов про котиков, у него не может быть никаких иллюзий по поводу того, что он делает, вне зависимости от того, знают ли об этом его коллеги за перегородкой. Но даже в более сложных случаях, когда непонятно, какой вклад работник на самом деле вносит в деятельность организации, я всё же думаю, что лучше всех ответ знает он сам. Я понимаю, что кое-кому это утверждение покажется спорным. Руководители и другие большие шишки скажут, что сотрудники крупных корпораций обычно не вполне осознают свой вклад, так как общая картина видна только сверху. Я не считаю, что это совсем неверно: зачастую работники на низших уровнях не видят некоторые элементы общего контекста или им просто о них не сообщают, в особенности если компания занята чем-нибудь неза-

¹⁹ Давайте рассмотрим мой собственный случай. Сейчас я – профессор антропологии в Лондонской школе экономики. Некоторые люди считают, что антропология – это идеальный пример бредовой области. В 2011 году Рик Скотт, губернатор штата Флорида, даже привел антропологию как наилучший пример дисциплины, без которой университеты его штата спокойно бы обошлись. (*Jaschik J. Florida GOP Vs. Social Science // Inside Higher Education*. 2011. October 12. URL: www.insidehighered.com/news/2011/10/12/florida_governor_challenges_idea_of_non_stem_degrees).

конным²⁰. Но, судя по моему опыту, любую мелкую сошку, которая работает на компанию сколько-нибудь долго (скажем, год или два), рано или поздно отзовут в сторону и сообщат корпоративные секреты.

Да, бывают и исключения. Иногда менеджеры намеренно делят задачи таким образом, чтобы работники не понимали, как их труд способствует успеху дела в целом, – так часто делают в банках. Я даже слышал о фабриках в Америке, где рабочие на конвейере вообще не знают, что производит завод, хотя почти всегда оказывалось, что это было потому, что владельцы намеренно нанимали людей, которые не говорят по-английски. И всё же в этих случаях работники обычно думают, что их работа приносит пользу, просто они не знают, какую именно. Вообще, мне кажется, разумно предположить, что сотрудники обычно знают, что происходит в офисе или в цеху, и наверняка понимают, как их работа помогает (или не помогает) делу, – по крайней мере, они это по-

²⁰ Мне рассказывали, что в Countrywide Financial, одном из ключевых участников скандала с субстандартным ипотечным кредитованием 2008 года, было два класса работников: «задроты» на низших уровнях и «свои ребята», которые были в курсе всех махинаций. В своем исследовании я наткнулся на еще более показательный пример: одна женщина написала мне о том, как она почти год продавала рекламу в бортовом журнале, которого, как она со временем выяснила, на самом деле не существовало. Подозрения у нее появились, когда она поняла, что ни разу не видела журнал ни в офисе, ни в самолете, хотя летала она довольно часто. В конце концов ее коллеги по секрету признались ей, что вся ее работа была фикцией.

нимают лучше, чем кто-либо еще²¹. А вот понимают ли это руководители, иногда неизвестно. В своем исследовании я часто сталкивался с тем, что рядовые сотрудники задавались вопросом: «*Знает ли* мой начальник, что я трачу восемьдесят процентов времени на создание мемов про котиков? Он только притворяется, что не замечает, или он правда не в курсе?» И чем выше вы находитесь на служебной лестнице, тем больше у людей причин скрывать от вас правду всёи тем хуже становится эта ситуация.

Самая сложная проблема связана с вопросом о том, можно ли считать полностью бредовыми определенные *виды* работы (скажем, продажи по телефону, маркетинговые исследования, консалтинг), то есть можно ли сказать, что они производят хоть какую-то позитивную общественную ценность. Здесь единственное, что я могу сказать, – это что лучше всего довериться суждениям самих работников. В конце концов, общественная ценность зависит от того, что люди считают общественной ценностью. А раз так, то кто знает лучше

²¹ Как обычно, нет правил без исключений. Как мы увидим далее, во многих крупных организациях (например, в банках) топ-менеджеры нанимают консультантов или внутренних аудиторов, чтобы понять, чем люди на самом деле занимаются. Один банковский аналитик рассказал мне, что восемьдесят процентов сотрудников банка занимаются ненужными делами и, как ему кажется, даже не осознают этого, так как их держат в неведении относительно того, какую роль они играют в организации в целом. Однако, по его словам, начальники этих людей знали немногим больше и поэтому отвергли все его предложения что-то изменить. Важно также подчеркнуть, что люди не полагали ошибочно, что у них бредовая работа, – дело обстоит как раз таки наоборот.

работников? В этом случае я бы сказал, что если большинство занятых какой-то работой втайне думает, что их работа не имеет общественной ценности, значит, нужно исходить из того, что они правы²².

Конечно, педанты и здесь найдут что возразить. Они спросят: откуда мы можем знать наверняка, что втайне думает большинство работников в отрасли? Конечно, невозможно сказать точно. Даже если бы мы могли провести опрос среди лоббистов или финансовых консультантов, неясно, сколько из них дали бы честные ответы. Когда я в самом начале писал в своем эссе о бесполезных отраслях, я исходил из того, что лоббисты и финансовые консультанты в основном знают о своей бесполезности и что многих из них, если не всех, часто посещает мысль, что мир ничего не потерял бы, если бы их профессии просто исчезли.

Я могу ошибаться. Возможно, корпоративные лоббисты и финансовые консультанты искренне верят в теорию общественной ценности, согласно которой их работа важна для здоровья и благосостояния народа. Возможно, поэтому они спят спокойно в своих постелях, уверенные, что их работа приносит счастье всем вокруг. Не знаю наверняка, но, долж-

²² Даже здесь можно не согласиться. А как насчет сайентологов? Почти все, кто проводит исследования с помощью е-метров, чтобы люди могли обнаружить пережитую в прошлой жизни травму, убеждены в невероятной общественной ценности своей работы, хоть большинство и считает их либо помешанными, либо мошенниками. Но, опять же, это не очень важно, ведь никто и не говорит, что целители – это бредовая работа.

но быть, это скорее относится к тем, кто продвинулся вверх по служебной лестнице. Потому что представляется логичным, что чем больше вреда власть имущие причиняют миру, тем больше подхалимов и пропагандистов собирается вокруг и выдумывает, почему они на самом деле творят добро, и тем вероятнее, что хотя бы часть власть имущих им поверит²³. Всё, без сомнения, выглядит так, будто корпоративные лоббисты и финансовые консультанты причиняют миру непропорционально много вреда (по крайней мере, если речь идет о вреде, который причиняется людьми при исполнении ими профессиональных обязанностей). Возможно, им действительно приходится заставлять себя поверить в то, что они делают.

В таком случае финансовое дело и лоббизм вовсе не бредовая работа; они, скорее, похожи на работу наёмных убийц. На самом верху иерархии дело, видимо, так и обстоит. Например, как я упоминал в эссе в 2013 году, я не знаю ни одного корпоративного юриста, который не считал бы свою работу бредовой. Это, конечно, также говорит и о том, с какими корпоративными юристами я знаком: эти люди когда-то были поэтами или музыкантами. Но еще важнее то, что они не особенно высоко стоят в иерархии. У меня складывается впечатление, что по-настоящему влиятельные корпоратив-

²³ Можно показать, что часто пропаганда, которая, по идее, должна обманывать своих жертв, на самом деле в первую очередь направлена на одурачивание самих пропагандистов.

ные юристы искренне верят в то, что заняты делом. А может, их просто не волнует, приносят они пользу или вред.

На самом верху финансовой пищевой цепочки это определено так. В апреле 2013 года, по странному стечению обстоятельств, мне довелось присутствовать на конференции «Как окончательно исправить банковскую систему», проводимой Федеральным резервным банком Филадельфии. На ней выступил Джеффри Сакс, экономист из Колумбийского университета, известный прежде всего тем, что разработал для стран бывшего Советского Союза реформы, названные «шоковой терапией». Он выступал по видеосвязи и ошеломил всех, когда он, как выразились бы аккуратные журналисты, «на редкость откровенно» высказался о руководителях американских финансовых учреждений. Особую ценность словам Сакса придает то, что, как он постоянно подчеркивал, многие из этих людей были с ним совершенно честны, поскольку предполагали, и не совсем безосновательно, что он на их стороне:

Знаете, я сейчас часто вижу с этими людьми на Уолл-стрит... я их знаю. Это люди, с которыми я обедаю. И я скажу совершенно прямо: там нездоровая моральная среда. [Эти люди] не считают себя обязанными платить налоги, не чувствуют ответственности перед клиентами, ответственности перед контрагентами по сделкам. Они грубые, жадные, агрессивные, у них действительно нет тормозов, и эти люди здорово надули всю систему. Они искренне

считают, что у них есть Богом данное право брать сколько угодно денег и делать это любым способом, законным или незаконным.

Если посмотреть на пожертвования на избирательные кампании, что мне как раз вчера довелось сделать по другим причинам, то финансовые рынки – это спонсоры номер один на выборах в США сегодня. Наша политика коррумпирована насквозь... Обе партии по уши в этом.

И всё это привело к ощущению безнаказанности, которое и правда потрясает, его сейчас можно заметить при личном общении с ними. Это очень, очень нездоровая ситуация. Я четыре года ждал – уже даже пять лет, – что встречу на Уолл-стрит хоть кого-нибудь, кто заговорил бы на языке морали. И я этого так ни разу и не увидел²⁴.

Вот, пожалуйста. Если Сакс был прав (а в самом деле, кому лучше знать, как не ему?), то на командных высотах финансовой системы находятся уже не люди, занятые бредовой работой. Это даже не люди, которые поверили собственным пропагандистам. Это просто кучка жуликов.

Важно также отличать бессмысленную работу от просто

²⁴ Эти слова были незапланированными, никто их не записывал. Цитата восстановлена частично из: *Byrne J. A. Influential Economist Says Wall Street Is Full of Crooks* // New York Post. 2013. April 28. URL: <http://nypost.com/2013/04/28/influential-economist-says-wall-streets-full-of-crooks>, частично из статьи Джанет Таваколи в Business Insider (www.businessinsider.com/i-regard-the-wall-street-moral-environment-as-pathological-2013-9?IR=T), а частично из моих собственных записей с той конференции.

плохой работы. В качестве названия для последней я использую часто употребляемое слово «дерьмовая работа» (shit jobs).

Я поднял этот вопрос только потому, что эти два понятия постоянно путают, а это странно, ведь между ними нет ничего общего. Их даже можно противопоставить друг другу. Бредовая работа часто хорошо оплачивается, и у сотрудников, выполняющих ее, обычно отличные условия труда; просто она бессмысленна. Говноработа обычно совсем не бесполезная – как правило, это нужное занятие, которое явно приносит обществу пользу, просто к работникам плохо относятся и им мало платят.

Конечно, некоторые профессии сами по себе неприятны, но всё же приносят удовлетворение каким-то иным образом. (Есть старый анекдот о парне, который убирал слоновий навоз в цирке. Что бы он ни делал, он никак не мог избавиться от запаха. Он менял одежду, мыл голову, бесконечно натирался мылом, но запах не исчезал, и женщины его избегали. Старый друг наконец спросил его: «Зачем ты так с собой? Вокруг так много других мест, где ты мог бы работать». Парень ответил: «Что?! И бросить шоу-бизнес?!») Эта работа, в чем бы она ни заключалась, не бредовая и не дерьмовая. Некоторые другие виды работы, например уборка, сами по себе не являются унижительными, но их легко сделать таковыми.

Например, в университете, где я сейчас работаю, к убор-

щикам относятся ужасно. Как и в большинстве университетов сегодня, эта работа была выведена на аутсорсинг. Их нанимает не сам университет, а агентство, чей логотип красуется на фиолетовой униформе уборщиков. Им мало платят, они вынуждены работать с опасными химикатами, из-за чего им часто приходится брать отпуск для восстановления, например потому, что у них повреждены руки (а отпуск никак не компенсируется), и вообще отношение к ним наполнено презрением и произволом. Нет никакой причины так оскорбительно относиться к уборщикам. Но, по крайней мере, они могут быть горды (и, уверяю вас, обычно они действительно горды), потому что знают, что здания необходимо чистить, а значит, без труда уборщиков университет просто не смог бы функционировать²⁵.

Дерьмовая работа – это синий воротничок с почасовой оплатой, а бредовая работа – это белый воротничок с окладом. Люди, делающие дерьмовую работу, часто сталкиваются с пренебрежением; мало того, что они вкалывают, так еще именно поэтому их не уважают. Но они хотя бы знают, что делают что-то полезное. Люди, выполняющие бредовую работу, наоборот, обычно окружены почетом и уважением, их ценят как профессионалов, они хорошо зарабатывают, и считается, что они многого достигли и имеют все основания

²⁵ Пока я проводил исследование, я наткнулся на удивительно большое число людей (ну, их трое) с высшим образованием, которым настолько надоела бессмысленность офисной работы, что они в самом деле стали уборщиками – просто чтобы ощущать, что занимаются честным трудом.

гордиться тем, что делают. И всё же в душе они знают, что ничего не достигли. Они чувствуют, что не сделали ничего, чтобы заслужить все эти потребительские игрушки, которыми они наполнили свою жизнь. У них присутствует ощущение, что всё это построено на лжи, и это действительно так.

Это два абсолютно разных вида угнетения. Безусловно, не стоит приравнивать их друг к другу. Мало кто из моих знакомых променял бы бессмысленную должность менеджера среднего звена на работу канавокопателем, хотя они понимают, что канавы и правда надо копать. (Впрочем, я знаю людей, которые бросили свою бредовую работу, чтобы стать уборщиками, и вполне этим довольны.) Я лишь утверждаю, что каждый из этих двух видов работы угнетает по-своему²⁶.

Теоретически также возможно работать одновременно и на бредовой и на дерьмовой работах. Думаю, если представить себе худшую работу на свете, она будет сочетанием этих двух видов. Когда Достоевский был в ссылке в Сибири, он придумал теорию, что самый ужасный вид пытки – это заставить человека бесконечно выполнять работу, которая явно бессмысленна. Он заметил, что, хотя заключенные были приговорены к «каторжным работам», на деле работа была не такой уж каторжной. У крестьян работа обычно намного тяжелее. Но крестьяне хотя бы отчасти работали на себя. На

²⁶ Мне не следовало бы это объяснять, но всегда находятся читатели, у которых не очень хорошо с логикой: то, что говноработа обычно бывает полезной и нужной, не значит, что вся полезная и нужная работа – говно.

каторге тяжесть труда заключалась в том, что труженики ничего от труда не получали:

Мне пришло раз на мысль, что если б захотели вполне раздавить, уничтожить человека, наказать его самым ужасным наказанием, так что самый страшный убийца содрогнулся бы от этого наказания и пугался его заранее, то стоило бы только придать работе характер совершенной, полнейшей бесполезности и бессмыслицы.

Если теперешняя каторжная работа и безынтересна и скучна для каторжного, то сама в себе, как работа, она разумна: арестант делает кирпич, копает землю, штукатурит, строит; в работе этой есть смысл и цель. Каторжный работник иногда даже увлекается ею, хочет сработать ее ловчее, скорее, лучше. Но если б заставить его, например, переливать воду из одного ушата в другой, а из другого в первый, толочь песок, перетаскивать кучу земли с одного места на другое и обратно, — я думаю, арестант удавился бы через несколько дней или наделал бы тысячу преступлений, чтоб хоть умереть, да выйти из такого унижения, стыда и муки²⁷.

²⁷ *Достоевский Ф. М. Записки из мертвого дома // Достоевский Ф. М. Собр. соч.: в 15 т. Т. 3. Л., 1988. С. 205—481. Мой друг Андрей Грубачич рассказал о своем деде, с которым именно это и проделывали в качестве пытки, когда он находился в югославском лагере для перевоспитания в 1950-е годы, в эпоху правления Тито. Видимо, надзиратели читали классику.*

О распространенном заблуждении, что бредовая работа в основном бывает в государственном секторе

Мы уже выявили три вида работы: полезная работа (которая может быть и дерьмовой), бредовая работа, а также небольшая, но отвратительная прослойка гангстеров, владельцев доходных домов в трущобах, высокопоставленных корпоративных юристов и руководителей хедж-фондов — в основном просто эгоистичных ублюдков, которые даже не пытаются казаться кем-то другим²⁸. Мне кажется, что в каждой из этих ситуаций люди сами лучше всех понимают, кто к какой категории относится. Прежде чем перейти к типологии, я хотел бы разобраться с несколькими распространенными заблуждениями. Если заговорить о бредовой работе с человеком, который впервые слышит этот термин, то он, скорее всего, подумает о дерьмовой работе. Но если уточнить, о чем идет речь, ему, вероятно, придет в голову один из двух распространенных стереотипов. Он может решить, что речь идет о государственных чиновниках. А если он поклонник

²⁸ Конечно, эта трехчастная классификация не претендует на исчерпывающую точность. Например, в нее не включены занятия, которые часто называют «охранным трудом». Значительная часть этих рабочих мест (в частности, ненужные надзиратели) — бредовая работа, но другая часть — просто плохая или неприятная работа.

книги Дугласа Адамса «Автостопом по Галактике», то может подумать, что вы имеете в виду парикмахеров.

С бюрократами разобраться проще, так что давайте начнем с них. Вряд ли кто-то будет спорить с тем, что в мире множество бесполезных бюрократов. Однако мне кажется важным, что в наши дни в частном секторе их не меньше, чем в государственном. Вы можете столкнуться с несносным человечком в костюме, зачитывающим непонятные правила и положения, как в банке или салоне сотовой связи, так и в паспортном столе или в комиссии по районированию. Более того, государственная и частная бюрократия настолько переплелись, что зачастую их очень трудно разделить друг от друга. Отчасти из-за этого я начал эту главу с рассказа о работнике частной компании, которая сотрудничала с немецкой армией. Эта история не только показывает, что ошибочно думать, будто бредовая работа существует в основном в государственной бюрократии, но также демонстрирует, как «рыночные реформы» почти гарантированно создают дополнительную бюрократию, а не сокращают ее²⁹. В своей предыдущей книге, «Утопия правил», я уже отмечал, что если вы пожалуетесь на бюрократическую волокиту в банке, то его

²⁹ В книге «Утопия правил» (с. 12) я называю это «железным законом либерализма»: «...всякая рыночная реформа, всякое правительственное вмешательство с целью уменьшить бюрократизм и стимулировать рыночные силы в конечном счете приводит к увеличению общего объема регулирования, общего количества бумажной волокиты и общего числа бюрократов, которых привлекает на службу правительство».

сотрудники вам скажут, что это из-за государственных правил. Но если выяснить, откуда взялись эти правила, скорее всего, обнаружится, что большинство из них были созданы самим банком.

Тем не менее люди настолько прочно вбили себе в голову, что государство всегда без надобности раздувает штаты и создает лишние уровни административной иерархии, а в частном секторе всё эффективно и строго по делу, что, судя по всему, никакие факты уже не смогут их переубедить.

Несомненно, некоторые из этих заблуждений связаны с воспоминаниями о таких странах, как Советский Союз. В этих странах была политика всеобщей занятости, поэтому стране приходилось создавать рабочие места для всех, независимо от того, существовала в этом необходимость или нет. Так в СССР появились магазины, где покупателям приходилось проходить через трех разных продавцов, чтобы купить буханку хлеба, или дорожные бригады, где две трети рабочих пили, играли в карты или дремали. Обычно об этом вспоминают, чтобы доказать, что при капитализме такого никогда не произойдет. Ведь для частной фирмы, которая конкурирует с другими частными фирмами, не может быть ничего хуже, чем нанять людей, которые ей на самом деле не нужны. Если уж на то пошло, жалуются обычно на *чрезмерную* эффективность капитализма, когда к сотрудникам начинают приставать с постоянным увеличением норм выработки и надзором.

Я, конечно, не стану отрицать, что всё это зачастую имеет место. Давление на корпорации, от которых требуют сокращения рабочих мест и повышения эффективности, выросло вдвое после бешеной волны слияний и поглощений в 1980-х. Но это давление было направлено почти исключительно на людей в самом низу пирамиды, на тех, кто на самом деле что-то делает, обслуживает, чинит или перевозит. Скорее всего, каждый человек, которому надо носить на работе форму, находится под серьезным давлением³⁰. У сотрудников FedEx и UPS сумасшедшие графики, которые разработаны с «научной» эффективностью. На верхних уровнях тех же компаний дело обстоит иначе. Это можно объяснить главной слабостью менеджерского культа эффективности – если угодно, его ахиллесовой пятой. Дело в том, что, когда менеджеры начали проводить научные исследования, чтобы узнать, как наиболее эффективно использовать время и энергию при организации человеческого труда, они никогда не применяли эти же методы к самим себе, а если они это всё же делали, то добивались противоположного эффекта. В итоге в то самое время, пока от синих воротничков требовали увеличения нормы выработки и массово увольняли сотрудников, почти во всех крупных фирмах стало намного больше бессмысленных управленческих и административных должно-

³⁰ Собственно говоря, именно в этом смысл униформы, ведь часто ее заставляют носить людей, которые вообще не появляются на публике (например, работников прачечной в гостинице). Это способ сказать работникам: «Считай, что ты в армии, у нас здесь дисциплина».

стей. Это как если бы фирмы бесконечно проводили сокращения в цехах и использовали сэкономленные деньги, чтобы нанять еще больше ненужных работников в офисы на верхних этажах. (Как мы увидим, в некоторых компаниях буквально так и делали.) В результате точно так же, как социалистические режимы создали миллионы фиктивных рабочих мест для пролетариев, капиталистические режимы создали миллионы фиктивных рабочих мест для белых воротничков.

Как именно это произошло, мы рассмотрим позже. Пока же я еще раз подчеркну, что процессы, о которых мы будем говорить, происходят и в государственном, и в частном секторах, и это неудивительно: сегодня эти две области практически невозможно отличить друг от друга.

Почему профессия парикмахера – это неудачный пример бредовой работы

Люди часто винят во всем правительство, но, как ни странно, так же часто обвиняют во всем женщин. Если вы объясните, что речь идет не только о правительственных чиновниках, то многие сразу решат, что вы имеете в виду секретарей, администраторов на стойке у входа и прочие административные должности, которые обычно занимают женщины. Вообще, согласно разработанному нами определению, многие из этих должностей можно считать бредовыми, но убеждение, что на них обычно работают женщины, не просто сексистское, – оно говорит о явном непонимании того, как на самом деле функционирует большинство офисов. Гораздо более вероятно, что ассистентка (женщина) замдекана (мужчины) или «стратегического менеджера сети» (тоже мужчины) – единственный человек, который вообще делает какую-то реальную работу в офисе, так что ее босс может расслабиться и поиграть в World of Warcraft, чем он зачастую и занят.

Мы вернемся к этой динамике в следующей главе, когда будем исследовать роль шестерок; сейчас просто заметим, что у нас есть подтверждающие это статистические данные. В опросе YouGov, к сожалению, нет распределения по видам занятий, зато есть распределение по полу. Результаты пока-

зали, что мужчины считают свою работу бессмысленной гораздо чаще (сорок два процента), чем женщины (тридцать два процента). Опять же, видимо, они правы³¹.

Наконец мы добрались до парикмахеров. Боюсь, что Дугласу Адамсу тут за многое придется ответить. Иногда мне кажется, что каждый раз, когда я говорю, что значительная часть работы, которая выполняется в нашем обществе, не нужна, какой-то мужчина (всегда именно мужчина) вскакивает и говорит: «О, точно, прямо как парикмахеры!» Потом он объясняет, что это отсылка к научно-фантастическому комедийному роману Дугласа Адамса «Ресторан „У конца Вселенной“», в котором вожди планеты Голгафрингем решают избавиться от самых бесполезных жителей и выдумывают, что планета вот-вот будет уничтожена. Чтобы разобраться с этой проблемой, они создают флотилию из трех ковчегов, А, В и С; в первом из них – творческая часть населения, в последнем – рабочие, синие воротнички, а в среднем – все остальные, бесполезные люди. Все они должны погрузиться в искусственный сон и отправиться в новый мир, но на самом деле достраивают только корабль В и отправляют его по курсу, на котором он столкнется с солнцем. Герои книги ока-

³¹ Как ни странно, в опросе есть распределение по партийным предпочтениям (сторонники тори реже всех считают свою работу бредовой, а избиратели UKIP – чаще всех) и по регионам (доля бредовой работы выше всего в Южной Англии, исключая Лондон: сорок два процента, а ниже всего в Шотландии: двадцать семь процентов). Возраст и социальное положение практически не имеют значимого эффекта.

зываются на корабле В и рассматривают зал с миллионами космических саркофагов, в которых находятся эти бесполезные люди; изначально герои думают, что они мертвы. Один начинает зачитывать вслух надписи на табличках у каждого саркофага:

– Здесь написано: «Голгафрингемский флот, ковчег В, трюм № 7, санитарный инспектор телефонных будок второго класса» – и порядковый номер.

– Инспектор по санитарной обработке телефонов? Мертвый инспектор по санитарной обработке телефонов? – спросил Артур.

– Лучшая разновидность инспектора по санитарной обработке телефонов.

– Но что он здесь делает?

– Не думаю, что у него много дел.

Форд перешел к другому саркофагу. Минутная работа полотенцем, и он объявил:

– Парикмахер. Мертвый парикмахер. Каково?

В следующем саркофаге нашел свой последний приют клиентский менеджер рекламного агентства, рядом с ним покоился торговец подержанными автомобилями^{32{1}}.

Понятно, почему люди, которые впервые слышат о бредовой работе, вспоминают эту историю, но сам список про-

³² *Адамс Д.* Автостопом по Галактике. Ресторан «У конца Вселенной». М., 2019. С. 276^{1}.

^{1} Перевод скорректирован. – *Примеч. пер.*

фессий довольно странный. Во-первых, инспекторов по санитарной обработке телефонов на самом деле не существует³³. Во-вторых, хотя менеджеры рекламных агентств и продавцы подержанных машин существуют (и в самом деле, общество прекрасно обошлось бы и без них), всё же когда фанаты Дугласа Адамса вспоминают роман, то первым делом думают о парикмахерах.

Скажу честно: у меня нет какой-то особой нелюбви к Дугласу Адамсу. Напротив, я питаю нежные чувства ко всем проявлениям искрометной британской научной фантастики семидесятых. Но конкретно эта выдумка мне кажется пугающе высокомерной. Во-первых, это вовсе не список бесполезных профессий. Это список людей, про которых божественный персонаж из среднего класса, проживавший в то время в Ислингтоне³⁴, сказал бы, что они несколько докучливы. Разве

³³ Как легко догадаться, фанаты Дугласа Адамса начали спорить на этот счет и сошлись на том, что в 1970-е были профессии, которые включали в себя очистку телефонов и прочей техники, но отдельной профессии «инспектора по санитарной обработке телефонов» не было. Однако это не остановило Адамса, и он всё равно придумал вместе с Грэмом Чепменом из телешоу «Монти Пайтон» специальный выпуск с участием Ринго Старра под названием «Инспекторы по санитарной обработке телефонов с Наварона»; правда, он, к сожалению, так и не вышел.

³⁴ Ислингтон – район Большого Лондона; после бомбардировки во время Второй мировой войны был перестроен, стал зоной притяжения для среднего класса и подвергся джентрификации. Богему привлекали остатки георгианской архитектуры XVIII века. – *Примеч. ред.*

они заслуживают из-за этого смерти?³⁵ Лично я мечтаю об устранении *должностей*, а не людей, которые их занимают. Чтобы оправдать истребление, Адамс как будто намеренно отбирает не просто людей, которых он считает бесполезными, но тех, кому нравится их работа и кто считает ее важной частью себя.

* * *

Прежде чем продолжить, давайте подумаем о статусе парикмахеров. Почему их труд – не бредовая работа? В первую очередь именно *потому*, что большинство парикмахеров таковой ее не считают. Стрижка и укладка много что меняют, а мнение, что это всего лишь ненужное тщеславие, совершенно субъективно. Откуда мы знаем, кому судить о настоящей ценности парикмахерского дела? Первый роман Адамса, «Автостопом по Галактике», который стал настоящим культурным явлением, был опубликован в 1979 году. Тогда я был подростком, и я хорошо помню, как в Нью-Йорке у витрины парикмахерской на Астор-Плейс люди часто собирались, чтобы посмотреть, как панкам делают сложные фиолетовые ирокезы. Считает ли Дуглас Адамс, что от тех, кто делал эти ирокезы, тоже нужно избавиться? Или же только

³⁵ Справедливости ради, в дураках в итоге остались сами жители Голгафрингема, которые погибли от эпидемии, начавшейся из-за не прошедшего санитарную обработку телефона. Но эту часть никто обычно не помнит.

от парикмахеров, чей стиль ему пришелся не по вкусу? В районах, где живет рабочий класс, люди часто собираются в парикмахерских; женщины определенного возраста и происхождения часами сидят в ближайшем салоне, и он становится точкой для обмена местными новостями и сплетнями³⁶. Однако есть ощущение, что именно из-за этого кто-то считает труд парикмахеров образцом бесполезной работы. Они представляют себе сборище женщин средних лет, которые лениво сплетничают, сидя под металлическими шлемами, пока вокруг них суетятся работники, тщетно пытающиеся этих женщин приукрасить. Но они всё равно якобы слишком толстые, слишком старые и слишком явно принадлежат к рабочему классу, а поэтому всё равно никогда не будут привлекательными, что с ними ни делай. По сути, это просто снобизм с изрядной долей ни на чем не основанного сексизма.

По логике вещей, возражать против парикмахеров на этом основании – всё равно что называть управление боулинг-клубом или игру на волынке бредовой работой просто потому, что вам не нравится боулинг или волынка и несимпатичны люди, которым это нравится.

Кто-то может подумать, что так нечестно: может быть,

³⁶ В районах, где проживают мигранты, парикмахерские часто выполняют сходную функцию как для женщин, так и для мужчин. У меня есть несколько друзей, которые стали работать парикмахерами в крупном лондонском сквоте и заметили, что это начало происходить и с ними: люди, которые недавно переехали в город, заходили подстричься и спрашивали, что нового.

Дуглас Адамс на самом деле говорил не о тех, кто работает с бедным населением, а о тех, кто стрижет и укладывает очень богатых. Как насчет суперпафосных парикмахеров, которые берут безумные деньги за эксцентричные стрижки по последней моде для дочерей финансистов или кинопродюсеров? Не кажется ли им глубоко внутри себя, что их работа не имеет никакой ценности и даже вредна? Разве это не знак того, что эта работа бредовая?

Теоретически это могло бы быть правдой, но давайте приглядимся. Конечно, нет объективного показателя качества стрижки, по которому можно сказать, что стрижка X стоит пятнадцать долларов, стрижка Y – сто пятьдесят долларов, а стрижка Z – тысячу пятьсот долларов. В последнем случае клиент обычно платит, просто чтобы сказать, что он заплатил тысячу пятьсот за стрижку или что у него тот же стилист, что у Ким Кардашьян или Тома Круза. Речь идет об открытой демонстрации роскоши и расточительности. Само собой, между мотовством и бредовой работой есть сильное структурное сродство, и теоретики экономической психологии от Торстейна Веблена до Зигмунда Фрейда и Жоржа Батая указывали, что на самой вершине пирамиды богатства (вспомните позолоченные лифты Дональда Трампа) грань между предметами роскоши и полным дерьмом на самом деле очень тонкая. (Неслучайно в сновидениях золото часто символизируют экскременты, и наоборот.)

Более того, существует давняя литературная традиция

(начиная с «Дамского счастья» (1883) французского писателя Эмиля Золя и заканчивая множеством британских комедий), которая воспеваает глубокое чувство презрения и омерзения торговцев и продавцов к своим клиентам и продуктам, которые они им продают. Если продавец искренне считает, что его клиенты не получают от него ничего ценного, можно ли тогда сказать, что у этого продавца бредовая работа? Согласно нашему определению – да; но, как показывают мои собственные исследования, на самом деле так думает совсем небольшое число работников. Распространители дорогих духов могут считать, что их товары слишком дорогие, а большая часть клиентов – неотесанные идиоты, но они редко полагают, что надо закрыть саму парфюмерную индустрию.

Как я выяснил, в секторе услуг есть только три существенных исключения из этого правила: работники сферы информационных технологий (ИТ), телефонных продаж и секс-индустрии. Многие из первой категории и почти все из второй были уверены, что они, по сути, занимаются мошенничеством. С последней областью всё сложнее: мы тут выходим за четкие границы определения бредовой работы на территорию чего-то более пагубного, но всё же стоит рассмотреть и эту категорию. Когда я проводил исследование, несколько женщин написали мне о том, каково быть танцовщицей на шесте, кроликом Playboy Club, завсегдатаем веб-сайтов «Sugar Daddy» и так далее, и предложили упомянуть в кни-

ге и эти занятия. Самый веский аргумент принадлежал бывшей стриптизерше, которая теперь работает профессором. Она объяснила, что большинство профессий в сфере секс-услуг можно считать бредовой работой по следующей причине: хотя секс-работа, несомненно, отвечает реальному потребительскому запросу, что-то, совершенно очевидно, не так с обществом, которое, по сути, говорит женщинам, что больше всего их ценят тогда, когда они танцуют на шесте в возрасте от восемнадцати до двадцати пяти лет, – ценят больше, чем в любой другой момент их жизни, независимо от их талантов и достижений. Если женщина может заработать в пять раз больше денег стриптизом, чем преподаванием, будучи всемирно известным ученым, разве стриптиз нельзя просто из-за этого назвать бредовой работой?³⁷

С этим аргументом сложно поспорить. (Можно добавить, что взаимное презрение между поставщиком и потребителем услуг в секс-индустрии часто намного сильнее, чем в самом модном бутике.) Я бы только возразил, что он недостаточно радикален. Дело даже не в том, что работа стриптизе-

³⁷ Не говоря уже о том, что, как она отметила, на деньги, которые расходуются на то, чтобы они танцевали у шеста, можно было бы с легкостью справиться с глобальным потеплением. «Секс-индустрия демонстрирует, что самое ценное, что многие женщины могут предложить миру, – это свои тела в качестве сексуальных товаров, пока они очень молоды. Из-за этого девушки от восемнадцати до двадцати пяти лет зарабатывают столько денег, сколько не получают больше никогда в жизни. По крайней мере, со мной произошло именно так», – утверждает успешная исследовательница, которая за год преподавания получает меньше, чем получала за три месяца работы стриптизершей.

ра – бредовая, а в том, что, как показывает эта ситуация, мы живем в бредовом обществе³⁸.

³⁸ Вот вам доказательство: если бы людей, которые работают в телефонных продажах или менеджменте, объявили вне закона, то вряд ли возник бы черный рынок, чтобы их заменить. Разумеется, с секс-работой такое происходило много раз. Вот почему можно сказать, что проблема заключается в самом патриархате, то есть в концентрации денег и власти в руках мужчин, которые чувствуют себя сексуально неудовлетворенными или приучены к тому, чтобы искать особые формы удовольствия. Так что проблема скорее связана с чем-то более существенным в самом устройстве общества.

О разнице между частично бредовой работой, скорее бредовой работой и абсолютно бредовой работой

Наконец, возникает неизбежный вопрос: а что насчет видов занятости, которые являются никчемными лишь отчасти?

Вопрос непростой, потому что вряд ли существует работа без элементов бессмысленности или идиотизма. В какой-то степени это, наверное, неизбежный побочный эффект работы любой крупной организации. И всё же проблема вправду существует, и со временем дело обстоит всё хуже: не думаю, что знаю человека, который проработал бы на одной и той же работе тридцать лет или больше и не заметил бы увеличения коэффициента бреда. Могу добавить, что это однозначно касается и моей работы профессора. Преподаватели вузов тратят всё больше времени на заполнение административных бумаг. На самом деле это можно даже задокументировать: одна из бессмысленных задач, которую нас просят выполнять (хотя раньше никогда не просили), – заполнять ежеквартальные опросы о распределении времени, где мы как раз указываем, сколько времени каждую неделю тратим на заполнение бумаг. Всё говорит о том, что эта тенденция набирает обороты. Как отметила французская версия журнала

Slate в 2013 году, «la bullshitisation de l'économie n'en est qu'à ses débuts» («бредовизация экономики только началась»)³⁹.

Бредовизация продвигается неумолимо, но очень неравномерно. Конечно, она повлияла на занятость в среднем классе сильнее, чем среди рабочих; у последних же бредовизации подверглась традиционно женская работа, связанная с уходом за другими людьми. Многие медсестры, например, жаловались мне, что до восьмидесяти процентов времени у них уходит на документы, встречи и тому подобное, в то время как дальнобойщиков и каменщиков этот процесс почти не коснулся. У меня есть статистические данные на этот счет. Рисунок 1 взят из «Отчета о состоянии организации труда на предприятиях в США за 2016–2017 годы».

Согласно этому исследованию, время, которое американские офисные работники тратят на выполнение своих настоящих обязанностей, сократилось с сорока шести процентов в 2015 году до тридцати девяти в 2016 году из-за пропорционального увеличения времени на работу с электронной почтой (с двенадцати до шестнадцати процентов), на «бесполезные» встречи (с восьми до десяти процентов) и на административные задачи (с девяти до одиннадцати). Такой резкий рост может отчасти объясняться случайным статистическим шумом: ведь если бы дело действительно обстояло так, то менее чем через десять лет такая тенденция привела бы к

³⁹ Cassely J.-L. L'invasion des «métiers à la con», une fatalité économique? // Slate. 2013. August 26. URL: www.slate.fr/story/76744/metiers-a-la-con.

тому, что ни один офисный работник в Соединенных Штатах вообще не занимался бы никакой реальной работой. Но, во всяком случае, этот опрос говорит о том, что, во-первых, более половины рабочего времени в американских офисах уходит на всякий бред и, во-вторых, эта проблема становится всё более острой.

Итак, можно сказать, что есть частично бредовая, скорее бредовая и полностью, абсолютно бредовая работа. Эта книга – именно о последней (или, если быть точным, о полностью и почти полностью бредовой работе – а не о скорее бредовой работе, где бредометр показывает что-то около пятидесяти процентов).



Рисунок 1

При этом я ни в коем случае не отрицаю, что бредовиза-

ция всех частей экономики стала исключительно важной общественной проблемой. Достаточно взглянуть на приведенные выше цифры. Если от тридцати семи до сорока процентов рабочих мест абсолютно бессмысленны, а на тех, что не бессмысленны, пятьдесят процентов времени всё же тратится на бессмысленный труд, то можно сделать вывод, что по крайней мере половину всей работы в нашем обществе можно убрать, и это ничего реально не изменит. На самом деле такой работы наверняка даже больше, потому что мы не учитываем бредовую работу второго порядка – реальные рабочие места, созданные исключительно для поддержки всего этого бреда (я остановлюсь на этом в главе 2). Мы могли бы легко стать обществом досуга и ввести двадцатичасовую рабочую неделю – а может, даже пятнадцатичасовую. Вместо этого нам, всему обществу, приходится проводить бóльшую часть времени на работе, выполняя задачи, которые, как нам самим кажется, ничего в мире не меняют.

В оставшейся части книги я расскажу, как мы оказались в таком тревожном положении.

Глава 2. Какие виды бредовой работы существуют?

В ходе своего исследования я выявил пять основных видов бредовой работы. В этой главе я опишу их и обозначу ключевые характеристики.

Во-первых, пара слов о самом исследовании. Я использую два крупных массива данных. После того как в 2013 году я опубликовал эссе «О феномене бредовой работы», несколько газет в разных странах выпустили его как авторскую колонку. Эссе также было размещено в нескольких блогах. Это вызвало активные обсуждения в сети, многие участники которых рассказали о личном опыте работы, которую они считали особенно абсурдной и бесполезной. Я сохранил сто двадцать четыре такие истории и в течение некоторого времени с ними разбирался.

Вторую часть данных я активно добывал самостоятельно. Во второй половине 2016 года я создал специально для исследования адрес электронной почты. Я использовал свой аккаунт в Twitter и попросил пользователей, которые считают, что они делают или делают бредовую работу, присылать мне свои истории⁴⁰. Реакция была впечатляющей. В итоге я

⁴⁰ Для этого я завел электронную почту (doihaveabsjoborwhat@gmail.com) и попросил писать мне в Twitter. Забавно, что на Gmail нельзя использовать слово

собрал более двухсот пятидесяти историй, начиная с рассказов размером в один абзац и заканчивая одиннадцатистраничными эссе, авторы которых подробно рассказывали о целом ряде бредовых рабочих мест, размышляли о том, как их производит организационная и общественная динамика, и описывали социальные и психологические последствия такой работы. большую часть историй прислали жители англоязычных стран, но я также получал письма со всей континентальной Европы, из Мексики, Бразилии, Египта, Индии, Южной Африки и Японии. Некоторые истории были очень трогательными, иногда их было больно читать. Многие были уморительными. Само собой разумеется, что почти все респонденты настаивали на анонимности⁴¹.

После того как я собрал ответы и убрал из них лишний материал, у меня получилась база данных объемом более ста десяти тысяч слов, которую я кодировал при помощи цветных меток. Хотя для большинства видов статистического анализа эти данные не подойдут, я считаю этот материал чрезвычайно богатым источником для качественного анализа, особенно учитывая то, что во многих случаях я мог за-

«bullshit» в почтовом адресе.

⁴¹ Все имена выдуманы. Я не упоминаю конкретных работодателей и географические сведения, при помощи которых можно было бы идентифицировать моих информантов. Например, я не пишу «известный университет в городе Нью-Хейвен, штат Коннектикут», или «небольшое издательство из графства Девон в Англии, принадлежащее консорциуму из Берлина». В некоторых случаях эти детали были изменены, в других – просто опущены.

давать информантам дополнительные вопросы, а иногда и вступать с ними в долгие разговоры. Некоторые ключевые понятия, которые я разрабатываю в этой книге, изначально были предложены во время таких разговоров или вдохновлены ими. Поэтому в каком-то смысле эту книгу можно рассматривать как совместный проект. В особенности это относится к типологии, к которой я сейчас перейду, – она выросла непосредственно из этих разговоров. Мне бы хотелось рассматривать ее не как свое собственное творение, а скорее как результат постоянного диалога⁴².

⁴² Все нижеследующие цитаты взяты из этой базы, за исключением специально указанных случаев. Я оставил их в том виде, в каком получил, не считая небольшого редактирования: расшифровки аббревиатур, изменения пунктуации, небольших грамматических и стилистических поправок и так далее.

Пять основных видов бредовой работы

Все типологии несовершенны, и я уверен, что существует множество способов структурировать материал, каждый из которых будет раскрывать тему по-своему⁴³. Но в ходе своего исследования я решил, что полезнее всего разделить всю бредовую работу на пять категорий. К ним относятся следующие «работники»: шестерки (flunkies), головорезы (goons), костыльщики (duct tapers), галочники (box tickers), надсмотрщики (taskmasters).

Давайте рассмотрим их по очереди.

1. Чем занимаются шестерки

Работа шестерок существует исключительно (или преимущественно) для того, чтобы кто-то другой выглядел или чувствовал себя важным.

Эту категорию также можно обозначить термином «феодалный слуга». На протяжении всей известной нам исто-

⁴³ Мое внимание обратили на один сюжет на BBC, который делит «бестолковую работу» на три типа: «никакой работы на работе», «менеджеры менеджеров по менеджменту менеджеров» и «отрицательная общественная ценность». См.: Do You Have a Pointless Job? // BBC online. 2017. April 20. URL: www.bbc.com/capital/story/20170420-do-you-have-a-pointless-job.

рии богатые и могущественные мужчины и женщины стремились окружать себя слугами, клиентами, подхалимами и другими приспешниками. В действительности не все из них работают в домашнем хозяйстве господина, а многие из тех, кто всё же работает, должны заниматься хотя бы каким-то реальным трудом. Однако на самой вершине пирамиды обычно есть определенное количество тех, кто должен просто стоять без дела и выглядеть впечатляюще⁴⁴. Без свиты не получится быть величественным. А если речь идет о подлинном величии, то сама по себе бесполезность крутящихся вокруг вас слуг в одинаковой форме выступает главным доказательством вашего великолепия. Во времена расцвета викторианской эпохи богатые семьи в Англии всё еще нанимали выездных лакеев – слуг в ливреях, чья единственная задача состояла в том, чтобы бежать рядом с экипажем

⁴⁴ Так, в 1603 году человек по имени Уильям Перкинс писал: «Нужно, чтобы те, кого обычно называют прислужниками, имели не только обязанности официантов, но и какое-то иное занятие, если только они не прислуживают людям высокого ранга и положения... Ведь обслуга тратит почти всё время на еду и питье, сон и игру после обеда и ужина, и потому это самая неприбыльная часть Церкви и Содружества. Ведь когда их благородные хозяева умирают либо же самих их выгоняют со службы за какой-нибудь проступок, они не пригодны ни какому занятию, неспособны к труду и потому предаются попрошайничеству или воровству» (цит. по: *Thomas K. The Oxford Book of Work*. 1999. P. 418). Об истории термина «официант» (*waiter*, «ожидающий») см. главу 6. Следует также подчеркнуть: я не утверждаю, что у *настоящих* слуг феодалов была бредовая работа в современном смысле слова, так как им вряд ли приходилось выдавать себя не за тех, кем они являлись; если они и создавали о себе ложное впечатление, то из-за того, что преуменьшали выполненную работу, а не наоборот.

и следить за ямами на дороге⁴⁵.

Таким слугам обычно давали незначительные поручения, чтобы оправдать их существование, но на самом деле они были лишь предлогом. В действительности весь смысл заключался в том, чтобы нанять красивых молодых людей в броской форме, которые будут величественно стоять у дверей во время приема или чеканить шаг впереди вас, когда вы входите в комнату. Слуг часто наряжали в костюмы военного образца и давали им соответствующие атрибуты, чтобы создать впечатление, будто у нанявшего их богача есть нечто вроде дворцовой стражи. Число таких людей обычно возрастает в экономиках, построенных на извлечении ренты и последующем перераспределении добычи.

Проведем небольшой мысленный эксперимент: представьте, что вы принадлежите к классу феодалов и получаете пятьдесят процентов всей продукции, произведенной

⁴⁵ Они также периодически выполняли разные поручения. О том, насколько распространены были такие персонажи, свидетельствует множество слов, существовавших для их обозначения: не только «лакеи», но также «шестерки», «пажи», «мальчики на побегушках», «приспешники», «холопы», «дружки», «челядь», «служители», «обслуга», «валеты», «сподручники», «вассалы», «камердинеры» – и это только те, что сразу приходят на ум. Их не следует путать с подхалимами, дружками, прихвостнями, лизоблюдами, паразитами, балбесами, подпевалами и тому подобными: это скорее сословие независимых тунеядцев. Стоит отметить, что при европейских дворах никакой полезной работой не занимались придворные, а служители в ливреях на самом деле выполняли разнообразные странные поручения, когда не стояли без дела во время торжественных мероприятий. Но весь смысл был в том, чтобы выглядеть так, как будто на самом деле они ничего не делают.

крестьянами в вашем домашнем хозяйстве. У вас чертовски много еды. На самом деле ее хватит, чтобы прокормить число людей, равное числу производящих еду крестьян⁴⁶. Вам нужно с этим что-то делать – и только рядом с вами есть множество людей, которых любой феодальный владыка может держать в качестве поваров, виночерпиев, посудомоек, евнухов в гареме, музыкантов, ювелиров и так далее. Даже после того, как вы наймете достаточное число людей, обученных обращению с оружием, чтобы подавить любое потенциальное восстание, у вас, скорее всего, еще довольно много останется. В результате к вашему поместью неизбежно начнут стекаться нищие, беглецы, сироты, преступники, женщины в отчаянном положении и другие странники (потому что там ведь сосредоточена вся пища). Вы можете прогнать их, но тогда они, вероятно, образуют опасный класс бродяг, который может стать политической угрозой. Очевидное решение – нарядить их в форму и дать им незначительное или ненужное задание. Это выставит вас в хорошем свете, и таким образом вы, по крайней мере, сможете за ними приглядывать.

Ниже я собираюсь показать, что при нынешней форме капитализма происходит нечто очень похожее. Но пока я всего лишь хотел бы обратить внимание на то, что давать людям незначительные задания, оправдывая тем самым их суще-

⁴⁶ Я признаю, что норма изъятия очень редко бывает так высока. Но, как я указал, это просто мысленный эксперимент с целью выявить отношения власти, которые возникают в таких ситуациях.

ствование рядом с вами, и создавать благодаря этому впечатление собственной значимости – традиция с долгой и славной историей⁴⁷.

Так каким мог бы быть ее современный вариант?

* * *

Некоторые старомодные занятия для челяди времен феодализма существуют до сих пор⁴⁸. Самый очевидный пример – швейцары. В домах богачей они выполняют ту же функцию, которую в домах остальных людей начиная с 1950-х годов выполняют домофоны. Один бывший консьерж жалуется

⁴⁷ Можно даже сказать, что это одна из традиционных составляющих того, что мы называем словом «честь».

⁴⁸ В Североатлантическом регионе численность домашней прислуги резко пошла на спад после Первой мировой войны. Но на смену им в значительной степени пришли сначала так называемые работники сферы обслуживания (официантами, например, изначально называли особую разновидность домашней прислуги), а затем всё расширяющиеся легионы административных помощников и других подобных мелких сошек в корпоративном секторе. Вот пример ненужного труда в духе старого феодализма, который сохранился до наших дней: «Мой друг работает на съемочной площадке в старом поместье в Хартфордшире. Он там на побегушках, следит за тем, чтобы съемочная группа не испортила старое красивое здание. В конце каждого дня он должен целых два часа „следить за свечами“. Хозяин и хозяйка дома сказали съемочной группе, что после того, как свечи в главном зале потушены, кто-то должен следить за ними в течение по крайней мере ДВУХ часов, чтобы убедиться, что они внезапно не вспыхнут снова и не сожгут дом. Моему другу не разрешают гасить свечи водой или как-нибудь еще „жульничать“. Когда я спросил, *почему* ему не разрешают класть свечи в воду, он ответил: „Они не объясняют“».

ся:

Билл: Еще одна бредовая работа – консьерж в одном из таких зданий. Половину рабочего времени я нажимал кнопку, чтобы открыть входную дверь перед жильцами, и здоровался с ними, когда они проходили через вестибюль. Если я не нажимал на кнопку вовремя и жилец открывал дверь вручную, то меня ждал разговор с менеджером.

В некоторых странах (например, в Бразилии) в таких зданиях по-прежнему есть лифтеры в форме, вся работа которых заключается в том, чтобы нажимать за вас на кнопки. Существует целая серия разновидностей такой работы – от таких вот явных феодальных пережитков до секретарей и людей за стойками регистрации в местах, где они очевидно не нужны.

Герте: В 2010 году я работала секретаршей в голландском издательстве. Телефон звонил где-то раз в день, так что мне дали несколько других заданий:

- следить, чтобы в конфектнице были мятные конфеты (мятные конфеты привозил другой работник компании; мне нужно было просто взять горсть из ящика рядом с конфектницей и положить в нее);
- раз в неделю я шла в зал заседаний и заводила высокие напольные часы (честно говоря, я сильно переживала из-за этого задания: дело в том, что мне было сказано, что если я забуду вовремя завести часы, то гири упадут и меня заставят чинить часы, а это

очень трудно);

- больше всего времени я тратила на другую секретаршу, которая торговала косметикой Avon, и мне приходилось помогать ей с этим.

Ясно, что на один звонок в день мог отвечать кто-то другой в этом издательстве. Так обычно делают дома: кто оказался ближе всех к телефону и у кого нет других дел, тот и отвечает. Зачем раскошелиться на полноценный оклад и социальный пакет для женщины (в данном случае, видимо, для двух женщин), которая весь день сидит за стойкой регистрации и ничего не делает? Ответ: иначе компания будет выглядеть дурно и странно. Никто не станет всерьез воспринимать компанию, в которой нет человека, сидящего за стойкой регистрации. Любой издатель, который рискнет столь нагло отринуть обычаи, вызовет у потенциальных авторов, дилеров и подрядчиков вопрос: «Если они считают, что им не нужен администратор на стойке у входа, то, возможно, они решат, что и другие правила для издателей к ним не относятся? Например, что они могут мне не платить?»⁴⁹

Работники на стойке регистрации нужны как знаки серьезности, даже если у них нет других обязанностей. Другие шестерки выступают в качестве знаков важности. Следующую историю прислал Джек, он занимался холодными звонками в небольшой фирме, специализирующейся на опе-

⁴⁹ Просто чтобы внести ясность: многие администраторы на стойке выполняют нужные функции. Здесь я говорю о тех, к кому это не относится.

рациях с ценными бумагами. Как он объясняет, такие фирмы «используют украденные корпоративные справочники – внутренние телефонные книги компаний, которые предприимчивые личности крадут и продают разным фирмам». После этого брокеры обзывают высокопоставленных работников этих компаний и пытаются впарить им акции.

Джек: Я работал специалистом по холодным звонкам и должен был звонить этим людям. Я не пытался продать им акции, а предлагал «данные бесплатного исследования о перспективной компании, которая в скором времени собирается выйти на биржу», подчеркивая, что звоню по просьбе брокера. На последний момент во время моего обучения обращали особое внимание. Дело в том, что в глазах потенциального клиента брокеры будут выглядеть более квалифицированными и профессиональными, если окажется, что они так чертовски сильно заняты зарабатыванием денег, что нуждаются в помощнике, который будет совершать за них звонки. Единственная цель этой работы – представить моего соседа-брокера более успешным, чем он есть на самом деле.

Мне платили двести долларов в неделю, буквально из кошелька брокера, за то, что я изображал его крупным игроком. Но это делалось не только для увеличения социального капитала брокера в глазах клиентов; среди брокеров внутри нашего офиса собственный помощник для холодных звонков был символом статуса. В гипермаскулинной и

сверхконкурентной среде офиса это имело большое значение. Для брокера я был чем-то вроде тотемной фигуры. Обладание мною могло стать залогом участия в совещании с региональным руководителем; но чаще всего это просто немного поднимало его по социальной лестнице в офисе.

Конечная цель такого брокера – впечатлить босса достаточно для того, чтобы тот перевел его из скромного места в торговом зале в собственный офис повыше в том же здании. Джек делает вывод: «Моя должность в компании была совершенно ненужной. Единственный ее смысл состоял в том, чтобы мой непосредственный начальник выглядел и чувствовал себя большой шишкой».

Это и есть определение работы шестерок.

Мелочный характер этой игры (даже в 1990-е годы двести долларов были не очень большой суммой) помогает обнаружить процессы, которые в больших и сложно устроенных корпорациях не так очевидны. Там зачастую никто до конца не знает, как возникли определенные должности и почему они до сих пор существуют. Офелия работала в организации, которая ведет кампании по социальному маркетингу:

Офелия: Сейчас я работаю координатором портфолио. Все постоянно спрашивают, что это значит и чем я на самом деле занимаюсь. Я понятия не имею – до сих пор пытаюсь это выяснить. В описании моей работы сказано какая-то ерунда о содействии взаимоотношениям между партнерами и так далее.

Насколько я понимаю, это означает, что я должна отвечать на разные поступающие запросы.

Мне пришло в голову, что название моей должности – это пример бредовой работы. Однако в действительности я работаю личным помощником директора. И в этом качестве мне есть чем заняться просто потому, что люди, которым я помогаю, слишком «заняты» или слишком значительны, чтобы самостоятельно выполнять такую работу. На самом деле такое ощущение, что чаще всего я – единственный человек в офисе, который занят делом. Бывают дни, когда я ношусь по офису, в то время как большинство менеджеров среднего звена спокойно сидят, уставившись в стену. Кажется, что они умирают со скуки и просто пытаются убить время, занимаясь бессмысленными вещами (один парень, например, каждый день по полчаса перебирает свой рюкзак).

Очевидно, что работы на всех не хватает, но – по странной логике, которая, вероятно, дает им почувствовать значимость своей работы, – сейчас мы ищем нового менеджера. Возможно, это нужно для поддержания иллюзии, будто у нас много дел?

Офелия подозревает, что ее должность изначально была создана, чтобы занять пустое место и дать кому-то возможность хвастаться числом своих подчиненных. Но после того, как ее создали, начала действовать извращенная логика: менеджеры всё активнее освобождались от своих обязанностей, передавая их женщине-подчиненной, находящейся в

самом низу иерархии, то есть ей. Это создавало впечатление, что они слишком заняты, чтобы самостоятельно заниматься такими вещами. Конечно, в результате у них стало еще меньше дел, чем было изначально. Кульминация этой спирали – кажущееся странным решение нанять еще одного менеджера, который будет пялиться в стену или весь день играть в покеромонов: так можно создать впечатление, будто до сих пор все они были заняты чем-то другим. Иногда Офелии приходится работать ударными темпами – отчасти из-за того, что, кроме решения немногочисленных необходимых задач (переданных ей), она должна выполнять абсолютно надуманные обязанности, созданные для того, чтобы работники низшего звена не переставали суетиться:

Офелия: Мы работаем в двух организациях и в двух зданиях. Если моя начальница (фактически она руководит всем офисом) отправляется в другое здание, я должна заполнить бланк, чтобы забронировать для нее помещение. Каждый раз. Это абсолютное безумие, но из-за этого администратор в том здании всегда чем-то занята, а значит, необходима. Также из-за этого она выглядит очень организованной, ловко жонглируя этими бумагами и заполняя их. Мне пришло в голову, что именно это и имеют в виду в объявлениях о вакансиях, когда пишут «мы ожидаем, что вы сделаете делопроизводство эффективнее». Они ожидают, что вы разведете еще больше бюрократии, чтобы заполнить время.

Пример Офелии обнаруживает некоторую неоднозначность: чья работа здесь на самом деле бредовая – шестерки или начальника? Иногда, как в примере с Джеком, очевидно, что это первый случай: шестерка на самом деле существует только для того, чтобы его непосредственный начальник выглядел и чувствовал себя важным. В таких случаях никто не возражает, если шестерка вообще ничего не делает:

Стив: Я недавно окончил университет, и моя новая «работа», по сути, состоит в том, что начальник пересылает мне электронные письма с припиской: «Стив, взгляни на это», а я отвечаю, что в письме нет ничего важного или что это вообще спам.

В других случаях (как, например, с Офелией) шестерки в итоге выполняют работу за своих начальников. Конечно, это было традиционной функцией женщин-секретарей (теперь их переименовали в помощников по административным вопросам), которые большую часть XX века работали за мужчин-начальников. Теоретически секретарши должны были просто отвечать на звонки, записывать под диктовку и заполнять некоторые бумаги. В действительности они часто выполняли от восьмидесяти до девяноста процентов работы своих начальников, а иногда и все сто процентов той ее части, которая не является полным бредом. Было бы интересно (хотя это вряд ли возможно) написать историю книг, проектов, планов и документов, приписываемых известным муж-

чинам, хотя на самом деле они созданы их секретаршами⁵⁰.

Так чья же работа в таких случаях бредовая?

И здесь, я полагаю, мы вновь вынуждены положиться на субъективный аспект. Менеджер среднего звена из истории Офелии, который каждый день по полчаса перебирает свой рюкзак, может признавать бесполезность своей работы, а может и не признавать. Но вот люди, которых наняли только для того, чтобы такие, как он, выглядели значительными, почти всегда знают об этом и возмущаются, даже если им не приходится заниматься ненужной суетой:

Джуди: Я лишь однажды работала на полную ставку – в HR-отделе частной инженерной фирмы. Это была абсолютно ненужная работа. Моя должность существовала только из-за того, что HR-специалист был ленивым и не хотел выходить из-за своего рабочего стола. Я была его помощницей. Без шуток, я тратила на работу максимум час-полтора в день. Остальные семь или около того часов я играла в «2048» или смотрела видео на YouTube. Телефон никогда не звонил. Я вносила данные за пять минут или и того меньше. Мне платили за то, что я скучала. Начальник мог бы с легкостью сам делать мою работу – чертов ленивый

⁵⁰ Впрочем, то же остается верным и сегодня. Я сам знаком с одной молодой женщиной, которая стала личным помощником чиновника НАТО, не имея никакого военного опыта. Она реально составляла многие стратегические планы операций в зоне военных действий (и у меня нет причины считать, что ее планы были чем-то хуже тех, которые составляют генералы НАТО, – может, они были даже лучше).



Когда я проводил полевые антропологические исследования в горах Мадагаскара, то заметил, что, где бы мы ни находили гробницу известного аристократа, прямо у его ног оказывались два-три скромных захоронения. Когда я спрашивал, что это за могилы, мне всегда отвечали, что это его «солдаты», – на самом деле это эвфемизм для слова «раб». Всё очевидно: быть аристократом означало обладать правом приказывать окружающим. Без подчиненных ты даже после смерти не мог претендовать на статус благородного человека.

Кажется, что аналогичная логика работает и в корпоративной среде. Зачем голландскому издательству администратор на стойке регистрации? Потому что компании нужно иметь три уровня управления, чтобы считаться «настоящей» компанией. Как минимум должны быть начальник и редакторы, у которых должны быть подчиненные или помощники – или хотя бы один администратор, который будет их общим подчиненным. Иначе вы не корпорация, а что-то вроде общины хиппи. После того как ненужную шестерку приняли на работу, уже не так важно, получит он какие-то обязанности или нет. Это зависит от целого ряда внешних факторов: например, от наличия невыполненной работы, потребностей

и взглядов начальства, отношений власти между полами и институциональных ограничений. Если организация расширяется, то значимость начальников практически всегда будет определяться общим числом их подчиненных. Это, в свою очередь еще сильнее подталкивает тех, кто находится на вершине организационной иерархии, нанимать работников и только после этого решать, что они будут с ними делать, а также противостоять любым попыткам ликвидировать рабочие места, которые признаны излишними (возможно, это даже более распространенный вариант). Как мы увидим далее из рассказов консультантов, которых крупные компании (например, банки или поставщики медицинских товаров) нанимают для повышения эффективности, когда руководители осознают, что повышение эффективности приведет к автоматизации значительной части работы их подчиненных, то они отвечают странным молчанием или даже реагируют откровенно враждебно. Ведь в результате они фактически сократили бы число менеджеров до нуля и превратились бы в королей воздуха. Потому что если исчезнут шестерки, то кому они будут «начальниками»?

2. Чем занимаются головорезы

Разумеется, я использую этот термин метафорически. Речь не идет о настоящих гангстерах или других формах наемной физической силы. Скорее я говорю о людях, в чьей

работе присутствует элемент агрессии, но важнее всего то, что их должности существуют только потому, что кто-то их нанял.

Самый очевидный пример – национальные вооруженные силы. Армии нужны государствам только потому, что у других государств тоже есть армии⁵¹. Если бы ни у кого не было армий, то армии были бы не нужны. Но то же самое можно сказать и о большинстве лоббистов, PR-специалистов, агентов на телефоне и корпоративных юристов. Как и настоящие головорезы, они оказывают главным образом негативное воздействие на общество. Думаю, почти все согласятся, что если бы агенты по телефонным продажам исчезли, то мир стал бы лучше. Но, на мой взгляд, большинство людей также согласились бы, что если бы все корпоративные юристы, банковские лоббисты и гуру маркетинга аналогичным образом растворились в клубах дыма, то мир по меньшей мере стал бы чуть более сносным.

⁵¹ По крайней мере, это справедливо в отношении высокотехнологичного вооружения. Можно также предположить, что большинство стран держат армии для подавления реальных или потенциальных гражданских беспорядков, однако в таких случаях редко требуются реактивные истребители, подводные лодки или ракеты MX. Мексика традиционно придерживалась четкой политики отказа от траты денег на столь дорогостоящие игрушки. Она заявляла, что в силу своего географического положения единственные страны, с которыми она может вступить в столкновение, – это США и Гватемала. Если она будет воевать с США, то потерпит поражение независимо от того, какое у нее будет вооружение; если же она станет воевать с Гватемалой, то победит независимо от наличия реактивных истребителей. Поэтому Мексика держит только вооружение, необходимое для подавления несогласных внутри страны.

Возникает очевидный вопрос: действительно ли это бредовая работа? Возможно, это тот же случай, что и с мафиозными киллерами из предыдущей главы? В конце концов, головорезы чаще всего очевидно занимаются тем, что действуют в интересах своих нанимателей, даже если общий результат их профессиональной деятельности приносит вред человечеству в целом.

Здесь нам вновь нужно обратиться к субъективному элементу. Иногда полная бессмысленность работы столь очевидна, что мало кто из выполняющих ее станет отрицать это. Сейчас у большинства университетов в Соединенном Королевстве есть отделы по связям с общественностью, чей штат в несколько раз больше, чем, скажем, штат обычного банка или автозавода примерно такого же размера. Действительно ли Оксфорду нужно нанимать десятки PR-специалистов, чтобы убедить общественность в высоком уровне университета? Предположу, что потребуется столько же PR-специалистов и много лет, чтобы убедить общественность, что Оксфорд *не* является первоклассным университетом. Подозреваю, что даже в таком случае это невозможно. Конечно, это отчасти шутка: отдел по связям с общественностью занимается не только этим. Уверен, что в случае Оксфорда большую часть повседневных забот отдела составляют более практические вопросы. Например, как привлечь в университет детей нефтяных магнатов или коррумпированных политиков из других стран, которые в противном случае могут

уйти в Кембридж. Но всё же сотрудники, которые отвечают за связи с общественностью, «стратегическую коммуникацию» и прочее во многих элитных университетах Великобритании, прислали мне истории, подтверждающие, что они в основном считают свою работу бесполезной.

Именно поэтому я включил труд головорезов в список бредовой работы: многие из тех, кто занимается подобными вещами, считают, что их работа не имеет общественной ценности и не должна существовать. Вспомним, что говорил налоговый юрист из предисловия: «Я корпоративный юрист... Я ничего не привношу в этот мир и всё время чувствую бесконечное отчаяние». К сожалению, почти невозможно установить, сколько корпоративных юристов втайне разделяют это чувство. В опросе YouGov не было разбивки данных по профессиям. Мое собственное исследование говорит о том, что такие чувства – совсем не исключение, однако никто из моих информантов не занимал особенно высоких должностей. То же самое можно сказать и о тех, кто работает в маркетинге или PR.

Я считаю слово «головорез» подходящим, ведь головорезы почти всегда считают свою работу предосудительной не только из-за того, что не чувствуют в своей работе позитивной ценности, но и потому, что считают ее неизбежно манипулятивной и агрессивной:

Том: Я работаю в очень крупной американской компании, которая делает постпродакшн фильмов и

находится в Лондоне. Некоторые стороны моей работы всегда нравились мне и приносили удовлетворение: я заставляю машины в киностудиях летать, здания – взрываться, а динозавров – атаковать инопланетные космические корабли и развлекаю зрителей по всему миру.

Однако в последнее время нашими клиентами всё чаще выступают рекламные агентства. Они приносят нам рекламу хорошо известной фирменной продукции: шампуня, зубной пасты, увлажняющего крема, стирального порошка и так далее. С помощью визуальных эффектов мы создаем уловки, чтобы показать, будто эти продукты на самом деле работают.

Мы также работаем над телешоу и видеоклипами. Уменьшаем мешки под глазами у женщин, делаем волосы блестящими, а поп- и кинозвезд – худыми, отбеливаем зубы и тому подобное. Мы ретушируем кожу, чтобы убрать прыщи, выделяем зубы и делаем цветокоррекцию, чтобы сделать их белее (то же самое делаем и с одеждой в рекламе стирального порошка), закрашиваем секущиеся концы и подчеркиваем блеск волос в рекламе шампуня. Есть специальные искажающие инструменты, при помощи которых мы делаем людей более худыми. Эти методы используются буквально в каждой рекламе на телевидении, в большинстве телесериалов и во многих фильмах. Прежде всего их применяют для актрис, но также и для актеров. По сути, во время просмотра телепрограмм мы заставляем зрителей чувствовать

себя неполноценными, а затем преувеличиваем эффективность «решений», предлагаемых в рекламных паузах.

За это я получаю сто тысяч фунтов стерлингов в год.

Когда я спросил у Тома, почему он считает свою работу бредовой (а не просто, скажем, порочной), он ответил мне:

Том: Я считаю полезной ту работу, которая удовлетворяет существовавшую ранее потребность или создает продукцию или услугу, о которой люди не думали и которая каким-то образом улучшает их жизни. Я думаю, время, когда работа была по большей части именно такой, уже давно прошло. В большинстве отраслей предложение растет намного быстрее спроса, так что теперь производят спрос. Моя работа производит спрос и затем преувеличивает пользу продуктов, которые продаются, чтобы удовлетворить его. Фактически можно утверждать, что это применимо к работе любого, кто занят в рекламной индустрии. Раз мы находимся в ситуации, когда, чтобы что-то продать, нужно сначала хитростью заставить людей поверить, что им это нужно, то, я думаю, сложно утверждать, что эта работа не бредовая⁵².

⁵² Такие разговоры представляют для меня особую сложность, поскольку в 1980-е ученые вроде меня в большинстве своем отказались от идеи, что потребительский спрос является результатом маркетинговых манипуляций, и приняли идею, что потребители собирают свои идентичности подобно лоскутному одеялу, используя потребительские товары совершенно не для того, для чего они были произведены (как если бы все в Америке превратилось

В рекламе, маркетинге и пиаре такого рода недовольство очень сильно. Существует даже журнал «Adbusters», выпускаемый работниками индустрии, возмущенными тем, как они вынуждены зарабатывать себе на жизнь, и желающими использовать накопленные за время работы в рекламе навыки во имя добра, а не зла. Они, например, разрабатывают броскую подрывную рекламу (subvertising), которая атакует культуру потребления в целом.

Том считает свою работу бредовой не потому, что выступает против культуры потребления как таковой. Он выступает против, потому что считает свою «работу по наведению красоты», как он сам ее называет, насильственной и манипулятивной по своей сути. Он проводит различие между так называемыми честными и нечестными иллюзиями. Если вы заставляете динозавров нападать на космические корабли, никто не считает это реальным. Как и в случае с работой фокусника, людям весело отчасти из-за того, что все знают, что их разыгрывают, но не знают, как именно. Напротив, когда вы незаметно улучшаете внешность знаменитостей, то пытаетесь тем самым изменить бессознательные представления зрителей о том, какой *должна* быть повседневная реальность – в данном случае мужские и женские тела. Это делается, чтобы вызвать у них неприятное ощущение того, что

в Снуп Дога или Ру Пола). Правда, я всегда довольно подозрительно относился к этому взгляду на вещи. Но очевидно, что многие из работающих в этой отрасли совершенно уверены в том, что они действительно являются теми, кем все их считали в шестидесятые и семидесятые.

их жизнь – неполноценный суррогат реальной жизни. Если честные иллюзии приносят в мир радость, то нечестные умышленно стремятся убедить людей, что их мир – унылое и паршивое место.

Я получил множество похожих историй от работников call-центров. Они считали свою работу бредовой не из-за условий труда (здесь наблюдается огромный разброс, от кошмарного уровня контроля до неожиданно спокойной атмосферы). Они так думали потому, что им приходится обманывать людей или давить на них, заставляя их сделать то, что на самом деле не соответствует их интересам. Приведу несколько примеров:

- «У меня несколько раз была бредовая работа в call-центрах. Я продавал людям то, чего они не хотели и что им не было нужно, принимал заявления на страховые выплаты, проводил бессмысленные исследования рынка».

- «Тактика „Заманить и подменить наживку“: сначала предложить „бесплатную“ услугу, а потом попросить 1,95 доллара за двухнедельную пробную подписку, чтобы вы могли завершить процесс и получить то, за чем и пришли на сайт. А после этого вас еще подпишут на автоматическое продление ежемесячной услуги, стоимость которой больше чем в десять раз превышает изначальную сумму».

- «Это не просто отсутствие позитивного вклада. Вы активно портите людям жизнь. Я звонил людям, чтобы

впарить им бесполезное, ненужное дерьмо – доступ к их кредитной истории, который в другом месте они могли получить бесплатно. Мы же предлагали его (с несколькими бессмысленными бонусами) за 6,99 фунта стерлингов в месяц».

- «Служба поддержки в основном помогала осуществлять элементарные действия на компьютере, пользователи легко могли найти их в Google. Думаю, это было ориентировано на пожилых людей или на тех, кто просто не знал, что можно по-другому».

- «В нашем call-центре основные ресурсы тратятся на то, чтобы научить агентов, как уговорить людей купить ненужные им вещи, вместо того чтобы решать реальные проблемы, с которыми они обращаются».

Итак, еще раз: настоящее раздражение вызывают, во-первых, агрессия и, во-вторых, обман. Здесь я могу говорить, исходя из личного опыта. У меня была похожая работа, хотя, как правило, я на ней долго не задерживался. Мало что может быть менее приятным, чем ситуация, когда тебе приходится, вопреки своей природе, убеждать других сделать то, что противоречит их здравому смыслу. Я остановлюсь на этом вопросе более подробно в следующей главе, где речь пойдет о духовном насилии. Пока просто отметим, что в этом и заключается суть работы головорезов.

3. Чем занимаются костыльщики

Костыльщики – это те, чья работа существует только из-за сбоя или ошибки в организации; они решают проблемы, которые не должны возникать. Я использую термин из программирования⁵³, но мне кажется, что его можно применять и более широко. Один из программистов так описывает индустрию:

Пабло: По сути, у нас два вида работы. Первый – работа над базовыми программами, решение сложных и захватывающих задач и так далее.

Второй – взять несколько программ и подпереть их костылем, чтобы они работали вместе.

Первая работа обычно считается полезной. Вторая же часто считается менее полезной или вовсе бесполезной, но в любом случае гораздо менее благодарной, чем первая. Такое чувство возникает, так как считается, что если бы базовые технологии были сделаны надлежащим образом, то в костылях не было бы (или почти не было бы) надобности.

⁵³ Костылями в программировании называются ситуативные, не системные решения, которые позволяют устранить проблему в коде программы. Иногда программисты специализируются на разработке таких «костылей», и их называют костыльными программистами или костыльщиками. Английский аналог – duct tapers (от duct tape – клейкая лента, скотч), поэтому Гребер играет в этом разделе с метафорой склеивания. – *Примеч. ред.*

Основная идея Пабло состоит в том, что всё более широкое использование бесплатного программного обеспечения приводит к тому, что оплачиваемая работа всё чаще сводится к разработке костылей. Программисты часто с радостью бесплатно и по ночам заняты интересной и стоящей работой над базовыми технологиями, но, так как им из-за этого всё меньше хочется думать о том, как сделать свои изобретения совместимыми, днем те же самые программисты занимаются нудной (но оплачиваемой) работой, подгоняя программы друг к другу. Это очень важное соображение; позднее я еще вернусь к тому, что из него следует. Сейчас же давайте рассмотрим понятие костылей само по себе.

Уборка – необходимое занятие, ведь вещи покрываются пылью, даже если просто стоят на месте, и обычный образ жизни оставляет следы, которые нужно убирать. Но уборка за тем, кто просто так, без всяких причин и всякой необходимости устроил беспорядок, всегда раздражает. А если ваша работа состоит в том, чтобы полный рабочий день убирать за таким человеком, то внутри вас неизбежно будет зреть негодование. Зигмунд Фрейд даже говорил о «неврозе домохозяйки»: он приписывал это состояние женщинам, чей жизненный горизонт вынужденно сводится к уборке за другими. Из-за этого они начинают фанатично относиться к бытовой гигиене, воспринимая ее как форму мести. Точно так же зачастую бьется в моральной агонии костыльщик: ему приходится выстраивать всю свою работу вокруг некоторой цен-

ности (например, вокруг чистоты) *именно потому*, что более важным людям на эту ценность наплевать.

Самые очевидные примеры костыльщиков – это рядовые сотрудники, работа которых заключается в ликвидации ущерба, причиненного небрежным и некомпетентным начальством.

Магда: Однажды я работала «испытателем» в одной небольшой фирме. Мне нужно было вычитывать аналитические доклады, которые писал исследователь-статистик, большая звезда.

Он ничего не понимал в статистике и с трудом писал предложения без ошибок. Он вообще не использовал глаголы. Всё было так плохо, что у меня был праздник, если я вдруг находила связный абзац. За время работы в компании я похудела на двенадцать фунтов. Я должна была убеждать его основательно перерабатывать каждый подготовленный отчет. Разумеется, он никогда не соглашался хоть что-нибудь исправить, не говоря уже о том, чтобы переделать. После этого мне нужно было нести отчет директорам компании. Они тоже ничего не понимали в статистике, но поскольку они были директорами, то затягивали всё еще сильнее.

Кажется, существует целый отдельный вид работы, которая состоит в ликвидации ущерба, причиненного начальником, занимающим свое место по причинам, не связанным с его способностью выполнять работу. (Это отчасти пересека-

ется с работой шестерок, которые тоже должны выполнять работу за начальника, но это не совсем одно и то же.) Приведу еще один пример: программист работает в фирме, которой управляет венский психолог, воображающий, что он совершил революцию в науке и встал в один ряд с великими предшественниками. То, что он изобрел, в компании называют просто Алгоритмом. Задача Алгоритма состоит в том, чтобы воспроизводить человеческую речь. Компания продавала его фармацевтам для использования на веб-сайтах. С Алгоритмом была только одна проблема: он не работал.

Нури: «Гением», основавшим компанию, был венский исследователь, психолог. Он утверждал, что открыл Алгоритм. Много месяцев мне не разрешали посмотреть на этот Алогоритм, я только писал программы, в которых он использовался.

Код психолога никак не давал нормальных результатов. Обычный цикл выглядел так:

- Я демонстрирую изъяны его кода на каком-нибудь смехотворно простом предложении.
- Он глубокомысленно хмурит брови: «Хм-м... как странно...» Как будто я только что обнаружил единственный крошечный изъян у Звезды Смерти.
- Он на два часа исчезает в своем логове.
- Триумфально появляется, ошибка исправлена – теперь всё идеально!
- Возвращаемся к первому пункту.

В конце концов программисту пришлось заняться напи-

санием самых примитивных скриптов для «Элизы»⁵⁴, чтобы имитировать речь на веб-страницах и скрыть тот факт, что Алгоритм по сути был чушью. Компания же, как выяснилось, была запущена из чистого тщеславия, и для руководства ею наняли генерального директора, который до этого управлял тренажерным залом.

Большая часть работы костыльщиков – это результат сбоя в системе, который никто не потрудились исправить. Например, задания, которые можно было легко автоматизировать, но либо ни у кого не доходят до этого руки, либо менеджер хочет сохранять максимально возможное число подчиненных, либо же творится какая-то организационная неразбериха, а иногда из-за всего этого вместе. У меня множество таких историй. Приведу несколько примеров:

- «Я работал программистом в туристической фирме. Какой-то бедолага несколько раз в неделю получал обновленное расписание рейсов по электронной почте и вручную вбивал его в Excel – в этом состояла его работа».

- «Я должен был переписывать информацию о государственных нефтяных скважинах из одной тетради в другую».

- «Каждый рабочий день я в течение семи с половиной часов делал ксерокопии медицинских карт ветеранов... Работникам всё время говорили,

⁵⁴ Простенький скрипт для естественного языка, разработанный в конце 1960-х.

что покупать оборудование для оцифровки слишком затратно».

- «У меня была одна обязанность: следить за почтовым ящиком, на который работники присылали письма, запрашивая техническую помощь. Нужно было копировать их и вставлять в другую форму. Эта работа не просто напрашивалась на автоматизацию – она и была автоматизирована! Но у менеджеров возникли какие-то разногласия, и из-за этого начальство выпустило единый стандарт, который отменил автоматизацию».

В обществе производство костылей традиционно было женской работой. На протяжении всей истории выдающиеся мужчины слонялись, не замечая половины происходящего вокруг, и оттапывая при этом тысячу ног. Моральный труд по умиротворению их эго, успокоению нервов и обсуждению возможных решений созданных мужчинами проблем, как правило, ложился на плечи их жен, сестер, матерей и дочерей. В более материальном смысле производство костылей можно считать типичной функцией рабочего класса. Архитектор может разработать план, который потрясюще выглядит на бумаге, но именно строитель будет думать над тем, как *в реальности* установить электрические розетки в круглой комнате, и ставить настоящие подпорки под предметы, которые в действительности просто не подходят друг к другу так, как указано на чертежах.

На самом деле в последнем случае речь вообще не идет о

бредовой работе: она ничуть не более бредовая, чем работа дирижера, который исполняет симфонию Бетховена, или актрисы, играющей леди Макбет. Между чертежами, схемами, планами и их реализацией всегда есть определенный зазор; следовательно, всегда будут люди, которым придется вносить необходимые коррективы. Эта роль становится бредовой, когда план очевидно не может сработать и любой компетентный архитектор должен был это понимать с самого начала, — когда система устроена столь глупо, что ее провал абсолютно предсказуем, но вместо того, чтобы решить проблему, организация предпочитает нанимать на полный рабочий день сотрудников, чья задача полностью или преимущественно сводится к тому, чтобы ликвидировать ущерб. Как если бы домовладелец, обнаружив протечку в крыше, решил бы, что нанимать кровельщика для починки слишком хлопотно, вместо этого подставил бы под нее тазик и нанял на полную ставку человека, чтобы тот периодически выливал воду.

Само собой разумеется, костыльщики почти всегда знают, что у них бредовая работа, и обычно их это порядком злит.

Я столкнулся с классическим примером работы костыльщика, когда преподавал в одном знаменитом британском университете. Однажды в моем кабинете рухнули полки. Книги валялись по всему полу, а частично сломанный металлический каркас, прежде скреплявший полки, весело болтался над моим столом. Час спустя явился плотник, чтобы

оценить ущерб. Однако он с серьезным видом заявил, что, поскольку по всему полу разбросаны книги, правила безопасности не позволяют ему войти в кабинет и предпринять дальнейшие действия. Я должен был собрать книги в стопку и ничего больше не трогать, после чего плотник вернется при первой возможности, чтобы убрать болтающийся каркас.

Я надлежащим образом собрал книги, но плотник так и не вернулся. Далее последовала серия ежедневных звонков с факультета антропологии в отдел обслуживания зданий и территории. Каждый день кто-то с факультета звонил, обычно несколько раз, чтобы узнать о судьбе плотника, но тот каждый раз был занят неотложными делами. К концу недели я уже работал на полу, соорудив себе что-то вроде маленького гнезда из упавших книг. И к этому моменту стало очевидно, что один из сотрудников отдела занимался только тем, что извинялся за отсутствие плотника. Он производил впечатление хорошего человека, был чрезвычайно вежливым и уравновешенным, и в нем было что-то слегка задумчиво-меланхолическое, так что он отлично подходил для этой работы. Но всё же сложно представить, что он был особенно доволен своей карьерой. А самое главное, не было ни одной видимой причины, почему университет не мог просто сократить эту позицию и использовать деньги, чтобы нанять другого плотника, ведь тогда работа этого человека в любом случае стала бы ненужной.

4. Чем занимаются галочки

Я использую термин «работа для галочки» в отношении тех, чьи должности существуют исключительно или преимущественно для того, чтобы организация могла утверждать, что она занимается тем, чем на самом деле не занимается. Приведенную ниже историю мне прислала женщина, нанятая для организации досуга в доме престарелых.

Бетси: Большую часть времени я опрашивала жильцов и заполняла анкеты, где указывала их предпочтения в отношении отдыха. После этого анкету заносили в компьютер и сразу забывали о ней навсегда. По каким-то причинам бумажный вариант тоже хранили в папке. В глазах моего начальника заполнение анкет было, безусловно, важнейшей частью моей работы, и у меня были бы огромные проблемы, если бы я в этом деле отставала от графика. Много раз бывало так, что я заполняла анкету на жильца, который на следующий же день уезжал. Я выкидывала горы бумаги. Обычно опросы только раздражали жильцов, ведь они знали, что это просто бредовая бумажная работа и никому нет дела до их индивидуальных предпочтений.

Самое ужасное в такой работе – то, что работник обычно знает, что работа для галочки не только не способствует достижению мнимой цели, но фактически препятствует этому,

отвлекая время и ресурсы. Так, Бетси понимала, что *вместо* того, чтобы развлекать жильцов, она тратит время на обработку анкет с информацией о том, как жильцы хотели бы развлекаться. Иногда ей удавалось заняться досугом жильцов («К счастью, каждый день перед ужином я могла играть для жильцов на пианино, и это было прекрасным временем. Мы пели, улыбались и плакали»). Но, как часто бывает в таких ситуациях, складывалось ощущение, что эти моменты были для нее временными поблажками, предоставленными в качестве награды за выполнение основных обязанностей – заполнение и надлежащую обработку анкет⁵⁵.

Всем нам известны случаи, когда работа для галочки становится формой правления. Если выясняется, что госслужащие заняты чем-то очень нехорошим (например, их ловят на взятках или на регулярной стрельбе по гражданам во время остановки автомобиля для проверки документов), то первой реакцией неизбежно будет предложение создать «комиссию

⁵⁵ У меня есть подобный личный опыт: преподаватели в Лондонской школе экономики должны составлять детальные отчеты о распределении времени, которые включают в себя почасовую разбивку профессиональной деятельности за неделю. В этих формах предлагается бесконечное множество разных видов административной деятельности со всеми тонкими различиями между ними – однако там нет отдельной категории для «чтения и написания книг». Когда я указал на это, то мне сказали, что я могу поместить такую деятельность в раздел «Исследования, финансируемые ЛШЭ». То есть с точки зрения университета в исследовании важно следующее: 1) что я не нашел себе какого-нибудь внешнего финансирования на то, чтобы читать и писать; 2) что, следовательно, они мне за это платят в то время, когда я мог бы заниматься своей настоящей работой.

для выяснения обстоятельств», чтобы разобраться в произошедшем. Такое предложение выполняет две функции. Во-первых, это способ показать, что никто, кроме небольшой группы злодеев, не подозревал о происходящем (разумеется, как правило, это не так); во-вторых, это способ дать понять, что после установления всех фактов кто-то обязательно что-то предпримет (и это обычно тоже неправда). Комиссия по расследованию фактов – это способ заявить обществу, что правительство занято тем, чего оно на самом деле не делает. Но крупные корпорации ведут себя точно так же, если, скажем, выясняется, что они использовали рабский или детский труд на швейных фабриках или же сбрасывали токсичные отходы. Всё это – бред, но по-настоящему бредовой работой на самом деле занимаются не те, кто призван отвлекать внимание общественности (в этом, по крайней мере, можно найти какую-то пользу для самой компании), а те, кто занимаются этим внутри самой организации⁵⁶.

В качестве промежуточной формы можно рассмотреть

⁵⁶ Вот одна довольно типичная история из IT-индустрии: «Я часто видел проекты, созданные для того, чтобы перекладывать ответственность. Например, оценка IT-системы. Ее цель – заявить, что все были услышаны и все проблемы были приняты во внимание, а не повлиять на решения, которые на самом деле принимаются где-то в коридорах. Поскольку проект – всего лишь притворство, то вся работа над ним уходит впустую. Люди вскоре осознают это и перестают воспринимать свою работу серьезно». Практика такого рода псевдопоиска консенсуса распространена в якобы коллегиальных учреждениях вроде университетов или НКО, но довольно часто встречается и в иерархически организованных корпорациях.

индустрию корпоративного комплаенса⁵⁷. Она напрямую создана постановлениями правительства (в данном случае – американского):

Лайла: Я работаю в развивающейся отрасли, которая возникла благодаря постановлению правительства – Закону о коррупции за рубежом.

В принципе, американские компании обязаны проводить комплексную юридическую проверку⁵⁸, чтобы убедиться, что не ведут бизнес с коррумпированными фирмами за рубежом. Нашими клиентами являются большие компании (технологические, автомобильные и так далее), которые могут снабжать ресурсами или работать со множеством мелких предприятий в таких странах, как Китай (это как раз мой регион).

Наша компания готовит отчеты по результатам комплексной проверки для клиентов: по сути, это час-другой поиска информации в интернете, которую затем перерабатывают в отчет. Требуется много профессионального жаргона и подготовки, чтобы убедиться, что каждый доклад соответствует требованиям.

Иногда мы находим в интернете информацию, которая является тревожным сигналом, – например, тот факт, что против главы компании было возбуждено

⁵⁷ От англ. compliance – соответствие нормам и правилам. – *Примеч. ред.*

⁵⁸ Due diligence (англ.) – комплекс мероприятий по юридической экспертизе контрагентов. – *Примеч. ред.*

уголовное дело, – но я бы сказала, что соотношение реальности и бреда здесь примерно двадцать к восьмидесяти. Пока против человека не завели уголовное дело, у меня нет возможности из своей квартиры в Бруклине узнать, передавал ли он конверт с деньгами в Гуанчжоу⁵⁹.

Конечно, в каком-то смысле вся бюрократия работает по такому принципу: как только вы задаете формальный критерий успеха, «реальностью» для организации становится то, что существует на бумаге, а стоящие за ней люди играют в лучшем случае второстепенную роль. Я хорошо помню, как во время моей работы младшим преподавателем в Йельском университете все бесконечно обсуждали историю аспирантки первого года по археологии, чей муж погиб в автокатастрофе в первый же день семестра. По какой-то причине шок вызвал у нее психологический барьер на оформление документов. Она по-прежнему посещала лекции и активно участвовала в обсуждениях на занятиях, сдавала работы и получала отличные оценки. Но всякий раз профессора обнаруживали, что формально она не записалась на курс. Между тем только это и имело значение, как замечал на наших за-

⁵⁹ Просто чтобы обозначить масштабы этой индустрии: в 2014 году Citigroup объявила, что к следующему году за комплаенсом (соблюдением требований) будет следить тридцать тысяч сотрудников, или около тринадцати процентов от общей численности персонала корпорации. *Patel S. S. Citi Will Have Almost 30,000 Employees in Compliance by Year-end // The Tell (blog). MarketWatch. 2014. July 14. URL: <http://blogs.marketwatch.com/thetell/2014/07/14/citi-will-have-almost-30000-employees-in-compliance-by-year-end>.*

седаниях *серый кардинал* департамента.

«Если вы не заполняете вовремя формы, то ребята из учебного отдела курс вам не засчитывают. И ваши результаты совершенно не имеют значения». Остальные преподаватели что-то мямлили и суетились, кто-то периодически осторожно упоминал о ее «личной трагедии», хотя никто не говорил, что именно произошло (только позднее я узнал детали от других студентов). Но позиция учебного отдела не вызвала ни у кого принципиальных возражений. С административной точки зрения реальность была именно такова.

В конце концов, после того как в последний момент ее попытались заставить заполнить пачку документов на апелляцию, чтобы получить возможность подать заявку на посещение курса после официального срока, и она ничего не ответила, а начальник отдела аспирантуры произнес множество длинных монологов о том, как неосмотрительно было со стороны студентки так усложнять ситуацию для тех, кто просто пытался ей помочь⁶⁰, она была отчислена на том основании, что человек, настолько неспособный к оформлению документов, очевидно, не подходит для академической карьеры.

Подобный образ мышления не исчезает, а распространяется всё сильнее, когда правительственные структуры реор-

⁶⁰ Зато никто, конечно, не попытался создать какой-нибудь особый порядок, который позволил бы кому-нибудь заполнить бумаги за нее, – по какой-то причине это даже не обсуждалось.

ганизуются на манер бизнеса, а граждане, например, переименовываются в «клиентов». Марк работает старшим специалистом по вопросам качества и эффективности в муниципальном совете в Великобритании.

Марк: В основном я работаю для галочки, особенно после того как я перестал общаться с клиентами напрямую. Для начальства я делаю вид, что всё идет отлично, и вообще скармливаю им бессмысленные цифры, создающие иллюзию контроля. Всё это никак не помогает гражданам, которым должен служить совет.

Мне рассказывали апокрифическую историю о руководителе, который включил пожарную сигнализацию, после чего весь персонал собрался на парковке. После того как сигнализация выключилась, он приказал всем сотрудникам, которые были заняты обслуживанием клиентов, незамедлительно возвращаться в здание. Остальные сотрудники могли вернуться, когда кому-то из работающих с клиентами потребуется помощь, и так далее. Если бы это случилось, когда я был на работе, то мне бы пришлось оставаться на парковке очень долго!

Дальше Марк описывает местные органы власти как бесконечную последовательность ритуалов работы для галочки, организованных вокруг ежемесячных «целевых показателей». Их помещали на плакаты в офисе и отмечали зеленым «растущие», желтым – «стабильные», а красным – «падающие». Похоже, руководители не имели даже элементар-

ных представлений о случайных колебаниях статистических величин (или, по крайней мере, притворялись, что ничего не знают), потому что каждый месяц работники, у которых были зеленые отметки, получали вознаграждение, а тем, у кого были красные результаты, настоятельно рекомендовали работать лучше. Всё это почти никак не влияло на реальное обслуживание.

Марк: Я работал над одним проектом, и мне нужно было придумать жилищные «стандарты обслуживания». Для реализации проекта нужно было дать пустые обещания клиентам, долго обсуждать всё с менеджерами на совещаниях, а в конце составить отчет, который на совещании получил высокую оценку менеджеров (главным образом из-за того, что мы его привлекательно представили и изложили). После этого отчет отправили в архив, и он никак не повлиял на жителей, если не считать часы, потраченные ими на заполнение анкет и участие в фокус-группах. По своему опыту могу сказать, что местные органы власти в основном так и работают⁶¹.

⁶¹ Строительство – еще один хороший пример государственной/частной индустрии работы для галочки. Вот история об этом: Софи: У меня привлекательная должность: я «консультант», и моя работа связана с выдачей разрешений на строительство. В шестидесятые единственным консультантом, предоставлявшим информацию для выдачи разрешения на строительство, был архитектор. Теперь для того, чтобы получить разрешение на строительство большого здания, нужно собрать длинный перечень отчетов консультантов (включая меня!): оценку воздействия на окружающую

Отметим значимость внешней привлекательности отчета. Этот сюжет часто возникает в историях о работе для галочки, причем чаще это происходит в корпоративном секторе, а не в государственном. Если текущая значимость менеджера измеряется тем, как много людей у него в подчинении, то непосредственным материальным подтверждением его власти и престижа служит визуальное качество его презентаций и отчетов. Совещания, на которых демонстрируются эти символы, можно рассматривать как важные ритуалы корпоративного мира. И так же, как в свите феодала могли находиться слуги, чьей единственной задачей⁶² было полировать доспехи его лошадей или выщипывать его усы перед турнирами и представлениями, так и современные руководители держат работников, чья единственная работа – готовить презентации в PowerPoint или делать карты, мультфильмы, фотографии и иллюстрации, сопровождающие их отчеты. Многие из этих отчетов – всего лишь декорации в корпоративном театре кабуки: никто на самом деле не читает их до конца⁶³.

среду;оценку визуального воздействия на ландшафт;транспортный отчет;оценку микроклимата воздуха;анализ дневного/ночного освещения;оценку культурного наследия на объекте;археологическую экспертизу;отчет управления по сохранению ландшафта;оценку воздействия на деревья;оценку риска наводнений.....и это далеко не всё!Размер каждого отчета – от пятидесяти до ста страниц. Самое странное, однако, что в результате здания выглядят как уродливые коробки, удивительно похожие на те, которые мы строили в шестидесятые, так что я вообще не вижу смысла в этих отчетах!

⁶² Или только мнимой задачей.

⁶³ Один корпоративный консультант написал: «Я с нетерпением жду того дня,

Но это не мешает амбициозным начальникам весело выкидывать половину годовой зарплаты какого-нибудь сотрудника лишь для того, чтобы сказать: «О да, мы поручили подготовить отчет на эту тему».

Ганнибал: Я занимаюсь консалтингом в цифровой сфере для отделов маркетинга международных фармацевтических компаний. Я часто работаю с международными PR-агентствами и пишу отчеты с названиями вроде «Как улучшить взаимодействие между основными заинтересованными сторонами в области цифрового здравоохранения». Это полный, чистейший бред, его единственная цель – чтобы отделы маркетинга могли поставить галочку. Но получать большие суммы денег на написание бредовых отчетов очень легко. Не так давно мне удалось получить около двенадцати тысяч фунтов за написание двухстраничного отчета для клиента из фармацевтического бизнеса. Отчет должны были представить на совещании по глобальной стратегии, но в итоге он не пригодился. За время совещания им так и не удалось добраться до этого пункта в повестке, но тем не менее команда, для которой я писал отчет, была очень довольна.

когда кто-нибудь в моей отрасли сделает следующий шаг и осуществит настоящую мистификацию Сокала – то есть представит консалтинговый отчет, который будет полностью состоять из расплывчатых деловых словечек и не будет содержать вообще никакой структурированной информации. Хотя я подозреваю, что такое уже много раз происходило, просто консультанты делали это неосознанно».

Есть целые небольшие отрасли, которые существуют исключительно для удовлетворения таких запросов. Несколько лет я работал в управлении межбиблиотечного обмена научной библиотеки Университета Чикаго. В девяноста процентах случаев люди делали ксерокопии и отправляли по почте статьи из медицинских журналов с названиями вроде «Журнал клеточной биологии», «Клиническая эндокринология» и «Американский журнал медицины внутренних болезней». (Мне повезло, я занимался не этим.) Первые несколько месяцев я наивно полагал, что эти статьи отправляют врачам. Но однажды коллега смущенно объяснил мне: подавляющее большинство статей отправляют адвокатам⁶⁴. Очевидно, если вы судитесь с доктором по делу о халатности, то сбор впечатляющей кучи научных работ будет частью шоу. В подходящий момент их нужно театральным жестом выложить на стол и затем приступить к доказательствам. Все знают, что никто на самом деле не станет читать эти бумажки, но всё же всегда есть вероятность, что адвокат или кто-то из свидетелей-экспертов возьмет одну из них для проверки, поэтому считается важным убедиться, что ваши законные представители нашли статьи, которые имеют хоть какое-то отношение к делу.

Как мы увидим в следующих главах, у частных компаний

⁶⁴ Теперь я понимаю, что здесь нет ничего удивительного. Ведь если вы медик-исследователь, то все эти журналы уже доступны вам в библиотеке либо же у вас есть доступ к оцифрованным версиям – вам незачем прибегать к межбиблиотечному обмену.

есть множество способов принимать на работу людей, чтобы сказать самим себе, что они занимаются тем, чем на самом деле не занимаются. У многих крупных корпораций, например, есть собственные внутренние журналы или даже телеканалы. На словах их задача – информировать сотрудников об интересных новостях и изменениях. Но на самом деле единственная причина их существования – дать начальству возможность испытать то теплое и приятное ощущение, которое вызывает благожелательный материал о тебе в СМИ, или же узнать, что испытывает человек, которого интервьюируют люди, выглядящие и ведущие себя совсем как репортеры, но при этом не задающие неудобных вопросов. Журналисты, продюсеры и технические работники получают хорошие деньги за такую работу – обычно в два-три раза выше рыночной ставки. Но я не знаю ни одного человека, кто работал бы на подобной работе на полную ставку и не считал бы свой труд бредовым⁶⁵.

⁶⁵ Интересно сравнить корпоративные журналы с журналами профсоюзов. Подзреваю, что как литературная форма профсоюзные журналы предшествовали корпоративным. Безусловно, некоторое место в них занимают заказные статьи, но там также обсуждаются и важные проблемы. Мой отец был членом профсоюза типографов Amalgamated Lithographers Local 1 в Нью-Йорке. Я помню, что, когда был ребенком, гордился тем, что их профсоюзный журнал Lithorpinion был однозначно самым красивым из всех журналов, что я видел, потому что они стремились похвастаться новыми графическими технологиями. При этом в журнале также печатались очень жесткие аналитические статьи на политические темы.

5. Чем занимаются надсмотрщики

Есть две категории надсмотрщиков. Первая включает в себя тех, чья единственная функция – распределять работу между другими сотрудниками. Такую работу можно считать бредовой в том случае, если сам надсмотрщик считает, что ему совершенно нет нужды вмешиваться в рабочий процесс: не будь его на этом месте, подчиненные вполне справились бы самостоятельно. Таким образом, первый тип надсмотрщиков можно считать противоположностью шестерок: речь здесь идет не о ненужных подчиненных, а о ненужных начальниках.

Если первая разновидность надсмотрщиков просто бесполезна, то вторая по-настоящему вредна. Речь идет о тех надсмотрщиках, чья основная задача – ставить перед другими сотрудниками бредовые задачи, контролировать бред или даже создавать совершенно новые бредовые рабочие места. Их также можно назвать генераторами бреда. В дополнение к функции надсмотрщика у представителей второго типа могут быть и настоящие обязанности, но если они занимаются только или преимущественно тем, что ставят бредовые задачи перед другими, то их собственную работу тоже можно классифицировать как бредовую.

Как можно догадаться, получить сведения от надсмотрщиков особенно сложно. Даже если втайне они считают свою

работу бесполезной, то вряд ли признают это⁶⁶. Но я нашел несколько человек, которые оказались готовы рассказать правду.

Бен – классический представитель первого типа. Он работает менеджером среднего звена:

Бен: У меня бредовая работа. Так вышло, что я менеджер среднего звена. На меня работает десять человек, но, насколько я могу судить, они могли бы делать то же самое и без моего надзора. Моя единственная функция – передавать им работу, но мне кажется, что люди, которые на самом деле придумывают работу, могли бы этим заниматься и сами. (Я хочу сказать, что в большинстве случаев я распределяю работу, придуманную другими менеджерами, занятыми бредовой работой. Это делает мою работу вдвойне бредовой.)

Меня только недавно назначили на эту должность, и я трачу много времени на то, чтобы понять, что же мне нужно делать. Насколько я понимаю, я должен мотивировать работников. Я как-то сомневаюсь, что заслуживаю своей зарплаты за это, хотя я очень

⁶⁶ Так, например, недавнее исследование показало, что восемьдесят процентов работников считают своих менеджеров бесполезными. Они уверены, что могли бы так же эффективно выполнять свою работу и без них. У нас нет сведений о том, сколько менеджеров согласны с этим, но надо полагать, что их гораздо меньше (Managers Can be Worse than Useless, Survey Finds // Central Valley Business Times. 2017. December 5. URL: <http://www.centralvalleybusinesstimes.com/stories/001/?ID=33748>).

стараясь!

Бен подсчитал, что как минимум семьдесят пять процентов своего времени он тратит на распределение задач и дальнейший контроль за их выполнением. При этом он настаивает, что у него нет никаких оснований считать, что в его отсутствие подчиненные вели бы себя по-другому. Он также рассказывает, что по-прежнему пытается втихаря заниматься настоящей работой, но, когда он так делает, его начальники в конце концов замечают это и требуют прекратить. Когда Бен прислал мне свою историю, он работал на этой позиции только два с половиной месяца, – возможно, этим объясняется его откровенность. Если со временем он поддастся и примет свое новое место в жизни, то поймет, что, говоря словами из другой истории, «единственная задача менеджеров среднего звена – добиться того, чтобы нижестоящие работники достигали своих „показателей производительности“», и тогда начнет придумывать формальные статистические показатели, которые его подчиненные будут пытаться фальсифицировать.

Люди довольно часто жалуются на то, что их заставляют контролировать тех, кто в этом не нуждается. Вот, например, история Альфонсо, помощника менеджера по локализации:

Альфонсо: Я должен контролировать и координировать группу из пяти переводчиков. Проблема в том, что группа и сама прекрасно собой управляет: они умеют пользоваться всеми

необходимыми инструментами и, конечно, могут управлять своим временем и задачами. Так что я обычно выступаю в роли «контролера задач». Я получаю запросы через Jira (бюрократический онлайн-сервис для управления задачами) и передаю их соответствующим людям. Помимо этого, я отвечаю за рассылку периодических отчетов своему менеджеру, который, в свою очередь, включает их в «более важные» отчеты, которые отправляются генеральному директору.

По-видимому, такого рода сочетание работы надсмотрщика и работы для галочки составляет суть деятельности менеджеров среднего звена.

В данном случае Альфонсо действительно выполнял одну полезную функцию. Ее польза состояла в том, что его команда переводчиков, находящаяся в Ирландии, получала так мало работы из центрального офиса в Японии, что ему постоянно нужно было придумывать способы подделать отчеты и создавать впечатление, будто все сотрудники очень заняты и никого не нужно увольнять.

* * *

Перейдем теперь ко второму типу надсмотрщиков – к тем, кто придумывает бредовую работу для других.

Можем начать с Хлои, занимающей пост декана по учеб-

ной работе в одном известном британском университете. Она непосредственно отвечает за «стратегическое руководство» кампусом, который столкнулся с рядом проблем.

Прежде всего, нужно сказать, что те из нас, кто вертятся в академических кругах и по-прежнему считают себя в первую очередь преподавателями и учеными, боятся слова «стратегический». Словосочетание «формулировка стратегической миссии» (или еще хуже – «концепция стратегического видения») внушает особый ужас, поскольку это основное средство, при помощи которого в академическую жизнь внедряются корпоративные методы управления. То есть разработка количественных методов для оценки эффективности, из-за которых преподаватели и ученые вынуждены всё больше времени тратить на оценку и обоснование того, что у них остается всё меньше времени делать. Аналогичное подозрение вызывает и любой документ, в котором постоянно используются слова «качество», «передовой опыт», «лидерство» или «стейкхолдер». Поэтому, услышав, что Хлоя была на позиции «стратегического руководителя», я сразу заподозрил, что ее работа была не просто бредовой, но что она также активно наполняла бредом жизни других людей.

По словам Хлои, именно так и обстояло дело, – хотя на первый взгляд это было вызвано несколько иными причинами.

Хлоя: Моя работа деканом была бредовой по той же причине, по которой бредовыми являются все

должности деканов без административных полномочий, проректоров и прочие «стратегические» позиции в университетах. В университете реальная власть и ответственность находятся в руках тех, кто контролирует денежные потоки в организации. Проректор с административными полномочиями или декан (то есть те, кто контролирует бюджет) могут задабривать, принуждать, поощрять, запугивать или договариваться с департаментами, обсуждая, что они могут, должны или хотели бы делать, используя деньги как кнут (и как пряник). У стратегических деканов и других людей с аналогичными функциями нет ни кнута, ни пряника. У них нет административных полномочий. У них нет денег, есть только, как мне однажды объяснили, «сила убеждения и влияния».

Я не входила в руководство университета и поэтому не участвовала в спорах по поводу целевых показателей, общей стратегии, показателей эффективности, проверок и тому подобного. У меня не было бюджета. Я не управляла зданиями, расписанием, не решала никакие оперативные вопросы. Я могла только придумывать новую стратегию, которая, по сути, неизбежно повторяла уже согласованные университетские стратегии.

В основном Хлоя разрабатывала новые формулировки стратегической концепции, подобные тем, что регулярно используются для оправдания сложных расчетов и работы для галочки, которые теперь играют главную роль в британской

академической жизни⁶⁷. Но всё это было бессмысленной игрой теней, ведь Хлоя не обладала реальной властью. При этом она *действительно* получила то же, что все высокопоставленные университетские администраторы сейчас получают в качестве главного знака почета: крошечную собственную империю административных работников.

Хлоя: Мне дали в подчинение 0,75 ставки персонального ассистента, 0,75 ставки менеджера по спецпроектам и стратегической поддержке, полную ставку научного сотрудника – постдока и в дополнение к этому бюджет на расходы до двадцати тысяч фунтов. Иными словами, куча (государственных) денег пошла на сопровождение бредовой работы. Менеджер по спецпроектам и стратегической поддержке помогал мне с проектами и стратегией. Личный помощник был великолепен, но в итоге ему пришлось за огромные деньги заниматься бронированием билетов и работать референтом. Идея нанять научного сотрудника была пустой тратой времени и денег, потому что я исследователь-одиночка и мне не нужен помощник.

Так что я потратила два года своей жизни, придумывая работу себе и другим людям.

На самом деле Хлоя, по-видимому, была очень великодушным начальником. В то время как она тратила часы на разработку стратегий, которые, как ей было известно, не

⁶⁷ Как мы убедимся в дальнейшем, всё это не менее справедливо в отношении Америки или любой другой страны.

будут использоваться, менеджер по специальным проектам «носился и составлял варианты расписания», а также собирал полезную статистику, личный помощник вел ее календарь, а научная сотрудница проводила время, работая над собственным исследованием. Само по себе это выглядит совершенно невинным – по крайней мере, никто из них не причинял никакого вреда. Кто знает, возможно, научная сотрудница даже внесла какой-то важный собственный вклад в науку. По словам Хлои, по-настоящему тревожило здесь то, что она окончательно осознала: будь у нее реальная власть, она, вероятно, *причинила бы* вред. Потому что, проработав два года деканом, она оказалась достаточно неразумной, чтобы согласиться на должность руководителя в своем предыдущем департаменте. Таким образом, у нее появилась возможность взглянуть на ситуацию с другой стороны. Шесть месяцев спустя она ушла, испытывая ужас и отвращение.

Хлоя: Мое очень краткое пребывание в должности главы департамента напомнило мне, что как минимум девяносто процентов времени на этой работе люди валяют дурака. Например, заполняют бланки, которые декан факультета присылает, чтобы составить стратегические документы и отправить их дальше вверх по цепочке. Или производят конфетти из документов для контроля и мониторинга исследовательской и преподавательской деятельности. Или составляют план, а потом еще план, и еще пятилетний план, чтобы объяснить, зачем департаменту нужны деньги и сотрудники,

которые у него уже есть. Или выставляют чертовы ежегодные оценки, которые сразу же уходят в стол, и никто больше про них не вспоминает. И, будучи главой департамента, вы просите сотрудников помочь в выполнении этих задач. Бред распространяется.

Что я об этом думаю? Сам по себе капитализм не производит бред⁶⁸. Всё дело в менеджериальных идеологиях, которые внедряются в больших организациях. В результате внедрения менеджериализма появляются академические сотрудники, которые заботятся только о том, чтобы все эти менеджериальные шестеренки вращались. Они производят стратегии, целевые показатели, аудит, обзоры, оценки, новые стратегии и так далее, и тому подобное. Всё это почти полностью оторвано от реальных источников жизненной силы университетов – обучения и образования.

Ладно, пусть по этому вопросу последнее слово останется за Хлоей.

По крайней мере, Хлоя сначала получила людей в подчинение и только после этого стала думать, чем же их занять. Таня, несколько раз работавшая надсмотрщиком как в государственном, так и в частном секторе, объясняет, как воз-

⁶⁸ Здесь Хлоя, судя по всему, отсылает к названию моего исходного эссе, опубликованного на evonomics.com под названием «Почему капитализм создает бессмысленную работу». Название придумал не я: я обычно стараюсь не говорить, что абстракции способны действовать.

никают совершенно новые бредовые должности. Это последняя история, и она уникальна тем, что в ней фигурируют все составляющие типологии, предложенной в этой главе. Когда мое исследование уже подходило к концу, мне пришли в голову эти пять категорий, и я изложил их в Twitter, попросив присылать мне комментарии, дополнения и отзывы. Таня написала, что эти понятия полностью соответствуют ее опыту.

Таня: В вашей классификации бредовой работы я была бы надсмотрщиком. Я была одним из двух заместителей директора в организации, которая оказывала административные услуги двум конторам с оборотом около шестисот миллионов долларов и тысячей душ. Мы отвечали за их HR, бюджеты, гранты, контракты и поездки.

Когда ты менеджер (или костыльщик, который помогает заполнять функциональные пробелы), то в какой-то момент осознаешь, что тебе нужно нанять нового человека, чтобы удовлетворить потребности организации. Как правило, я пыталась удовлетворить либо свою потребность в галочнике или костыльщике, либо потребности других менеджеров: иногда им были нужны люди для небредовой работы, а иногда – новая порция головорезов и шестерок.

Обычно костыльщики мне были нужны, чтобы компенсировать ущерб от плохо работающих систем управления проектами (и человеческих, и автоматизированных), а иногда – от неэффективного галочника или даже от сотрудника, чья работа не была

бредовой: просто у него был пожизненный контракт и двадцать пять лет отличных оценок от предыдущих начальников.

Последний момент важен. Даже в корпоративной среде подчиненного сложно снять с должности за некомпетентность, если у него большой стаж и его работа прежде оценивалась высоко. В корпорациях, как и в государственных бюрократиях, проще всего справиться с такими людьми, «пиная их наверх», то есть повышая их, чтобы на более высокой должности они уже были проблемой для кого-то другого. Но Таня и так находилась на вершине этой иерархии, так что некомпетентный сотрудник по-прежнему остался бы ее проблемой, даже если бы его пнули выше по лестнице. У нее оставалось два варианта. Она могла либо перевести некомпетентного сотрудника на бредовую должность, где у него не было бы значимых обязанностей, либо, если такой должности под рукой не было, она могла оставить его на месте и нанять кого-то, кто выполнял бы работу за него. Но если вы выбираете второй вариант, то возникает другая проблема: вы не можете нанять кого-то на должность некомпетентного сотрудника, потому что некомпетентный сотрудник уже занимает эту должность. Вместо этого вы должны придумать новую вакансию и должностную инструкцию для нее. Вы знаете, что это всё бред, ведь на самом деле вы нанимаете этого человека для выполнения других обязанностей. После этого вы должны притвориться, что новый человек идеально под-

ходит для выдуманной работы, которую ему/ей на самом деле не нужно делать. Всё это требует колоссальных усилий.

Таня: В организациях, где есть структурированная классификация должностей и должностных инструкций, вы можете нанять человека только на уже созданную и классифицированную должность. (Это сама по себе целая вселенная бредовой работы и бессмысленного труда. Примерно такая же, как мир людей, которые пишут заявки на гранты или на контракты.)

Так что создание бредовой работы зачастую предполагает создание целой вселенной бредового текста, который документирует задачи и функции должностей, а также те качества, которые необходимы для успешного выполнения этой работы, и всё это в соответствии с форматом и специальным бюрократическим жаргоном, установленным управлением кадров и HR-отделом моего агентства.

После этого нужно в таком же духе написать объявление о вакансии. Чтобы иметь право претендовать на эту работу, претендент должен представить резюме, включающее все темы и всю фразеологию объявления. Это нужно, чтобы специальное программное обеспечение, которое использует наше агентство, распознало их квалификации. После того как человека наняли, его должностные обязанности должны быть изложены еще

в одном документе, который станет основой для ежегодных оценок эффективности его работы.

Я собственноручно переписывала резюме кандидатов, чтобы они прошли через специальную программу и у меня была возможность провести собеседования и выбрать подходящего. Если им не удавалось пройти через компьютер, то я не имела права их рассматривать.

Иносказательно ту же историю можно изложить примерно так. Снова вообразите, что вы феодал и у вас есть садовник. После двадцати лет верной службы у него начинаются серьезные проблемы с алкоголем. Вы постоянно находите его свернувшимся калачиком в клумбах, а в это время одуванчики разрастаются повсюду и камыш начинает чахнуть. Но у садовника хорошие связи, и если избавиться от него, то это обидит тех, кого обижать неразумно. Так что вы нанимаете нового слугу, якобы чтобы полировать дверные ручки или выполнять еще какие-нибудь бессмысленные поручения. В действительности вы позаботились, чтобы тот, кого вы наняли как полировщика дверных ручек, на самом деле был опытным садовником. Пока всё идет нормально. В корпоративной среде проблема заключается в том, что вы не можете просто взять нового слугу, придумать для него впечатляющий титул («Верховный сенешаль подъезда») и сказать, что его настоящая работа – подменять садовника, когда тот пьян. Вам нужно сначала придумать подробное фальшивое описание того, чем мог бы заниматься полировщик две-

рей, потом научить его, как притворяться, что он лучший полировщик дверных ручек в королевстве, и впоследствии использовать описание его должностных обязанностей в качестве основы для периодической оценки его эффективности, которую необходимо проводить для галочки.

А если садовник протрезвеет и не захочет, чтобы какой-то сопляк мешался у него под ногами, то у вас на руках будет полировщик дверных ручек на полную ставку.

Как рассказывает Таня, это лишь один из множества способов, при помощи которых надсмотрщики создают бредовые рабочие места.

О сложном многообразии бредовой работы

Описанные пять категорий не являются исчерпывающими, и, безусловно, можно предложить и новые типы. Так, мне показалось соблазнительным предложение добавить категорию «воображаемых друзей» – людей, которых якобы нанимают для того, чтобы очеловечить бесчеловечную корпоративную среду, но которые на самом деле в основном заставляют людей участвовать в выдуманных ими мудреных играх. Позднее мы еще поговорим об обязательном участии в семинарах по «креативности» и «осознанности», а также в благотворительных мероприятиях. У некоторых работников вся карьера основана на том, что они переодеваются в разные наряды или разрабатывают глупые игры, призванные наладить взаимопонимание в офисной среде, где все наверняка сильнее обрадуются, если их просто оставят в покое. Это можно считать разновидностью работы для галочки, но ее можно также рассматривать и как отдельный феномен.

Как видно из предыдущих примеров, иногда сложно определить, к какой именно категории относится очевидно бредовая работа. Зачастую она включает в себя элементы сразу из нескольких категорий. Галочник может одновременно быть и шестеркой или же стать ей, если изменятся внутренние правила организации. Шестерка может также часть вре-

мении быть костыльщиком или же стать им на постоянной основе, если возникнет проблема и начальник вместо того, чтобы разобраться с ней, решит, что легче просто перевести одного из своих бездельников-прислужников, чтобы тот ликвидировал ее последствия.

Возьмем, к примеру, Хлою, декана без административных полномочий. В каком-то смысле она тоже была шестеркой, поскольку начальство придумало ее должность в основном по символическим причинам. Но по отношению к своим подчиненным она также была надсмотрщиком. Поскольку Хлое и ее подчиненным по большому счету было нечем заняться, она проводила время в поисках проблем, которые они могли бы решить при помощи костылей. В итоге Хлоя осознала, что, даже будь у нее хоть какая-то власть, она бы всё равно в основном занималась работой для галочки.

Мне прислал историю человек, который работал в компании, продававшей товары по телефону по контракту с одной крупной IT-фирмой. (Предположим, это был Apple, – я не знаю, так ли это на самом деле: он не сообщил мне точное название.) Он должен был обзванивать корпорации и пытаться убедить их договориться о встрече с торговым представителем Apple. Проблема заключалась в том, что у всех фирм, которые они обзванивали, уже был постоянный торговый представитель Apple, часто работавший в том же офисе. Более того, они прекрасно знали об этом.

Джим: Я часто спрашивал у менеджера,

как можно убедить предполагаемого клиента в необходимости встречи с торговым представителем нашего технологического гиганта, если торговый представитель того же самого гиганта уже сидит у них в офисе. Некоторые были растеряны не меньше меня, но более эффективные менеджеры терпеливо объясняли мне, что я упускаю суть: звонки с целью назначить встречу – это игра светских условностей.

Предполагаемые клиенты соглашались на встречу не потому, что думают, будто это может помочь решить проблемы их бизнеса; они соглашались из опасения, что отказаться будет невежливо.

Это, конечно, предельно бесполезно, но как именно классифицировать такой случай? Безусловно, агент по телефонным продажам Джим будет считаться головорезом. Но цель такого головореза – вовлечь людей в работу для галочки.

Еще одна неоднозначная многообразная категория – это громоотводы (flak catchers), которых можно рассматривать как сочетание шестерок и костыльщиков, но у них при этом есть и собственные уникальные характеристики. Громоотводы – это подчиненные, нанятые, чтобы принимать на себя поток жалоб, часто обоснованных. Однако они занимают эту должность именно потому, что у них нет никаких полномочий, чтобы что-то изменить по этим жалобам.

Конечно, громоотвод – это обычная для любой бюрократической структуры должность. Человека, чья работа – извиняться за то, что плотник не пришел, можно считать сво-

его рода громоотводом, но если так, то его работа была удивительно непыльной. Ему приходилось разговаривать только с преподавателями университета и администраторами, которые вряд ли стали бы кричать, стучать по столу или явно злиться. В других случаях такая работа может быть действительно опасным занятием. Когда я впервые приехал в Соединенное Королевство в 2008 году, одной из первых поразивших меня вещей были повсеместные объявления в общественных местах, напоминавшие гражданам о том, что применять физическое насилие в отношении мелких государственных чиновников запрещено. (Я был поражен, ведь это и так должно быть очевидно. Но, видимо, нет.)

Иногда громоотводы прекрасно понимают, чем занимаются. Именно так обстояло дело с Натаниэлем, который записался на практику в колледже в Канаде. Ему поручили сидеть в регистрационном бюро и обзванивать людей, чтобы сообщить, что некоторые бланки были заполнены неправильно и им нужно заполнить их снова. («Поскольку все операторы на линии были студентами, это не давало клиентам возможности беситься слишком сильно. Когда кто-то начинал волноваться, ты первым делом говоришь: „Извини, мужик, я знаю, что это бред. Я сам студент“»). Порой ловцы брани выглядят трогательно невинными:

Тим: Летом я работаю в общежитии колледжа. Я уже три года на этой работе и всё равно совершенно не понимаю, какие у меня на самом деле обязанности.

Похоже, моя главная задача – физически находиться за стойкой регистрации. На это я трачу примерно семьдесят процентов своего времени. При этом я могу свободно «заниматься собственными проектами», что в основном означает валять дурака и делать резиновые мячики из ластиков, которые я нахожу в кабинетах. Если я не занят этим, то могу проверить офисную электронную почту (само собой, у меня нет никакой квалификации или административных полномочий, так что я могу только перенаправлять эти письма моему начальнику), перенести посылки, которые оставляют у двери, в специальное помещение, ответить на телефонные звонки (опять же, я ничего не знаю, и мой ответ редко может удовлетворить звонящего), найти упаковки из-под кетчупа 2005 года в ящиках стола или позвонить в техническую службу, чтобы сообщить, что жилец выбросил в измельчитель отходов три вилки и теперь из нее лезет гнилая еда.

Кроме того, люди часто орут на меня из-за того, в чем я очевидно не виноват. Например, из-за того, что они выбросили три вилки в измельчитель; или из-за того, что неподалеку идет строительство; или из-за того, что они не заплатили за проживание, а мне запрещено принимать тысячу четыреста долларов наличными и мой начальник не работает по выходным; или из-за того, что среди имеющихся каналов нет того, по которому они могли бы посмотреть шоу «Холостяк». Думаю, они просто отводят таким образом душу, ведь мне девятнадцать лет и очевидно, что я совершенно

беспомощен.

За эту работу я получаю четырнадцать долларов в час.

На первый взгляд может показаться, что Тим просто шестерка, как та ненужная секретарша в голландском издательстве: за стойкой регистрации кто-то должен сидеть, иначе это выглядит плохо. Но на самом деле Тим, судя по всему, действительно делает важное дело для своего работодателя, а именно выступает в роли того, на кого могут поорать рассерженные студенты. Иначе зачем бы после трех лет работы начальство по-прежнему держало его в полном неведении? Основная причина, почему я не решаюсь назвать громоотводов еще одной категорией бредовой работы, заключается в том, что это *реальная* работа. Она, в отличие от работы человека, извиняющегося за то, что не пришел плотник, придумана не для того, чтобы восполнить структурный изъян. Тим занимает свою должность, потому что если вы соберете в одном месте много подростков, то у некоторых из них неизбежно будут происходить вспышки гнева из-за глупостей. Работодатель Тима предпочел бы, чтобы они направляли свое негодование не на него, а на кого-нибудь другого. Иначе говоря, у Тима дерьмовая работа, но вот бредовая ли она – это не совсем понятно.

Несколько слов о бредовой работе второго порядка

Наконец, есть еще одна сомнительная категория: работа, которую саму по себе никоим образом нельзя назвать бессмысленной, но которая в конечном счете становится бессмысленной, потому что поддерживает существование бессмысленного предприятия. Очевидный пример – уборщики, охранники, технические службы и другой вспомогательный персонал в бредовой компании. Возьмем, например, офис Курта, который занимается бумагами, необходимыми для того, чтобы перенести компьютер немецкого военного из одной комнаты в другую. Или фирму Нури, которая продвигает неработающий алгоритм. Или любую из сотни липовых фирм, занятых телефонным продажах или комплаенсом. В каждом из этих офисов кто-то должен поливать растения, мыть туалеты, бороться с насекомыми. И хотя большая часть упомянутых компаний размещается в крупных офисных зданиях, в которых может находиться множество других фирм, – что обычно снижает вероятность того, что какой-нибудь уборщик, электрик или дезинсектор обслуживает исключительно тех, кто считает свое занятие бессмысленным, – если посчитать общую долю работы уборщика или электрика, уходящую на поддержку бреда, то цифры будут очень большими (должно быть, тридцать семь процентов, ес-

ли верить исследованию YouGov⁶⁹).

Если тридцать семь процентов рабочих мест – это бред, а тридцать семь процентов из оставшихся шестидесяти трех заняты их обслуживанием, то выходит, что чуть больше пятидесяти процентов всего труда находится в секторе бреда в широком смысле этого слова⁷⁰. Если прибавить к этому бредовизацию полезных профессий (по крайней мере пятьдесят процентов должностей в офисах; в других областях, вероятно, поменьше) и различные профессии, существующие только потому, что люди слишком много работают (мойщики собак, ночные доставщики пиццы – и это неполный список), то мы, вероятно, могли бы сократить *реальную* рабочую неделю до пятнадцати или даже двенадцати часов, и никто бы этого особо не заметил.

⁶⁹ Следует исходить из этой цифры, пока не будет оснований полагать, что бессмысленные занятия требуют больше или меньше вспомогательной работы, чем полезные.

⁷⁰ Очевидно, что эта цифра неточна. С одной стороны, очень значительная доля уборщиков, электриков, строителей и тому подобных работает на частных лиц, а не на фирмы. С другой стороны, я насчитал тринадцать процентов тех, кто не знает точно, является ли их работа бредовой. Цифра в пятьдесят процентов (точнее, 50,3 %) основана на предположении о том, что эти два фактора приблизительно нейтрализуют друг друга.

Заключительное замечание, а также еще раз кратко о том, можно ли иметь бредовую работу и не знать об этом

Идея бредовой работы второго порядка вновь заставляет вернуться к вопросу о том, в какой степени такая работа является вопросом субъективного мнения, а в какой – объективной реальности. Я считаю, что бредовая работа существует на самом деле: когда я говорю, что мы можем полагаться только на мнение самого работника, я имею в виду, что это единственное, что мы можем знать как наблюдатели. Напомню, что, хотя я считаю правильным полагаться на мнение конкретного работника в вопросе о том, делает ли он или она вообще что-нибудь на своей работе, я всё же считаю при этом, что когда речь идет о более тонком вопросе – делается ли на этой работе что-нибудь *ценное*, – то лучше всего полагаться на общее мнение тех, кто занят в этой отрасли. В противном случае мы окажемся в довольно глупом положении, если заявим, что из тридцати помощников адвоката, работающих в одном офисе и выполняющих одинаковые задачи, у двадцати девяти бредовая работа, потому что они сами считают ее такой, а у единственного истинно верующего, который с ними не согласен, – нет.

Если мы не намерены утверждать, что никакой реальности вне индивидуального восприятия вообще не существует (это было бы весьма сомнительно с философской точки зрения), то трудно отрицать, что люди *могут* ошибаться в отношении того, чем они занимаются. Для целей этой книги это не такая уж большая трудность, потому что меня, как уже было сказано, в первую очередь интересует субъективный элемент. Моя задача заключается не столько в том, чтобы разработать теорию общественной полезности или общественной ценности, сколько в том, чтобы выявить психологические, социальные и политические следствия того, что многие из нас втайне убеждены, что в нашей работе отсутствует общественная полезность или общественная ценность.

Я также предполагаю, что люди *обычно* не ошибаются. Так что если мы захотим выяснить, какие секторы экономики реальны, а какие – бред, то лучший способ узнать это состоит в том, чтобы изучить, в каких секторах большинство работников считают свою работу бессмысленной, а в каких – нет. Более того, можно попробовать выявить имплицитную теорию общественной ценности, которая приводит людей к таким выводам: если кто-то говорит: «Моя работа совершенно бессмысленна», то какие скрытые критерии при этом подразумеваются? Некоторые (как, например, художник по спецэффектам Том) много думали об этом и легко вам ответят. В других случаях работники не в состоянии сформулировать собственную теорию, но она наверняка у них имеется, пусть

отчасти на бессознательном уровне. Так что обнаружить теорию можно, изучая язык, который люди используют, и наблюдая, как они инстинктивно реагируют на выполняемую работу.

Для меня это не проблема. Я антрополог, а антропологов учат выявлять имплицитные теории, стоящие за повседневными действиями и реакциями людей. Проблема только в том, что у людей разные теории. Во время проведения исследования я заметил, например, что многие работники банковской сферы втайне убеждены в том, что девяносто девять процентов деятельности банков – бред, который не приносит человечеству никакой пользы. Я могу только предполагать, что другие работники этой сферы не согласятся с такой оценкой. Существует ли здесь какая-то закономерность? Зависит ли она от трудового стажа? Действительно ли начальство больше верит в общественную пользу от работы банков? Или многие из начальников втайне согласны, что их работа не имеет общественной ценности, но их это не волнует? А может, они даже наслаждаются тем, что их работа не приносит пользы обществу, и в каком-то романтическом смысле считают себя пиратами или великими комбинаторами? Ответить на эти вопросы невозможно (хотя свидетельство Джеффри Сакса, приведенное в предыдущей главе, говорит о том, что многие из высокопоставленных начальников считают, что имеют право на всё, что могут получить).

Настоящая проблема для моего подхода возникает тогда,

когда приходится иметь дело с теми, на чьи профессии *другие* люди обычно ссылаются как на яркие примеры бредовой работы, при том что сами обладатели этих профессий, похоже, так не считают. По этому вопросу тоже никто не проводил детального сравнительного исследования, но в своих данных я заметил несколько интересных закономерностей. Я получил истории лишь от нескольких адвокатов (хотя помощников адвокатов было множество) и двух пиарщиков; лоббистов не было совсем. Значит ли это, что мы должны считать эти профессии в основном не бредовыми? Необязательно. У их молчания есть множество других возможных объяснений. Например, возможно, мало кто из них сидит в Twitter, а те, кто сидят, более склонны лгать.

В заключение я хотел бы добавить, что обнаружилась только одна категория людей, которые не просто отрицали бессмысленность своей работы, но откровенно враждебно относились к самой идее о том, что в нашей экономике полно бредовой работы. Довольно предсказуемо, что это были владельцы бизнеса и другие люди, ответственные за прием на работу и увольнение. (Таня, судя по всему, исключение в этом отношении.) Многие годы мне по собственной инициативе периодически писали возмущенные предприниматели и руководители, заявлявшие, что моя предпосылка изначально ошибочна. Они настаивали, что никто не стал бы тратить деньги компании на ненужного сотрудника. Аргументация в таких сообщениях обычно была незамыслова-

той. Большинство из них просто используют обычный логический круг: поскольку в условиях рыночной экономики описанные в этой главе вещи не могли произойти, то, следовательно, они и не происходили. И потому все люди, которые убеждены, что их работа бесполезна, должно быть, заблуждаются или много о себе думают, а может, просто не понимают свои реальные функции, которые полностью видны только вышестоящему начальству.

На основании этих ответов может возникнуть соблазн заключить, что существует как минимум одна группа людей, которые искренне не понимают, что занимаются бредом. Однако работа генеральных директоров на самом деле, конечно, вовсе не такова. Их действия действительно меняют мир – к лучшему или к худшему. Просто они не видят бреда, который сами создают.

Глава 3. Почему люди с бредовой работой постоянно говорят, что они несчастны? (О духовном насилии. Часть 1)

Рабочие места – это фашизм. Это культ, придуманный для пожирания твоей жизни. Боссы ревностно охраняют твои минуты словно драконы, стерегущие золото.
Нури

В этой главе я приступлю к исследованию нравственных и психологических последствий того, что человек оказывается в ловушке бредовой работы.

Начнем с простого вопроса: а в чем, собственно, проблема? Точнее, почему бессмысленная работа так часто делает людей несчастными? На первый взгляд кажется, что так происходить не должно. В конце концов, мы говорим о людях, которым реально платят деньги, и часто довольно неплохие, за то, что они ничего не делают. Можно предположить, что те, кому платят за безделье, будут считать себя везунчиками, особенно если они более или менее предоставлены самим себе. Порой я действительно слышал свидетельства людей, которые говорили о том, что не могут поверить, что им

повезло получить такую должность. Однако примечательно, что таких людей оказалось очень мало⁷¹. На самом деле многие были в недоумении из-за собственной реакции и не могли понять, почему они чувствуют себя такими никчемными и подавленными. То, что у их ощущения не было простого объяснения, какой-то истории, которую они могли бы рассказывать самим себе о том, что с ними случилось и что с ними не так, часто только усугубляло их отчаяние. Раб на галере, по крайней мере, понимает, что его угнетают. А офисный работник, который за восемнадцать долларов в час вынужден семь с половиной часов в день делать вид, что печатает что-то на компьютере, или младший сотрудник в консалтинговой компании, которому приходится проводить один и тот же семинар по инновациям и креативности неделю за неделей за пятьдесят тысяч долларов в год, – они в замешательстве.

В своей книге про долг я писал о феномене нравственной путаницы. В качестве примера я использовал тот факт, что на протяжении всей истории человечества большинство людей верили одновременно в две вещи: что суть нравственности состоит в том, чтобы платить по долгам, и что ростовщики – это зло. Хотя бредовая работа – явление сравнительно недавнее, мне кажется, что она порождает схожую ситуацию нравственного замешательства. С одной стороны, поощряется представление, согласно которому люди всегда бу-

⁷¹ Как мы увидим далее, даже их свидетельства были очень неоднозначны.

дуг стремиться к наибольшей выгоде, то есть стремиться к ситуации, в которой они могут получить максимальную выгоду при минимальных затратах времени и усилий. Как правило, мы так и думаем – особенно когда говорим о таких вещах на абстрактном уровне. («Мы не можем просто раздавать подаяния беднякам! Тогда у них не будет никакой мотивации искать работу!») С другой стороны, и наш собственный опыт, и опыт самых близких нам людей обычно опровергает эту предпосылку сразу во многих отношениях. Люди практически никогда не действуют и не реагируют так, как предсказывают наши теории человеческой природы. Единственный разумный вывод состоит в том, что как минимум в некоторых ключевых аспектах эти теории ошибочны.

В этой главе я не просто поставлю вопрос о том, почему люди так несчастны, занимаясь тем, что кажется им бессмысленной и надуманной работой. Я хочу пойти дальше и выяснить, как это несчастье может помочь нам понять, что значит быть человеком.

О молодом человеке, который вроде бы получил синекуру, но всё же не смог справиться с положением

Я начну с одной истории. Это рассказ о молодом человеке по имени Эрик, первая работа которого оказалась абсолют-но, до смешного бессмысленной.

Эрик: У меня много-много раз была ужасная работа, но моя первая «работа по специальности» после выпуска из университета была чистой, беспримесной формой бредовой работы. Это было около десяти лет назад. Я был первым в семье, кто пошел учиться в университет, и, поскольку у меня были глубоко наивные представления о смысле высшего образования, я почему-то ожидал, что оно откроет передо мной какие-то доселе невиданные возможности.

Вместо этого мне предложили программы подготовки для выпускников в компаниях Pricewaterhouse Coopers, KPMG и так далее. Я предпочел сидеть на пособии по безработице следующие шесть месяцев, используя свой читательский билет выпускника для того, чтобы читать французские и русские романы. Затем биржа труда вынудила меня посетить собеседование, которое, к сожалению, закончилось тем, что меня взяли на работу.

Меня приняли в крупную дизайнерскую

фирму на должность «администратора интерфейса». Интерфейсом называлась система контент-менеджмента – по сути, локальная сеть с графическим пользовательским интерфейсом. Ее разработали для того, чтобы работу компании можно было распределить между семью офисами в Великобритании.

Вскоре Эрик обнаружил, что его взяли на работу исключительно из-за того, что в организации были проблемы с коммуникацией. Иными словами, он был костыльщиком: вся компьютерная система была нужна только потому, что партнеры внутри компании оказались неспособны взять трубку и договориться друг с другом:

Эрик: Фирма функционировала на основе партнерских отношений, каждый офис управлялся одним из партнеров. Все они, кажется, были выпускниками трех частных школ и одной и той же школы дизайна (Королевского колледжа искусств). Среди этих сорокалетних школьников царил невероятный дух конкуренции, так что каждый часто пытался опередить остальных и первым получить контракт. Не раз случалось так, что представители двух разных офисов приезжали к одному и тому же клиенту для того, чтобы предложить свои услуги. Им приходилось наспех комбинировать свои предложения на парковке какого-нибудь унылого бизнес-центра. Интерфейс был разработан для того, чтобы добиться полной согласованности между всеми офисами и гарантировать, что такие (и многочисленные другие)

косяки больше никогда не произойдут. Моя работа заключалась в том, чтобы развивать эту систему, управлять ею и убеждать сотрудников ее использовать.

Проблема заключалась в том, что, как вскоре выяснилось, на самом деле Эрик не был даже костыльщиком. Он был галочником: один из партнеров настоял на этом проекте, и, чтобы не спорить с ним, остальные сделали вид, что согласны. Затем они употребили все усилия, чтобы система не работала.

Эрик: Я должен был с самого начала понять, что это была идея одного из партнеров, которую на самом деле никто не хотел внедрять. По какой еще причине они взяли бы на эту должность двадцатидвухлетнего выпускника исторического факультета без всякого опыта в IT? Они купили самый дешевый софт, какой только могли найти, у каких-то абсолютных жуликов. Там было полно багов, система постоянно сбоила и выглядела как заставка Windows 3.1. У всего офиса была параноя, что система следит за производительностью, записывает, что ты печатаешь на клавиатуре, и оповещает начальство, что ты скачиваешь порнуху с торрентов, пользуясь корпоративным интернетом. Так что никто не хотел иметь с этой системой дела. Поскольку у меня не было вообще никакого опыта в программировании и разработке софта, я мало что мог сделать, чтобы исправить эту систему. По сути, моя задача заключалась в том, чтобы управлять этим неработающим и никому не

нужным куском дерьма и навязывать его другим. Спустя несколько месяцев я понял, что большую часть времени у меня вообще почти нет работы, за исключением ответов на немногочисленные вопросы от озадаченных дизайнеров, которые не понимают, как загрузить файл в систему, или поиска чьего-нибудь электронного адреса в контактах.

Полная бессмысленность его положения вскоре привела к осторожным (а затем всё менее осторожным) актам неповиновения:

Эрик: Я начал приезжать позже и уезжать раньше. В компании было правило «одна пинта пива в пятницу в обед», я его расширил до «пинта в обед каждый день». Я читал романы за своим рабочим столом. Я выходил на обеденные прогулки, которые длились по три часа. Я всерьез подтянул свой французский, сидя с ногами на кресле и читая газету *Le Monde* со словарем «*Petit Robert*». Я пытался бросить работу, но мой босс предложил повысить зарплату на две тысячи шестьсот фунтов, на что я после долгих колебаний согласился. Я был нужен им именно потому, что не умел делать то, чего они не хотели делать, и они были готовы платить, чтобы я остался. (Здесь можно перефразировать Марксовы «Экономическо-философские рукописи 1844 года»: чтобы избавить себя от кошмара отчуждения от собственного труда, им пришлось принести меня в жертву еще большему отчуждению – отчуждению от

возможности личностного развития).

С течением времени Эрик становился всё более дерзким в своем непослушании. Он надеялся, что ему удастся сделать что-то такое, за что его уволят. Он стал появляться на работе пьяным и брать оплачиваемые «командировки» на несуществующие встречи:

Эрик: Один коллега из офиса в Эдинбурге, которому я пожаловался на свои проблемы, когда напился на ежегодном общем собрании, стал организовывать встречи со мной по надуманным поводам; однажды мы встретились на поле для гольфа возле «Глениглза»⁷², я там топал по газону в одолженных туфлях для гольфа на два размера больше моего. Когда и это сошло нам с рук, я начал устраивать липовые встречи с людьми из офиса в Лондоне. Фирма нанимала мне прокуренную комнату в отеле «Сент-Атанс» в Блумсбери, и я встречался со старыми друзьями из Лондона для старой доброй пьянки целый день в пабах в районе Сохо, и часто она продолжалась всю ночь в Шордиче. Не раз я возвращался в офис только в следующий понедельник в рабочей рубашке с прошлой среды. Я давно уже перестал бриться, и к тому времени мои волосы выглядели так, будто их украли у фаната Led Zeppelin. Я еще два раза пытался бросить работу, но босс каждый раз предлагал мне больше денег. В итоге всё пришло к тому, что мне платили сумасшедшую сумму

⁷² «Глениглз» – роскошный отель в Шотландии с множеством полей для игры в гольф. – *Примеч. ред.*

за работу, которая, в лучшем случае, предполагала два телефонных разговора в день. Однажды летним вечером у меня случился срыв на платформе вокзала в Бристоле. Я всегда мечтал съездить в Бристоль, поэтому я решил «нанести визит» в местный офис, чтобы взглянуть на «вовлечение пользователей». На самом деле я три дня глотал экстази на домашней вечеринке анархо-синдикалистов в районе Сент-Полс. После прихода сознание прояснилось, и я осознал, как же невыносимо печально жить в состоянии полной бесцельности.

Благодаря героическим усилиям Эрику удалось добиться, чтобы его заменили.

Эрик: В конец концов под давлением боссу пришлось нанять новичка, недавнего выпускника факультета информатики... Ему поручили проверить, можно ли улучшить графический пользовательский интерфейс нашей системы. В первый же день работы этого паренька я составил для него список всего, что надо сделать, и тут же написал заявление об увольнении, которое засунул под дверь боссу, когда тот уехал в свой следующий отпуск. В телефонном разговоре я отказался от последней зарплаты, которую не мог получить, потому что не сообщил о своем уходе с работы в срок, предусмотренный для уведомления об увольнении. На той же неделе я улетел в Марокко и провел какое-то время в прибрежном городке Эс-Сувейра, почти ничем не занимаясь. Когда я вернулся,

то следующие шесть месяцев жил в скоте и выращивал овощи на гектаре земли. Я прочел вашу статью в журнале Strike! когда она только вышла. Для кого-то мог стать откровением тот факт, что капитализм создает ненужную работу просто для того, чтобы колеса продолжали вращаться, – но точно не для меня.

В этой истории особенно интересно, что многие сказали бы, что у Эрика была работа мечты. Ему платили хорошие деньги за то, что он ничего не делал. За ним почти не при-сматривали. Он пользовался уважением и мог обманывать систему, сколько хотел. Тем не менее работа постепенно разрушала его.

Почему?

Думаю, на самом деле это в значительной мере история о социальном классе. Эрик был молодым выходцем из рабочего класса (ведь его родители работали на заводе), он только закончил колледж и был полон ожиданий, но неожиданно ему пришлось резко войти в «реальный мир». А реальность в данном случае заключалась в том, что, менеджеры среднего возраста явно исходили из того, что любой двадцатилетний белый мужчина должен быть немного компьютерным гением (даже если, как в случае Эрика, он вообще никогда не обучался работе на компьютере), и были не против предоставить человеку вроде Эрика непыльную работенку, если это в данный момент было им выгодно. Тем не менее, они воспринимали его как какое-то посмешище. Собствен-

но, его работа фактически и была посмешищем. Его присутствие в компании очень походило на те злые розыгрыши, которые дизайнеры иногда устраивают друг другу.

Сильнее всего Эрика сводило с ума то, что вообще не было способа найти в его работе хоть какой-нибудь смысл. Он даже не мог сказать себе, что делает это, чтобы кормить семью, – у него пока ее не было. Он происходил из среды, в которой люди гордятся тем, что умеют создавать, сохранять и чинить вещи, или, во всяком случае, считают, что именно такими достижениями *следует* гордиться. Он предполагал, что поступление в университет и развитие в профессии предполагают то же самое, но даже в больших масштабах и в более осмысленном ключе. Вместо этого он получил работу ровно потому, что *не умел* ее выполнять. Он пытался уволиться по собственному желанию – они предлагали ему всё больше денег. Он старался сделать так, чтобы его уволили, – они его не увольняли. Он пытался выставить это напоказ, своим поведением как бы пародируя их представления о нем, – но это ничего не изменило.

Для того чтобы понять, что же здесь на самом деле произошло, давайте представим еще одного выпускника-историка. Можем называть его анти-Эрик: это молодой человек из семьи квалифицированных специалистов, но он попал в такую же ситуацию. Как повел бы себя анти-Эрик? Вполне вероятно, он бы подыгрывал этому спектаклю. Вместо того чтобы разными способами разрушать себя с помощью липо-

вых бизнес-встреч, анти-Эрик использовал бы их для наращивания социального капитала и связей, которые позволили бы ему впоследствии заняться чем-нибудь получше. Он бы воспринимал эту работу как трамплин, и сам по себе проект продвижения по службе придал бы ему ощущение «цели». Но такие установки и склонности не возникают от природы. В семьях квалифицированных специалистов детей учат мыслить таким образом с ранних лет. Эрик, которого не учили так думать и действовать, не мог прийти к этому сам. В результате он оказался – по крайней мере, на какое-то время – в сквоте, где выращивал томаты⁷³.

⁷³ После того как я написал это, я показал свой анализ Эрику, который согласился с ним и добавил некоторые детали: «Я могу определенно сказать, что дети из семей среднего и высшего среднего класса, работавшие на более низких позициях, рассматривали их как отправную точку своей карьеры – отчасти потому, что благодаря этой работе они входили в круг неформального общения (вместе смотрели регби на выходных в оранжерее в чем-то пригородном доме из тех, что строит компания Bovis Homes, или пили коктейли в дешевых винных барах, но в любом случае не переставая налаживали знакомства). А для некоторых из них это был просто способ заполнить пустое место в резюме, пока какой-нибудь родственник не найдет им местечко получше». Он добавил: «Интересно, что ты упоминаешь идею заботливого класса. Когда мой отец узнал, что я бросил эту работу, то первым делом сказал, что я невероятный придурок, раз отказался от такой хорошей зарплаты. За этим последовал вопрос: “Какой вообще прок может быть от этой работы?”» С другой стороны, Эрик отметил, что сейчас у него есть магистерский и докторский дипломы, исследовательский грант и успешная карьера и всем этим он во многом обязан знаниям в области социальной теории, которые приобрел, пока жил в сквоте.

О чувстве фальши и бесцельности, лежащем в основе бредовой работы, и о том, насколько важным сейчас считается передать молодежи чувство фальши и бесцельности

В более глубоком смысле история Эрика объединяет практически всё, что причиняет страдания людям на бредовой работе. Это не просто чувство бесцельности (хотя и оно, конечно, тоже), но это еще и ощущение фальши. Я уже упоминал, что операторы на телефонных продажах испытывают гнев, когда им приходится обманывать или давить на людей, чтобы заставить их сделать то, что противоречит их интересам. Это сложное чувство, у нас даже нет для него названия. Ведь когда мы думаем о мошенниках, у нас возникает образ махинатора, виртуоза игры на доверии. На них легко взглянуть как на фигуры романтические, как на бунтарей, которые живут за счет своей смекалки, достойных восхищения и за то, что они достигли некоторого мастерства. Именно поэтому они смогли стать героями голливудских фильмов. Аферист вполне может получать удовольствие от того, чем занимается. Но когда тебя *вынуждают* заниматься мошенничеством – это совсем другое. В таких условиях неизбежно

ощущаешь, что ты, в конечном счете, находишься в таком же положении, что и человек, которого ты пытаешься обмануть. Вами обоими управляет и манипулирует ваш работодатель, только в вашем случае дополнительное унижение состоит в том, что вы злоупотребляете доверием тех, на чьей стороне вы должны быть.

Можно было бы предположить, что бредовая работа будет вызывать совсем иные чувства. В конце концов, если работник кого-то и обманывает, то он делает это от лица работодателя и с его полного согласия. Но почему-то именно это многих сильно беспокоит. У вас даже нет ощущения, что вы кого-то надуваете, – вы даже не можете прожить это как собственную ложь. На самом деле вы даже чужую ложь не можете прожить. Ваша работа – как незастегнутая ширинка вашего босса: все ее видят, но никто не говорит о ней вслух.

Пожалуй, это только усиливает ощущение бессмысленности.

Возможно, анти-Эрик действительно придумал бы, как вывернуть эту бессмысленность наизнанку и сказать себе, что он заодно с теми, кто проворачивает эти трюки. Возможно, если бы он был по-настоящему пробивным парнем, то использовал бы свои административные способности для того, чтобы в конце концов стать главным в офисе. Но даже детям богатых и могущественных это обычно удается с трудом. Следующая история показывает, какую нравственную путаницу они зачастую переживают.

Руфус: Я получил работу, потому что мой отец был вице-президентом компании. Я должен был рассматривать жалобы. В связи с тем, что формально это была биомедицинская компания, все возвращенные товары считались биологически опасными. Поэтому я проводил много времени в комнате в одиночестве, без всякого внешнего контроля и без какой-либо работы. Почти всё, что я помню о своей работе, – это игра в «сапера» и прослушивание подкастов.

Я целыми часами изучал таблицы, отслеживал изменения в вордовских документах и так далее, но я уверяю вас, что я *ничего* не привнес в эту компанию. В офисе я всё время сидел в наушниках. Я уделял минимальное внимание людям вокруг себя и той «работе», которую должен был выполнять.

Я ненавидел каждую минуту своей работы на этом месте. На деле обычно я приходил домой пораньше, уходил на два-три часа на обед, проводил часы «в уборной» (то есть просто бродил где-нибудь), и никто не сказал ни слова. Мне платили за каждую минуту моего пребывания там.

Сейчас я об этом вспоминаю и думаю, что это было что-то вроде работы мечты.

Оглядываясь назад, Руфус понимает, что это была невероятно удачная сделка, – на самом деле он весьма озадачен тем, что так ненавидел эту работу. Но, конечно, он не мог совсем не осознавать, как его воспринимали коллеги: сынок босса, которому платят за безделье; думает, что он выше то-

го, чтобы с ними заговорить; начальство наверняка предупредило, что надо «оставить его в покое». Это вряд ли вызывало теплые чувства.

Тем не менее эта история вызывает другой вопрос: если отец Руфуса не рассчитывал, что его сын будет занят работой, почему он вообще настаивал на том, чтобы он ее получил? Вероятно, он мог попросту содержать своего сына или вместо этого предложить ему работу, которую нужно было бы делать, учить его выполнять задания, а также он мог хотя бы минимально пытаться отслеживать их выполнение. Вместо этого он, кажется, считал, что для Руфуса важнее, чтобы он мог сказать, что у него есть работа, чем чтобы он получал настоящий опыт работы⁷⁴.

Это удивительно. Тем более удивительно, что настрой его отца кажется довольно распространенным. Так было не всегда: было время, когда большинство студентов, чьи родители могли это себе позволить или кто был достаточно хорош, чтобы выиграть учебный грант или стипендию, получали содержание. Считалось правильным, что в жизни молодой женщины или молодого мужчины будет несколько лет, когда деньги не будут для них основной мотивацией. В это время он или она могут познавать другие ценные вещи – на-

⁷⁴ Руфус более или менее подтвердил это, когда я спросил о мотивации его отца. Он сказал, что его отец тоже терпеть не мог эту компанию, тоже ощущал, что занимается бредовой работой, и просто хотел, чтобы сыну было что указать в своем резюме. Вопрос в том, почему он не мог попросту соврать об этом, занимая должность вице-президента компании.

пример, философию, поэзию, спорт, сексуальные эксперименты, измененные состояния сознания, политику или историю западного искусства. Сейчас считается важным, чтобы они работали. При этом будет ли их работа чем-то полезным – не так важно. На самом деле от них, как и от Руфуса, в принципе не ожидается, что они вообще будут работать, – главное появляться на работе и притворяться. Многие студенты написали мне только для того, чтобы пожаловаться на это явление. Ниже Патрик размышляет о своей работе продавца-консультанта в магазине, расположенном в студенческом центре.

Патрик: На самом деле мне не нужна была работа (мне хватало денег и без нее), но после некоторого давления со стороны моей семьи я устроился на нее. У меня было какое-то извращенное чувство долга, которое говорило, что я обязан получить рабочий опыт и подготовиться к тому, что будет после университета. В действительности работа отнимала у меня время и энергию от других занятий – политики и активизма, а также от чтения для удовольствия. Из-за этого я ненавидел ее еще сильнее.

Эта работа была стандартной для магазина в студенческом центре. Я должен был обслуживать клиентов на кассе (хотя с этим легко могла справиться и машина). По итогам испытательного срока моей работе дали оценку, и мне прямо указали, что я «должен быть более позитивным и радостным, когда обслуживаю

клиентов». Так что от меня не просто требовали выполнять работу, которую с таким же успехом могла делать машина, – они также хотели, чтобы я делал вид, что это доставляет мне удовольствие.

Когда моя смена приходилась на время обеда, то было еще сносно: было много работы, поэтому время проходило быстрее. Работать днем в воскресенье, когда в магазин никто не заходит, было просто ужасно. У них было требование, что мы не должны бездельничать, даже если магазин пуст. Так что мы не могли просто сидеть за кассой и читать журналы. Вместо этого менеджер придумывал абсолютно бессмысленную работу для нас – например, пройти по всему магазину и проверить срок годности продуктов (хотя мы знали, что сроки годности в порядке, потому что новую партию товара всегда завозили вовремя) или еще аккуратнее расставить продукты на полках.

Самое-самое худшее в моей работе – она давала много времени на размышления, потому что не требовала никаких интеллектуальных способностей. Поэтому я просто думал о том, насколько моя работа бредовая, что ее могла бы выполнять машина, с каким нетерпением я жду наступления коммунизма, а также бесконечно представлял теоретические альтернативы системе, в которой миллионы людей *вынуждены* выполнять такую работу на протяжении всей своей жизни, чтобы выжить. Я не переставая думал о том, насколько я несчастен из-за этой работы.

Так и происходит, когда вы сначала открываете молодому

уму целый мир социальных и политических возможностей, отправляя его в колледж, а затем говорите, что надо перестать думать и прибраться на уже убранных полках. Сейчас родители считают важным, чтобы у молодых людей был такой опыт. Но что конкретно Патрик должен был извлечь из этой работы?

Вот другой пример:

Брендан: Я учусь на учителя истории старших классов в небольшом колледже в Массачусетсе. Недавно я устроился работать в столовую.

Коллега сообщил мне в первый день: «Половина этой работы – делать так, чтобы всё *выглядело* чистым, а другая половина – выглядеть занятым».

Первые несколько месяцев меня заставляли «следить» за подсобкой. Я протирал заслонку на витрине, выкладывал десерты и убирал столы, когда люди уходили. Помещение было небольшим, так что я успевал сделать всю работу за пять минут из положенных тридцати. Я успевал много читать по учебе.

Однако иногда на смену выходил кто-то из менее лояльных управляющих. В этом случае мне нужно было краем глаза постоянно следить за ситуацией, чтобы удостовериться, что они всегда видят меня занятым. Я понятия не имею, почему в описании должности нельзя было просто указать, что работы немного: если бы мне не приходилось тратить столько времени и сил на то, чтобы выглядеть занятым, я бы мог справляться *и со*

своим чтением, и с уборкой столов намного быстрее и эффективнее.

Но дело, конечно, не в эффективности. На самом деле, если бы нужно было научить студентов необходимым рабочим навыкам, лучшим решением было бы позволить им заниматься своим образованием. В конце концов, учеба – это во всех смыслах настоящая работа, кроме того, что тебе за нее не платят (хотя если ты получаешь стипендию или пособие, то тебе на самом деле платят). В действительности если бы Патрика и Брендана не заставили пойти на «реальную» работу, то их учеба или почти любая другая деятельность, которой они стали бы заниматься, была бы куда более реальной, чем по большей части надуманные рабочие задания, которые им приходилось выполнять. В обучении есть реальное содержание. Нужно посещать занятия, читать тексты, выполнять упражнения или писать эссе и получать за них оценку. Но на практике, похоже, именно эти особенности заставляют учебу выглядеть неадекватной в глазах тех, у кого власть (родителей, учителей, правительства и администраторов), потому что все они решили, что они должны также рассказать студентам о реальном мире. С их точки зрения, образование *слишком* ориентировано на результат: если ты успешно сдаешь тесты, то можно учиться как тебе угодно. Успешный студент должен научиться самодисциплине, но это не то же самое, что умение исполнять приказы. Разумеется, то же самое относится и к большинству других про-

ектов и занятий, в которых студенты участвуют: репетиция театральных постановок, игра в рок-группе, политический активизм, приготовление печенья или выращивание травы для продажи другим студентам. Всё это может быть надлежащей профессиональной подготовкой для общества самозанятых взрослых или даже для общества, которое в основном состоит из независимых профессионалов (врачей, юристов, архитекторов и так далее). Университет когда-то предназначался для подготовки именно таких людей. Это подошло бы даже для подготовки молодых людей к участию в демократически организованных коллективах, которые имел в виду Патрик, когда мечтал о коммунизме. Но, как отмечает Брендан, это совсем *не* подготовка к работе на современных рабочих местах, которые становятся всё более бредовыми:

Брендан: большая часть работы для студентов представляет собой какие-то бредовые задания вроде проверки удостоверений личности, контроля пустых комнат или уборки и без того чистых столиков. Всех это устраивает, потому что мы получаем деньги, пока учимся, но ничего не мешает просто выдавать студентам деньги и автоматизировать эту работу или полностью отказаться от нее.

Я не очень хорошо знаю, как всё это устроено, но значительная часть работы спонсируется федеральными властями и привязана к займам на образование. Это часть большой общенациональной системы, которая нужна, чтобы нагрузить студентов

кучей долгов (они должны в дальнейшем заставить нас работать, ведь образовательные кредиты очень трудно погасить), а также бредовой образовательной программы, которая призвана обучать и готовить нас к такой же работе в будущем.

Брендан в чем-то прав, и я вернусь к его соображениям в одной из следующих глав. Здесь я бы хотел остановиться на том, чему на самом деле учатся студенты, которых заставляют заниматься надуманной работой. Есть уроки, которые они не могут извлечь из обычных студенческих занятий и инициатив, таких как подготовка к тестам, организация вечеринок и так далее. Даже судя по историям Брендана и Патрика (и я с легкостью могу вспомнить другие) мы можем заключить, что эта работа учит студентов по крайней мере пяти вещам:

- 1) работать под непосредственным наблюдением других людей;
- 2) имитировать работу, даже когда ничего делать не нужно;
- 3) никому не платят деньги за то, чем ему нравится заниматься, даже если это полезно и важно;
- 4) деньги *платят* за то, что не приносит пользы, не имеет никакого значения и не приносит никому удовольствия;
- 5) и даже если тебе платят за выполнение заданий, которые не приносят тебе никакого удовольствия, то нужно делать вид, что получаешь удовольствие, по крайней мере если

твоя работа предполагает взаимодействие с людьми.

Это и имеет в виду Брендан, когда говорит, что выдуманная работа для студентов – это способ их «подготовки и обучения» для будущей бредовой работы. Он учился на школьного учителя истории. Конечно, это осмысленная работа, но все преподаватели в Соединенных Штатах теперь тратят гораздо меньше времени на преподавание и подготовку к урокам, потому что резко возросло количество часов, занятых административной работой. На это и обращает внимание Брендан: неслучайно чем сильнее работа, требующая высшего образования, заполняется бредом, тем больше давления оказывается на студентов колледжей: их заставляют узнавать, как устроена настоящая жизнь, посвящая меньше времени самоорганизации и целенаправленной деятельности, а больше времени – заданиям, которые подготовят их к самым безумным сторонам их будущей карьеры.

Почему многие наши базовые предположения относительно человеческой мотивации оказываются неверны

Я не думаю, что есть что-то, более захватывающее человеческое сердце, чем те чувства, которые испытывает изобретатель, когда видит, как создание его мозга постепенно развивается и добивается успеха... такие эмоции заставляют человека забыть о еде, сне, друзьях, любви, обо всем на свете.

Никола Тесла

Если озвученный в предыдущем разделе тезис верен, мы можем заключить, что проблема Эрика заключалась только в том, что он оказался недостаточно подготовлен к бессмысленности современного рабочего места. Он прошел через старую образовательную систему (некоторые ее остатки всё еще живы), которая ориентировалась на подготовку студентов к тому, чтобы *делать* реальные дела. Это привело к тому, что у него сложились неверные ожидания, и он сразу испытал шок разочарования, с которым не смог впоследствии справиться.

Может быть, это и так, но я не думаю, что этим история

исчерпывается. Всё же причина глубже. Может быть, Эрик в самом деле был чрезвычайно мало готов к тому, чтобы вытерпеть бессмысленность своей первой работы. И всё же почти все считают, что эту бессмысленность нужно именно терпеть, — несмотря на то, что нас всех так или иначе учили, что люди должны быть счастливы в положении, когда им платят хорошие деньги за то, что они не работают.

Давайте вернемся к исходному вопросу и начнем с того, почему мы предполагаем, что если человеку платят за безделье, то он *должен* считать, что ему повезло. На чем основана та теория человеческой природы, из которой это следует? Первый кандидат — экономическая теория; именно она превратила такой образ мышления в науку. В классической экономической теории предполагается, что основной мотивацией для *homo oeconomicus*, или человека экономического (то есть модели человека, на которой основываются все прогнозы этой дисциплины), является расчет выгод и издержек. Все математические уравнения, которыми экономисты впечатляют своих клиентов и публику, основаны на одном простом предположении: любой человек, если предоставить его самому себе, будет действовать так, чтобы обеспечить себе максимальный объем того, что он хочет, при минимальных затратах ресурсов и усилий. Именно простота этой формулы делает уравнения возможными: если бы мы признали, что у людей может быть сложная мотивация, то нам пришлось бы учитывать слишком много факторов, было бы невозможно

определить вес каждого из них и сделать прогнозы. Поэтому экономист скажет: всем прекрасно известно, что люди на самом деле не являются эгоистичными и расчетливыми машинами, однако если мы предположим, что они таковы, то сможем объяснить очень многие их действия, и именно эта часть действий (только она) составляет предмет экономической науки.

Если учесть такую оговорку, то это разумное утверждение. Проблема только в том, что во многих областях человеческой жизни эта предпосылка очевидно неверна, причем некоторые из них как раз относятся к тому, что мы привыкли называть сферой экономики. Если бы принцип «минимакс» (минимизируй издержки, максимизируй выгоду) соответствовал реальности, то такие люди, как Эрик, наслаждались бы своей жизнью. Он получал кучу денег при практически нулевых затратах ресурсов и сил: по сути, ему нужно было только оплатить проезд да еще потратить сколько-то калорий, чтобы ходить по офису и отвечать на редкие телефонные звонки. Тем не менее все остальные факторы (социальный класс, ожидания, личностные особенности и так далее) не предопределяют, будет ли человек чувствовать себя в таком положении несчастным, — оказывается, что практически любой будет чувствовать себя несчастным. Эти факторы влияют только на то, *насколько* несчастен он будет.

Когда в нашем обществе обсуждается работа, то обычно исходят из того, что модель экономистов верна. Людей нуж-

но принуждать к работе; если и предоставлять бедным льготы, которые позволят им не умереть с голоду, то делать это нужно самыми унижительными и обременительными из всех возможных способов, потому что иначе они станут зависимыми и у них не будет стимула искать нормальную работу⁷⁵. За этим стоит предположение, что если дать людям возможность быть паразитами, то они, конечно, ей воспользуются.

На самом деле почти все имеющиеся данные указывают, что это не так. Людей обычно раздражает работа, которую они считают лишней или позорной; мало кто склонен работать с той скоростью и интенсивностью, которую начиная с 1920-х годов определили «научные менеджеры»; люди также испытывают особое отвращение к унижениям. Но если предоставить их самим себе, то перспектива отсутствия какой-либо полезной деятельности почти всегда будет раздражать их еще сильнее.

Это подтверждают многочисленные эмпирические данные. Выберем несколько особенно красочных примеров. Когда люди из рабочего класса выигрывают в лотерею и становятся мультимиллионерами, они редко бросают свою работу (а те, кто бросил, вскоре признались, что пожалели об

⁷⁵ Интересно отметить, что в Великобритании, как и во многих других странах, государство всеобщего благосостояния было сознательно создано после Второй мировой войны наперекор принципу, согласно которому бедных нужно принуждать к труду. В 1970-е годы практически во всех странах ситуация начала меняться.

этом)⁷⁶. Даже в тюрьмах, где заключенным предоставляют бесплатную пищу и кров и не заставляют работать, запрет на глажку рубашек в тюремной прачечной, уборку туалетов в тюремном тренажерном зале или упаковку компьютеров для Microsoft в тюремной мастерской используется в качестве меры наказания. Так происходит, даже если за эту работу не платят и у заключенных есть иные способы заработка⁷⁷. Здесь мы имеем дело с теми, кого можно считать наименее альтруистичными членами общества, и всё же они считают, что смотреть целыми днями телевизор гораздо хуже, чем заниматься самым тяжелым и неблагодарным трудом.

Как заметил Достоевский, искупление, которое несет в себе тюремная работа, заключается в том, что она хотя бы выглядит полезной, – даже если она не приносит пользы самому заключенному.

Действительно, один из немногих положительных побоч-

⁷⁶ Начиная с семидесятых годов опросы регулярно показывали, что от семидесяти четырех до восьмидесяти процентов рабочих утверждают, что если они выиграют в лотерею или получают большое состояние каким-то другим образом, то продолжают работать. Первое исследование было проведено Нэнси Морс и Робертом Вайсом (См.: *Morse N., Weiss R. The Function and the Meaning of Work and the Job* // *American Sociological Review*. 1966. Vol. 20, No. 2. P. 191–198), но с тех пор его результаты неоднократно подтверждались.

⁷⁷ Классический источник по этой теме – работа Роберта Аткинсона «Тюремный труд – это не только дробить камни» (Atkinson Robert D. *Prison Labor: It's More than Breaking Rocks: Policy Report*. Washington, DC: Progressive Policy Institute, 2002). Хотя я и цитирую этот доклад, я ни в коей мере не поддерживаю его заключения о том, что тюремный труд нужно сделать доступным для использования в промышленности!

ных эффектов тюремной системы состоит в том, что она предоставляет нам информацию о том, что происходит и как люди ведут себя в ситуации чрезвычайных лишений. Таким образом мы можем получить базовые знания о том, что значит быть человеком. Возьмем другой пример: сейчас мы знаем, что пребывание в одиночной камере на протяжении более шести месяцев подряд приводит к физически наблюдаемым необратимым повреждениям мозга заключенного. Люди — это не просто социальные животные: им настолько присуща социальность, что, если лишить их общения с другими людьми, они начинают физически деградировать.

Я полагаю, что сходным образом мы можем рассматривать эксперимент с работой. Не так важно, созданы ли люди для регулярной дисциплинированной работы с девяти до пяти (по-моему, существует достаточно свидетельств того, что они к этому не приспособлены), но даже закоренелые преступники обычно считают, что сидеть без дела еще хуже.

Почему дело обстоит именно так? Насколько глубоко укоренены подобные склонности в человеческой психологии? У нас есть основание полагать, что очень глубоко.

* * *

Еще в 1901 году немецкий психолог Карл Гроос обнаружил, что младенцы испытывают невероятный восторг, когда впервые обнаруживают, что их действия могут приводить к

предсказуемым последствиям в окружающем их мире, вне зависимости от того, что это за последствия и можно ли в них усмотреть какую-либо выгоду для самих младенцев. Например, они обнаруживают, что могут передвигать карандаш случайным движением рук. Затем они понимают, что могут добиться того же результата, если повторяют то же самое движение. За этим следует выражение чистого восторга. Гроос ввел в оборот фразу «удовольствие быть причиной» и предположил, что оно лежит в основе игры, которую он считал упражнением в способностях ради самого упражнения.

Это открытие имеет очень важное значение для понимания человеческой мотивации в более широком смысле. До Грооса большинство западных политических философов (а вслед за ними – экономистов и социальных исследователей) склонялись к тому, что люди стремятся к власти просто в силу присущего им желания завоевывать и доминировать или в связи с чисто прагматическим стремлением обеспечить доступ к источникам материальных благ, к безопасности или к успешному самовоспроизводству. Выводы Грооса (а они впоследствии сотню лет подтверждались экспериментальными данными) наводят на мысль, что за тем, что Ницше называл «волей к власти», возможно, скрывается нечто более простое. Дети понимают, что они существуют и представляют собой отдельные сущности, отличные от мира вокруг, благодаря осознанию, что это именно «они» стали причиной того, что что-то произошло; доказательством

этого служит тот факт, что они могут сделать так, чтобы это произошло снова⁷⁸. Очень важно, что это осознание с самого начала связано с ощущением восторга, которое остается фундаментальной основой всего последующего человеческого опыта⁷⁹. Наверное, трудно представить, что наше самоощущение коренится в действиях, потому что когда мы действительно поглощены какой-то деятельностью (особенно если она удастся нам очень хорошо, будь то участие в марафоне или решение сложной логической задачи), то мы забываем, что существуем. Но даже когда мы растворяемся в

⁷⁸ И не менее важно, что они точно так же могут этого *не* делать. Поэтому Гроос определил сопутствующий этому восторг как ощущение свободы.

⁷⁹ Так, например, Гэри Кляйн, еще один психоаналитик, пишет: «Когда ребенок начинает хватать предметы, учится сидеть, пытается ходить, то он запускает процесс, который постепенно дает ощущение, что локус и происхождение этих достижений находятся в нем самом. Поэтому когда ребенок чувствует, что изменения исходят от него самого, он начинает чувствовать себя собой, ощущать себя психологически (а не только физически) автономной единицей» (1976: 225). Фрэнсис Бручек в статье «Ощущение себя личностью» (см.: Broucek F. The Sense of Self // Bulletin of the Menninger Clinic. 1977. Vol. 41. P. 86) идет еще дальше: «Ощущение действенности является ядром первоначального ощущения себя личностью, это не просто качество какой-то уже определенной личности. Первоначальное чувство действенности – это то, что в психоаналитической литературе называется инфантильным всемогуществом, это ощущение действенности, пределы которой еще не осознаются... Первоначальное ощущение себя личностью происходит из удовольствия от воздействия, это удовольствие связано с успешным совпадением намерения и результата». Таким образом, существует базовый восторг от знания о своем существовании, он связан со свободой оказывать воздействие на мир вокруг себя, включая других людей (поначалу неважно, кто эти другие).

том, что делаем, удовольствие быть причиной остается, как и прежде, скрытым основанием нашего бытия.

Самого Грооса в первую очередь интересовало, почему люди играют в игры, почему они так увлекаются игрой и волнуются из-за ее результата, даже когда знают, что за пределами игры совершенно неважно, кто победит, а кто проиграет. Он считал создание воображаемых миров просто развитием своего базового принципа. Возможно, так оно и есть. К сожалению, в данном случае нам не так интересен процесс здорового развития; важнее, что происходит, когда что-то идет совсем не так. На самом деле эксперименты также показали, что если сначала позволить ребенку открыть для себя и испытать восторг от возможности воздействовать на окружающую среду, а затем запретить это делать, получатся впечатляющие результаты. Сначала возникает ярость, затем отказ от взаимодействия, потом нечто вроде кататонического ступора и полная изоляция от окружающего мира. Психиатр и психоаналитик Франсис Бручек назвал это «травмой неудачного влияния» и предположил, что подобный травматический опыт может лежать в основе многих психических проблем в дальнейшем⁸⁰.

⁸⁰ *Broucek F. Efficacy in Infancy: A Review of Some Experimental Studies and Their Possible Implications to Clinical Theory // International Journal of Psycho-Analysis. 1979. Vol. 41. P. 314.* «Полное внутреннее отделение от среды в ответ на такие травмы может позднее вызывать шизофреническое, депрессивное, нарциссическое поведение и фобии в зависимости от частоты, серьезности и продолжительности состояний неудачного влияния или неоправдавшегося ожидания, от воз-

Если всё так, то становится ясно, почему пребывание на работе, на которой к тебе относятся так, будто ты занимаешься чем-то полезным, и на которой тебе нужно подыгрывать и тоже притворяться, что она полезна, при этом остро ощущая ее *бесполезность*, приводит к таким разрушительным последствиям. Это удар не просто по чувству собственной значимости, а по самим основам чувства собственного «я». Человек, который не способен оказывать осмысленное воздействие на мир, перестает существовать.

раста, в котором происходят такие травмы, и от того, насколько ощущение себя личностью, основанное на опыте воздействия, было уже сформировано до того, как произошла травма».

Краткий экскурс в историю выдуманной работы вообще и в историю идеи покупки времени других людей в частности

Босс: Почему ты не работаешь?

Работник: Мне нечего делать.

Босс: Ну, тебе нужно притвориться, что ты работаешь.

*Работник: Слушай, у меня есть идея получения.
Почему бы тебе не притвориться, что я работаю?
Тебе же платят больше.*

Из комедийного шоу Билла Хикса

Теория Грооса об удовольствии быть причиной привела его к разработке теории игры как выдумки. Он предположил, что люди изобретают игры и развлечения по той же самой причине, по которой младенцы испытывают восторг от своей способности передвигать карандаш. Мы стремимся упражнять свои способности ради них самих. Нас не отвлекает тот факт, что мы делаем это в выдуманной ситуации; в действительности это только добавляет изобретательности. Гроос, опираясь на идеи немецкого философа эпохи романтизма Фридриха Шиллера, предполагает, что именно в этом и заключается свобода (Шиллер утверждал, что желание со-

здавать произведения искусства – это просто выражение желания игры как осуществления свободы ради нее самой⁸¹). Свобода – это наша способность выдумывать вещи просто ради нее самой.

В то же самое время именно этот выдуманный аспект работы приводил работающих студентов вроде Патрика и Брендана в бешенство. На самом деле именно это каждый, кто когда-либо работал по найму и находился под строгим надзором, наверняка считает самым невыносимым аспектом своей работы. Работа служит какой-то цели или, по крайней мере, должна ей служить. Когда тебя заставляют притворяться, что ты работаешь, просто ради самой работы – это унижение, потому что это требование вполне закономерно воспринимается как использование власти ради самой власти. Если выдуманная игра – это чистейшее выражение человеческой свободы, то выдуманная работа, которую тебя заставляют делать другие, – чистейшее выражение отсутствия свободы. В таком случае неудивительно, что исторически представление о том, что определенные группы людей должны всё время работать, даже если делать нечего, и что работу следует выдумывать, чтобы занять их время, даже если в действительности ничего делать не нужно, впервые возникает применительно к несвободным людям – к заключенным и

⁸¹ Само собой, я предлагаю невероятно упрощенную версию философии Шиллера.

рабам. В истории две эти категории сильно пересекались⁸².

* * *

Было бы интересно (хотя наверняка невозможно) написать историю надуманной работы – изучить, когда и в каких условиях «безделье» стало считаться проблемой или даже грехом. Я не знаю, пытался ли кто-то провести такое исследование⁸³. Но имеющиеся данные говорят о том, что современная форма надуманной работы, на которую жалуются Патрик и Брендан, появилась по историческим меркам недавно. Отчасти это связано с тем, что большинство когда-либо живших людей предполагали, что нормальная человеческая работа связана с периодическими интенсивными вспышками энергичной активности, за которыми следует отдых, а затем снова медленное движение в сторону ин-

⁸² С юридической точки зрения большинство рабовладельческих обществ оправдывают существование этого института правовой фикцией, согласно которой рабы являются военнопленными: исторически многие рабы действительно были захвачены в результате военных действий. Впервые скованные цепью рабы были задействованы на римских плантациях. В них заключали рабов, помещенных за неповиновение или попытку побега в эргастулум на плантации, то есть в тюрьму.

⁸³ Определенно существуют работы, посвященные моралистам в Китае, Индии и античном мире, а также их концепциям работы и безделья, например различию *otium* и *negotium* в Древнем Риме. Но здесь я говорю скорее о практических вопросах, то есть о том, когда и где даже бесполезная работа стала считаться предпочтительней, чем полное отсутствие всякой работы.

тенсивной фазы. Например, так обстоит дело с земледелием: полная мобилизация во время посева и жатвы, но на протяжении остальных времен года земледельцы что-то придумывают и чинят вещи, занимаются разными мелочами и просто слоняются без дела. Но подобный вид принимают даже повседневные обязанности и проекты вроде строительства дома или подготовки к пиршеству. Короче говоря, типичный для студентов вариант с пофигизмом во время занятий, зубрежкой перед экзаменами и последующим возвратом к сачкованию (я это называю «прерывистой истерикой») – это обычный для людей способ решать необходимые задачи, если не заставлять их вести себя иначе⁸⁴. У некоторых студентов этот способ действия может проявляться в карикатурной форме⁸⁵, но хорошие студенты обычно понимают, как пра-

⁸⁴ Эдвард Палмер Томпсон пишет о ткачах XVI и XVII веков: «Когда люди сами контролировали свою трудовую жизнь, то они прибегали к трудовому режиму, который заключался в чередовании вспышек интенсивного труда и периодов безделья. (Такой трудовой режим сегодня преобладает среди некоторых самозанятых: художников, писателей, небольших фермеров и, возможно, также среди студентов; поэтому возникает вопрос, не является ли это „естественным“ рабочим ритмом для людей.) По понедельникам или вторникам на ткацком производстве по традиции напевали „Еще-мно-го-времени, еще-мно-го-времени“, а по четвергам и пятницам – „Всего денек остался, остался всего денек“» (см.: *Thompson E. P. Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism // Past & Present. 1967. No. 38. P. 73*).

⁸⁵ Когда я был в старших классах, самые крутые ученики участвовали в соревновании для настоящих мачо: перед экзаменами они хвастались тем, сколько часов они не спали, пока занимались зубрежкой накануне: тридцать шесть, сорок восемь, даже шестьдесят часов. Они считались мачо, потому что предполагалось,

вильно настроить темп работы. Дело не только в том, что люди будут вести себя так, если оставить их в покое: нет никаких причин полагать, что если заставить их действовать иначе, то это приведет к повышению эффективности или производительности. Чаще всего это будет приводить как раз к противоположным результатам.

Само собой, некоторые задачи требуют большего напряжения сил, и потому для них больше подходит чередование интенсивных всплесков бурной активности и периодов относительной вялости, – так было всегда. Охота на животных требует больше усилий, чем сбор овощей, даже если собирать их спорадическими порывами; для строительства домов героические усилия больше подходят, чем для их уборки. Как показывают эти примеры, в большинстве человеческих обществ мужчины стремятся монополизировать самую интересную и эффектную работу, и им это обычно удается. К примеру, они выжигают леса, чтобы освободить место для посевов, а женщинам, если это возможно, делегируют более монотонную и трудоемкую работу (например, прополку). Можно сказать, что мужчины забирают себе работу, о которой потом рассказывают истории, и оставляют женщинам работу, во время которой рассказывают истории⁸⁶. Так

что до этого они вообще ничего не учили и думали о более важных вещах. Я быстро понял, что если превращать себя в безумного зомби, то дополнительные часы учебы ничем не помогут. Подозреваю, что это одна из причин, по которой я стал профессором.

⁸⁶ Опять же, базовый пример – охота и собирательство. Возможно, уход за

будет происходить тем чаще, чем более патриархальным является общество и чем больше у мужчин власти над женщинами. За редким исключением, эта модель воспроизводится всегда, когда одна группа явно доминирует над другой. Феодалы, лорды, если они вообще занимались какой-либо работой, были воинами⁸⁷. В их жизни драматические подвиги на поле битвы, как правило, чередовались с периодами практически полного безделья и апатии. Понятно, что от крестьян и прислуги ожидали более постоянной работы. Но даже тогда их рабочий график был далек от современных регулярных и дисциплинированных «с девяти до пяти»: типичный средневековый крепостной, вне зависимости от пола, вероятно, работал от рассвета до заката двадцать или тридцать дней в году, а в остальные дни всего по несколько часов. Во время праздников крепостные совсем не работали, а праздников было довольно много.

Работа могла оставаться настолько нерегулярной главным образом из-за того, что ее обычно никто не контролировал. Так было не только при средневековом феодализме, но практически при любых условиях труда до относительно недавнего времени, даже если эти условия были крайне неравными. Если те, кто были «внизу», производили то, что от них

детьми является самым ярким исключением: это в основном женская сфера, но она всегда порождает истории.

⁸⁷ Здесь я игнорирую менеджерialesкие функции, связанные с управлением их владениями, но неясно, считалось ли это в те времена трудом. Подозреваю, что нет.

требовалось, то те, кто «наверху», не особо интересовались тем, как это происходило. Опять же, мы можем ясно видеть это и в гендерных отношениях. Чем более патриархальным является общество, тем сильнее сегрегация мужчин от женщин, так что мужчины меньше знают о женской работе и, конечно, были бы менее способны ее выполнять, если бы женщины вдруг исчезли. (Женщины, напротив, обычно хорошо понимают, в чем состоит работа мужчин, и часто способны довольно хорошо обходиться без них, если мужчины вдруг по какой-то причине исчезают. Именно поэтому во многих исторически существовавших обществах долговременное отсутствие большого числа мужчин из-за военных или торговых походов не вызывало каких-либо серьезных проблем.) Если кто и контролировал женщин в патриархальных обществах, так это другие женщины, потому что считалось, что женщины, в отличие от мужчин, всё время должны чем-то заниматься. Моя прабабушка говорила своей дочери в Польше: «Пальцы без дела вяжут кофту дьяволу». Но это традиционное нравоучение на самом деле сильно отличается от современного «Можешь слоняться— можешь и убраться». Смысл этой польской поговорки не в том, что тебе *следует* работать, а в том, что тебе *не следует* заниматься чем-либо еще. По сути, моя прабабушка утверждала, что девочке-подростку в еврейском местечке в Польше любое занятие кроме вязания наверняка принесет неприятности. Аналогичные предостережения иногда давали друг другу план-

таторы на юге США или на Карибских островах в XIX веке. Они утверждали, что лучше занять рабов хотя бы выдуманными заданиями, чем позволить им бездельничать в межсезонье, ведь в противном случае у рабов образуется свободное время, и они наверняка начнут замышлять побег или бунт.

Современная мораль гласит: «Твое время принадлежит мне; я плачу тебе не за то, чтобы ты бездельничал», и это совсем другая мораль. Это возмущение человека, который чувствует, что его грабят. Время работника принадлежит не ему самому, а человеку, который его приобрел. Если работница не занята работой, то она крадет то, за что ее работодатель заплатил хорошие деньги (или, во всяком случае, обещал заплатить хорошие деньги к концу недели). С этой нравственной позиции проблема с бездельем не в том, что оно опасно. Безделье – это воровство.

Это важно подчеркнуть, потому что идея, что время человека может принадлежать кому-то другому, на самом деле довольно странная. В большинстве когда-либо существовавших человеческих обществ людям это никогда не пришло бы в голову. Как заметил великий исследователь Античности Мозес Финли, когда древний грек или римлянин видел гончара, он мог представить себе покупку его горшков, мог также представить себе покупку самого гончара (рабство было в античном мире распространенным институтом), но его привела бы в полное замешательство идея, что он может ку-

пить *время* гончара. Как отмечает Финли, любая идея такого рода предполагала бы два радикальных концептуальных хода, которые представляли трудность даже для самых изощренных римских правоведов. Во-первых, для этого потребовалось бы думать о трудоспособности гончара, его «рабочей силе», как о чем-то, существующем отдельно от самого гончара. А во-вторых, понадобилось бы изобрести какой-то способ для того, чтобы поместить эту способность вовне, так сказать, в универсальные темпоральные контейнеры (часы, дни, рабочие смены), которые затем можно было бы приобретать, используя наличные⁸⁸. Среднестатистическому афинянину или римлянину такие идеи показались бы странными, экзотическими или даже мистическими. Как можно *ку-*

⁸⁸ С исторической точки зрения институт наемного труда – это довольно позднее и сложное изобретение. Сама идея наемного труда предполагает два трудных концептуальных шага. Во-первых, она требует абстрагирования труда человека как от него самого, так и от его работы. Когда кто-то приобретает некий предмет античного ремесленника, то приобретает не его труд, но этот предмет, который он произвел в свое собственное время и в установленных им самим условиях труда. Но когда приобретает абстракция – рабочая сила, то покупатель затем использует ее в то время и в тех условиях, которые определяет именно он, а не «обладатель» рабочей силы (и обычно платит за нее после того, как ее потребил). Во-вторых, система наемного труда предполагает установление метода измерения приобретенного труда с целью оплаты; обычно это делается путем внедрения второй абстракции – рабочего времени. «Мы не должны недооценивать масштаб этих двух концептуальных шагов (в первую очередь в социальном отношении, а не в интеллектуальном): они были сложны даже для римских юристов» (см.: *Finley M. I. The Ancient Economy. Berkley, 1973. P. 65–66*).

нить время? Время – это абстракция!⁸⁹ Самое близкое к этому, что могло бы прийти ему в голову, – это арендовать гончара в качестве раба на определенный ограниченный период времени (например, на день), в течение которого гончар, как и любой другой раб, был бы обязан делать всё, что прикажет его господин. Но по этой самой причине, скорее всего, было бы невозможно найти гончара, который пожелал бы вступить в такие отношения. Быть рабом, то есть отказаться от собственной свободной воли и стать простым инструментом другого человека, даже на время, считалось самым унижительным, что только может случиться с человеком⁹⁰.

По этой причине в античном мире наемным трудом занимались по большей части те, кто уже были рабами: раб-гончар мог согласиться работать на своего господина в гончарной мастерской и отправлять ему половину своей зарплаты, оставляя другую половину себе⁹¹. Рабы могли также ино-

⁸⁹ Ранние христиане сочли бы это прямым оскорблением, ведь время, строго говоря, принадлежало только Богу.

⁹⁰ Хотя на самом деле Гомер указывает, что судьба *теса*, то есть временного наемника в сельском хозяйстве, который сдавал себя таким образом в аренду, на самом деле была хуже судьбы раба, поскольку рабы, по крайней мере, принадлежали к уважаемым домохозяйствам (см.: *Гомер. Одиссея* / пер. В. Вересаева // Гомер. М.: Гос. изд-во худ. лит., 1953. С. 137).

⁹¹ Единственное заметное исключение из этого правила заключается в том, что свободные граждане демократических государств часто были готовы наниматься на общественные работы на правительство. Но это связано с тем, что правительство рассматривалось как коллективное целое, членом которого являлся гражданин, так что это, по сути, воспринималось как работа на себя.

гда выполнять работу по свободным договорам – например, в качестве носильщиков на верфи. Свободные мужчины и женщины таким не занимались. Так продолжалось до относительно недавнего времени: в Средние века наемный труд был характерен для торговых портов вроде Венеции, Малакки или Занзибара, где им почти всегда занимались несвободные люди⁹².

Так как же мы оказались в нынешней ситуации, когда считается абсолютно естественным для свободных граждан демократических стран сдавать себя в аренду подобным образом и когда боссы возмущаются, если нанятый сотрудник не работает каждую секунду «их» времени?

Во-первых, для этого должен был измениться общий взгляд на то, что такое время. Люди давно были знакомы с понятием абсолютного, или звездного, времени, наблюдая за небесами, где небесные явления происходили с точной и предсказуемой регулярностью. Но небеса обычно воспринимаются как некая совершенная область. Священники или монахи могли организовывать свои жизни по небесному времени, но жизнь мирян обычно была куда менее упорядоченной. Под небесами нет абсолютного мерила. Очевидный пример: если от восхода до заката двенадцать часов, то бессмысленно говорить, что место находится в трех часах ходь-

⁹² См.: Graeber D. Turning Modes of Production Inside Out: Or, Why Capitalism Is a Transformation of Slavery (Short Version) // Critique of Anthropology. 2006. Vol. 26, No. 1. P. 61–81.

бы, если ты не знаешь, в какое время года будет происходить путешествие: ведь зимние часы вполтину короче летних. Когда я жил на Мадагаскаре, то обнаружил, что люди в деревнях, которые не особенно пользовались часами, часто описывали расстояния по старинке и говорили, что дорога до другой деревни займет две готовки горшка риса. В средневековой Европе люди сходным образом говорили, что это занимает три «отченаша» или две варки одного яйца, — это было широко распространено. Там, где нет часов, время измеряется действиями, а не действия — временем. На этот счет имеется классический тезис антрополога Эдварда Эвана Эванса-Притчарда, который высказал его применительно к нуэрам, племени скотоводов в Восточной Африке:

У нуэров нет термина, эквивалентного слову «время» в европейских языках, и поэтому они не могут, как мы, говорить о времени как о чем-то реально существующем, о том, что оно проходит, что его можно зря расходовать, что его можно экономить и тому подобном. Не думаю, чтобы они когда-либо испытывали ту же необходимость, скажем, выиграть время или сопоставить деятельность с абстрактным отрезком времени, поскольку они выражают время главным образом через саму деятельность, которая, как правило, носит неторопливый характер. События идут в логическом порядке, но они не контролируются какой-либо абстрактной системой, ибо не существует никаких автономных точек отсчета времени, с которыми точно

совпадала бы их деятельность. Нуэрам повезло⁹³.

Время – это не шкала для измерения работы, потому что мерой является сама работа.

Английский историк Эдвард Палмер Томпсон написал прекрасное эссе о происхождении современного ощущения времени под названием «Время, рабочая дисциплина и промышленный капитализм» (1967)⁹⁴. Он отмечал, что произошли одновременно технологические и нравственные изменения, причем они усиливали друг друга. К XIV веку в большинстве европейских городов имелись башни с часами – как правило, их сооружение инициировала и финансировала местная купеческая гильдия. Это были те же купцы, которые ставили на свои рабочие столы человеческие черепа как *memento mori* – чтобы напоминать себе, что они должны правильно распоряжаться своим временем, потому что каждый бой часов на час приближал их к смерти⁹⁵. Распростра-

⁹³ Эванс-Причард Э. Э. Нуэры. Описание способов жизнеобеспечения и политических институтов одного из нилотских народов. М.: Наука, 1985. С. 95–96. Морис Блох утверждает, что Эванс-Причард преувеличивает (см.: *Bloch M. Anthropology and the Cognitive Challenge. Cambridge, 2012. P. 80–94*). Несомненно, он был бы прав, если бы идея Эванса-Причарда действительно была настолько радикальна, как ее порой воспринимают. Но я не думаю, что это так. В любом случае контраргументы в основном относятся к ощущению исторического времени, а не к повседневной деятельности.

⁹⁴ *Thompson E. P. Time, Work Discipline and Industrial Capitalism // Past & Present. 1967. Vol. 38. P. 56–97.*

⁹⁵ См.: *Ле Гофф Ж. Другое Средневековье: время, труд и культура Запада. М., 2000.* Это несколько классических эссе, которые доводят анализ Томпсона до

нение домашних и карманных часов заняло намного больше времени и в основном совпало с началом индустриальной революции в конце XVIII века. Но когда это произошло, то позволило сходным установкам распространиться среди представителей среднего класса в целом. Звездное время – абсолютное небесное время – спустилось на землю и стало регулировать даже самые личные повседневные дела. Но время было одновременно и фиксированной шкалой, и собственностью. Всем полагалось относиться ко времени так же, как относились средневековые купцы, то есть как к ограниченному ресурсу, которому нужно вести аккуратный счет и которым нужно бережно распоряжаться – примерно так же, как деньгами. Более того, новые технологии позволили делить фиксированное время любого человека на универсальные единицы, которые можно было продавать и покупать за деньги.

Как только время стало деньгами, появилось выражение «тратить время», а не просто «проводить» его. Одновременно стало возможно терять время, убивать время, беречь время, времени стало в обрез и так далее. Проповедники пуританской, методической и евангелической церковью в скором времени стали обучать свою паству «сберегать время» (*husbandry of time*). Они утверждали, что бережное распределение времени является основой нравственности. На заводах стали появляться часы; рабочие должны были от-

мечаться, приходя на работу и уходя с нее. Благотворительные школы, созданные для того, чтобы обучать бедняков дисциплине и пунктуальности, уступили место системе государственных школ, где ученики из всех социальных классов должны были вставать и маршировать из комнаты в комнату каждый час по звонку. Этот порядок сознательно готовил детей к будущей жизни – к оплачиваемой работе на заводе ⁹⁶.

У современной рабочей дисциплины и капиталистических техник контроля также есть своя особая история. Формы тотального контроля сначала возникли на торговых судах и рабовладельческих плантациях в колониях, но впоследствии стали применяться по отношению к бедным рабочим в метрополиях ⁹⁷. Но это стало возможным благода-

⁹⁶ Люди, создавшие современные системы всеобщего образования, довольно откровенно говорили об этом; сам Томпсон цитирует многих из них. Я помню, как читал, что кто-то однажды провел опрос среди американских работодателей о том, чего они на самом деле ожидают, когда указывают в объявлении о работе, что сотрудник должен обладать дипломом об окончании старшей школы: определенного уровня грамотности? Или умения считать? Подавляющее большинство утверждало, что нет: как они выяснили, школьное образование этого отнюдь не гарантировало. В основном они ожидали, что работники смогут вовремя приходить на работу. Интересно, что на более высоких ступенях образования учащиеся становятся более автономными, а старый режим эпизодической работы, как правило, возвращается.

⁹⁷ Эрик Уильямс, марксист из Западной Индии, в 1966 году впервые подчеркнул историческую роль плантаций в формировании методов контроля за рабочими, которые впоследствии использовались на заводах. Маркус Редикер, автор книги «Корабль рабов: одна версия человеческой истории» (*Rediker M. The Slave Ship: A Human History*. London, 2004), добавляет к этому корабли, уделяя особое внимание торговым судам, активно участвовавшим в работорговле: корабли

ря новой идее времени. Я хочу подчеркнуть, что это было одновременно и технологическим, и нравственным изменением. Обычно это изменение считают заслугой пуританства, и пуританство действительно сыграло определенную роль. Однако можно утверждать, что самые крайние формы кальвинистского аскетизма были просто гиперболизированными версиями нового ощущения времени, которое так или иначе изменило чувственное восприятие средних классов во всем христианском мире. В результате на протяжении XVIII и XIX веков, начиная с Англии, старый, эпизодический способ работы стал считаться социальной проблемой. Представители среднего класса стали считать бедняков бедняками в основном потому, что те не умели дисциплинированно распоряжаться временем и проводили время беззаботно – точно так же, как беззаботно проигрывали деньги в азартные игры.

Тем временем рабочие, восстававшие против тяжелых условий труда, также стали переходить на этот язык. На первых заводах рабочим зачастую не разрешалось приносить свои собственные часы, потому что владельцы постоянно ма-

были еще одной экспериментальной зоной для введения рационализированной трудовой дисциплины во времена торгового капитала. Военные суда также важны в этом отношении, потому что на них часто использовался и труд несвободных людей, ведь многих моряков «принуждали» к службе вопреки их воле. Во всех этих случаях отсутствовала длительная традиция, которая определяла бы, чего можно или чего нельзя требовать от работника (такая традиция всё еще действовала в сферах, которые напрямую возникли из феодальных отношений). Благодаря отсутствию традиции работа под строгим надзором была реорганизована на основе новых идеалов эффективной работы по часам.

нипулировали заводскими часами. Но уже вскоре рабочие стали спорить с работодателями о размере почасовой оплаты, требовать контракты с фиксированным количеством часов, оплаты за сверхурочные, повышенной оплаты за ночные смены, двенадцатичасового, а затем и восьмичасового рабочего дня. Но само требование «свободного времени», вполне понятное со стороны рабочих в данных условиях, одновременно незаметно закрепляло представление, что в рабочие часы (on the clock) время рабочего действительно принадлежит тому, кто его купил. Предкам рабочих эта идея показалась бы противоестественной и возмутительной – как, впрочем, и большинству людей, когда-либо живших на Земле.

О противоречии между моралью времени и естественными рабочими ритмами, а также о возмущении, которое вызывает это противоречие

Невозможно понять духовное насилие современной работы без понимания ее истории, которая неизбежно восходит к прямому конфликту между моралью работодателя и здравым смыслом рабочего. Как бы усердно ни приучали рабочих в начальной школе дисциплинированно распоряжаться временем, они всё равно считают, что требование непрерывно работать в постоянном темпе на протяжении восьми часов в день вне зависимости от того, что нужно делать, противоречит здравому смыслу. Кроме того, рабочих дико раздражает выдуманная работа, которую их заставляют выполнять⁹⁸.

Я хорошо помню свою первую работу посудомойщика в прибрежном итальянском ресторане. Я был одним из трех

⁹⁸ Всё это не выглядит очевидным, в частности потому, что все мы при разговоре о наемном труде в первую очередь думаем о работе на заводе, а работа на заводе, в свою очередь, мыслится как работа на конвейере, где темп задается машинами. На самом деле работа на заводе всегда составляла лишь небольшую долю наемного труда, и только относительно небольшая доля фабричного труда осуществлялась на конвейерной ленте. О том, к каким последствиям привело это заблуждение, я подробнее расскажу в главе 6.

подростков, которых наняли в начале лета. Когда однажды посуды было безумно много, мы, разумеется, превратили это в игру, стремясь доказать, что мы – самые лучшие и отважные посудомойщики на свете. Вместе мы превратились в машину невероятной эффективности и молниеносно произвели гору сверкающей посуды за рекордное время. После этого мы взяли перерыв, гордые своим достижением, – например, чтобы сделать перекур или проглотить креветку. Но тут, конечно, пришел начальник, чтобы поинтересоваться, какого черта мы отлыниваем от работы.

– Мне наплевать, что посуды больше нет, ты тратишь мое время! Ты можешь бездельничать в свое собственное время. Возвращайся к работе!

– Так что же нам делать?

– Возьмите тряпку и протрите плитку.

– Но мы уже их протерли.

– Так займитесь делом и протрите их снова!

Конечно, мы выучили свой урок. Когда ты на смене, не нужно быть *слишком* эффективным. Ты не получишь за это никакого вознаграждения, тебе даже не кивнут сердито в знак признания твоих заслуг (а нам ведь, на самом деле, большего и не требовалось). Вместо этого тебя накажут бессмысленной и пустой работой. Мы открыли для себя, что предельное унижение – это когда тебя заставляют делать вид, что ты работаешь. Потому что невозможно было скрывать, что это чистое издевательство, что начальник просто злоупо-

требляет своей властью ради самой этой власти. Не имело значения, что мы только делаем вид, будто скребем плитку. Потому что пока мы этим занимались, каждую секунду нас не покидало чувство, будто какой-то школьный задира издевается над нами за нашими спинами, с той только разницей, что на этот раз на стороне задиры была сила закона и обычая.

Так что в следующий раз, когда появилось много работы, мы уже не стали так торопиться.

* * *

Нетрудно понять, почему работники называют такие надуманные задания бредовыми. Авторы многих полученных мной историй акцентировали внимание на том негодовании, которое вызывала у них эта ситуация. Вот один пример того, что можно назвать «традиционной надуманной работой», — ей занимался Митч, когда был помощником на ранчо в Вайоминге. Как он писал, работа на ранчо была тяжелой, но стоящей, и если тебе повезло оказаться у добродушного работодателя, то обычно всплески интенсивной работы чередовались с периодами простого безделья. Но Митчу не повезло. Его босс был «очень старым и уважаемым членом общины, он занимал какой-то пост в региональном отделении церкви мормонов». Он принципиально настаивал на том, что, когда делать нечего, свободные руки следует занимать «поднятием

камней».

Митч: Он привозил нас на какое-нибудь наугад выбранное поле, где нам было велено собирать камни и складывать их в кучу. Как нам говорили, нужно было очистить землю, чтобы шины тракторов не натыкались на камни.

Я сразу понял, что нас дураят. Эти поля вспахивались множество раз до нас, а кроме того, во время суровых зим почва вздымалась, и на поверхности оказывались новые камни. Но благодаря этому наши руки были «заняты», нас учили правильной трудовой этике (то есть послушанию – у мормонов это очень важный принцип), бла-бла.

Во-о-от. На площади в сто квадратных футов грязи лежали сотни камней размером с кулак или больше.

Я помню, как однажды провел в поле несколько часов один, собирая камни, и я честно старался (бог знает зачем), хотя и понимал, насколько тщетны мои усилия. Это был изнурительный труд. Когда старик-босс вернулся забрать меня на другую работу, он с осуждением посмотрел на гору камней и заявил, что я сделал не особенно много. Как будто то, что я занимался черной работой ради нее самой, не было достаточно унижительно, вдобавок к этому мне еще сказали, что результаты моих часов тяжелой работы, которую я делал голыми руками, без тачки и вообще без инструментов, не соответствовали ожиданиям. Да уж, спасибо. Более того, никто так и не пришел забрать камни, которые я собрал. С того дня они лежали на поле ровно там, где я

их оставил. Не удивлюсь, если они до сих пор там.

Я ненавидел этого старика до самой его смерти.

История Митча указывает на важность религиозной идеи, что покорное подчинение даже бессмысленной работе под чьей-либо властью является формой нравственной самодисциплины, которая делает тебя лучше. Это, конечно, современный вариант пуританства. Но пока что я хотел бы в первую очередь подчеркнуть, что религиозный элемент создает еще один, еще более невыносимый, уровень противоестественной нравственности, согласно которой безделье – это кража чьего-то времени. Несмотря на унижение, Митч относился даже к самым бессмысленным заданиям как к испытанию, с которым нужно справиться. В то же время всем своим нутром он ненавидел это положение, потому что у него не было выбора и ему приходилось играть в выдуманную игру, придуманную не им и устроенную таким образом, что он никогда бы не смог выиграть.

Когда тебя заставляют совсем ничего не делать, то это губит душу почти так же, как и работа без какой-либо цели. В каком-то смысле это даже хуже – по той же самой причине, по которой любой тюремный заключенный предпочтет год дробить камни, будучи скованным цепью с другими, чем провести год в одиночной камере, глядя в стену.

Иногда очень богатые люди нанимают своих человеческих сородичей позировать в качестве статуй на их лужайках

во время вечеринок⁹⁹. Некоторые виды «настоящей» работы очень на это похожи: хотя можно стоять не совсем неподвижно, зато делать это надо гораздо дольше:

Кларенс: Я работал в крупной международной охранной компании охранником музея, в котором одна из выставочных комнат практически никогда не использовалась. Я должен был охранять эту пустую комнату. Я следил, чтобы никто из посетителей ни к чему не прикасался... вернее, в комнате *ничего* и не было, а также чтобы никто ничего не поджег. Чтобы быть начеку и не отвлекаться, мне было запрещено заниматься какой-либо умственной деятельностью, например читать книги, пользоваться мобильным телефоном и так далее.

Поскольку туда никто никогда не заходил, я фактически тихо сидел сложа руки семь с половиной часов в ожидании пожарной тревоги. Если она звучала, я спокойно поднимался и выходил. На этом всё.

В подобной ситуации (я могу подтвердить, поскольку был в аналогичных ситуациях) очень сложно не начать спрашивать себя: «Насколько больше времени потребовалось бы мне, чтобы заметить пожар, если бы я сидел здесь и читал роман или играл в «солитер»? На две секунды? На три секунды? А возможно, наоборот, я заметил бы его быстрее, потому что мой мозг не размягчился и не расплавился бы от

⁹⁹ Не верите мне? Вы можете сами нанять их по этому адресу: www.smashpartyentertainment.com/living-statues-art.

скуки так, что практически перестал работать. Но даже если предположить, что это *заняло бы* эти три секунды, сколько секунд моей жизни у меня, по сути, отняли для того, чтобы предотвратить гипотетическое опоздание на три секунды? Давай-ка посчитаем (раз уж у меня всё равно полно времени): 27 000 секунд в рабочую смену; 135 000 секунд в неделю; 3 375 000 секунд в месяц». Неудивительно, что тем, кто устраивается на такую абсолютно пустую работу, редко удастся продержаться на ней хотя бы год, если только кто-то наверху не сжалится над ними и не даст им еще какое-нибудь занятие.

Кларенс продержался шесть месяцев (примерно двадцать миллионов секунд), а затем ушел на работу, за которую платили в два раза меньше, но которая предполагала хотя бы немного умственной активности.

* * *

Это, конечно, крайние случаи. Но поведенческий принцип «ты тратишь мое время» стал настолько естественным, что большинство из нас приучились смотреть на мир с точки зрения владельца ресторана – до такой степени, что даже простые граждане должны считать себя начальниками и чувствовать себя униженными, когда им кажется, что госслужащие (скажем, работники транспорта) не работают всё время или работают слишком медленно, не говоря уже о тех слу-

чаях, когда они вовсе бездельничают. По мнению Венди, которая прислала мне длинный рассказ о своих самых бесполезных рабочих местах, многие из них существуют потому, что работодатели не могут принять один факт: некоторым работникам они на самом деле платят для того, чтобы они были при необходимости на связи:

Венди: Первый пример: работая на стойке регистрации в офисе небольшого торгового журнала, я часто получала задания, которые мне нужно было выполнять, пока телефон не звонил. Это разумно, но почти все задания были дурацкими. Одно из них я запомню на всю жизнь: сотрудница отдела рекламных продаж подошла к моему рабочему столу, вывалила на него тысячи скрепок для бумаги и попросила меня рассортировать их по цвету. Я подумала, что она шутит, но нет. Я сделала это, а потом видела, как она использует их, не обращая ни малейшего внимания на цвет скрепок.

Второй пример: моей бабушке было девяносто лет с небольшим, и она жила в Нью-Йорке одна. Но ей требовалась помощь, и мы наняли милую женщину, которая жила в ее квартире и приглядывала за ней. По сути, она находилась там на случай, если бабушка вдруг упадет или если ей потребуется помощь. Она помогала с покупками и стиркой, но если всё было в порядке, то у нее особо не было работы. Это выводило мою бабушку из себя. «Она просто сидит там, и всё!» — жаловалась она. Мы объясняли бабушке, что в этом и состоит смысл

ее работы.

Для того чтобы помочь бабушке сохранить лицо, мы попросили женщину прибираться в шкафах, когда нечего больше делать. Она сказала: «Нет проблем». Но квартира была небольшой, она быстро наводила порядок в шкафах, и делать снова было нечего. Моя бабушка опять с ума от того, что работница просто сидела и ничего не делала. В итоге женщина ушла с работы. Когда это произошло, моя мать спросила у нее: «Почему? Ведь с моей мамой всё в порядке!» – на что женщина ответила: «Ага, это с *ней* всё в порядке, а *я* похудела на пятнадцать фунтов, и у меня выпадают волосы. Я больше так не могу». Сама работа не была бредовой, но необходимость создавать прикрытие, занимаясь таким количеством дурацкой суеты, была слишком унижительной для нее. Я думаю, это распространенная проблема у людей, которые работают с пожилыми. (С ней сталкиваются и детские нянечки, но совсем по-другому.)¹⁰⁰

И не только они. Как только вы поймете эту логику, то легко заметите, что ей подчиняются целые виды и роды деятельности. И даже целые отрасли могут подчиняться данной логике – логике, которую еще недавно все сочли бы крайне

¹⁰⁰ Я был несколько удивлен, что человек, родившийся где-то между 1900 и 1910 годами, уже усвоил такое отношение, и спросил у Венди, была ли ее бабушка когда-либо сама управляющей или работодателем. Она ответила отрицательно, но впоследствии узнала, что ее бабушка много лет назад какое-то время помогала управлять сетью продуктовых магазинов.

странной. Она также распространилась по всему миру. Например, вот что рассказывает Рамадан Аль-Сокарри, молодой египетский инженер, работающий на частном предприятии в Каире:

Рамадан: Я закончил факультет электроники и коммуникаций одного из лучших инженерных колледжей в моей стране. Я учился по сложному профилю, у всех студентов там были большие ожидания, связанные с карьерой в области исследований и разработки новых технологий.

Ну, по крайней мере, такое впечатление создавала наша учеба. Но на деле всё оказалось не так. После выпуска из университета я смог устроиться только администратором и инженером ОВКВ [отопление, вентиляция и кондиционирование воздуха] в переведенной на корпоративную основу госкомпании. Вскоре я обнаружил, что меня взяли не на работу инженера, а каким-то техническим бюрократом. Мы здесь занимаемся только бумажной работой, заполнением чек-листов и форм. Всем на всё наплевать, лишь бы бумажки исправно заполнялись.

Официально описание должности звучало так: «Возглавлять команду инженеров и технических работников для осуществления профилактического обслуживания, аварийного ремонта, а также создания новых систем технологического контроля с целью обеспечения максимальной эффективности». На деле это означало, что каждый день я проводил короткую

проверку того, как работает система, а потом заполнял ежедневные бумаги и отчеты о техническом обслуживании.

Грубо говоря, компании на самом деле требовалась команда инженеров, которые приходили бы каждое утро проверять, работают ли кондиционеры, и оставались на месте на случай, если что-то сломается. Конечно, руководство не могло признать это. Рамадан и другие члены его команды могли бы просто сидеть и играть в карты весь день, а может быть – кто знает? – даже работать над изобретениями, о которых они мечтали в колледже, коль скоро они готовы быстро отреагировать, если у конвектора случится сбой. Вместо этого фирма изобрела бесконечную череду форм, проверок и ритуалов для галочки, которые были разработаны с расчетом, что инженеры будут заниматься этим восемь часов в день. К счастью, в компании не было сотрудника, который бы проверял, действительно ли инженеры подчиняются всем этим процедурам. Рамадан постепенно выяснил, какие из этих заданий делать нужно, а какие можно проигнорировать и никто этого не заметит. Оставшееся время он использовал для удовлетворения своего растущего интереса к кино и литературе.

Тем не менее весь этот процесс заставлял его чувствовать пустоту:

Рамадан: По своему опыту могу сказать, что приходить каждый день на работу, которую я

считал бессмысленной, изматывало меня психически и вызывало депрессию. В итоге я стал терять интерес к своей работе, начал смотреть фильмы и читать романы, чтобы заполнить пустые смены. Теперь я даже ухожу с работы на несколько часов почти каждый день, и никто этого не замечает.

Опять же, как бы ни раздражал итоговый результат, он не выглядит совсем уж ужасным, особенно когда Рамадан понял, как обмануть систему. Почему же он не считал, что просто крадет обратно время, которое он продал корпорации? Почему притворство и отсутствие цели изводили его?

Похоже, мы вернулись к тому же вопросу, с которого начали. Но теперь мы намного лучше подготовлены, чтобы найти ответ. Мы выяснили, что в любой наемной работе со строгим надзором самое ненавистное – притворяться, что работаешь, чтобы угодить подозрительному боссу. А раз так, то любая работа вроде той, что у Рамадана (или той, что у Эрика), организована по тому же принципу. Их опыт может быть куда приятнее, чем мой, когда я часами (казалось, что это длилось часами) металлической щеткой драил абсолютно чистые плитусы. У них обычно не сдельная, а регулярная заработная плата. Возможно, у них над душой даже не стоит босс, – обычно так и есть. Но в итоге необходимость играть в выдуманную игру, *которую не ты придумал*, в игру, которая, по сути, просто разновидность власти, которой ты должен подчиняться, – это деморализует само по себе.

Так что их положение, в конечном счете, не так уж сильно отличалось от нашего положения, когда нам с друзьями-посудомойщиками приходилось притворяться, будто мы чистим плитусы. Здесь берется самое худшее в наемной работе и этим подменяется занятие, которое должно было придавать смысл твоему существованию. Неудивительно, что от этого разрывается душа. Это прямой удар по всему, что делает нас людьми.

Глава 4. Каково это – иметь бредовую работу? (О духовном насилии. Часть 2)

Официальная позиция гласит, что все мы имеем права и живем при демократии. Другие, несчастные, в отличие от нас, несвободны и живут в полицейских государствах. Эти жертвы обстоятельств вынуждены подчиняться приказам, сколь бы абсурдными и произвольными они ни были. Власти держат их под постоянным наблюдением. Государственные чиновники регулируют всё, даже самые мельчайшие стороны повседневной жизни. Бюрократы, ими распоряжающиеся, не отвечают ни перед кем, кроме вышестоящих бюрократов – либо государственных, либо частных. В любом случае несогласие и неподчинение наказуемы. Информаторы регулярно всё сообщают властям. Всё это, надо думать, ужасно.

*И это действительно ужасно – только это всего лишь описание условий на современной работе.
Боб Блэк. Упразднение работы*

В предыдущей главе мы задались вопросом о том, почему людей так часто раздражает и гнетет ситуация, когда они получают деньги за то, что они ничего не делают, даже ес-

ли при этом им платят хорошую зарплату. Я предположил, что ответ на этот вопрос может открыть нам истину о человеческой природе — истину, которую обычно игнорирует экономическая наука и даже циничный здравый смысл. Люди — социальные существа, они начинают атрофироваться и даже физически деградировать без постоянного контакта с другими людьми. Они считают себя автономными существами, отдельными от мира и от других людей, потому, что способны воздействовать на мир и других людей предсказуемым образом. Если отказать людям в этом ощущении способности действовать, они станут ничем. Более того, в случае с бредовой работой способность притворяться, которая при обычных обстоятельствах может считаться высшей формой действия, присущей исключительно человеку (особенно если учесть, что многие выдуманные таким образом миры воплощаются в реальность), оборачивается против самой себя. Именно поэтому я предпринял экскурс в историю выдуманной работы и занялся поисками социальных и интеллектуальных истоков идеи, что время одного человека может принадлежать другому. Почему работодатель считает неправильным с нравственной точки зрения, что работники не будут работать, даже если для них нет никакой реальной работы?

Когда тебя заставляют притворяться, что ты работаешь, это приводит в бешенство, потому что показывает, до какой степени ты находишься во власти другого человека. И бре-

довая работа, как было указано выше, — это целый вид деятельности, организованный как раз по такому принципу. Ты работаешь или притворяешься, что работаешь, но не ради какой-либо благой цели (во всяком случае, ты не видишь цели), а просто ради самой работы. Неудивительно, что это так мучительно.

Но есть также очевидное различие между бредовой работой и работой посудомойщика, которого заставили чистить плинтусы в ресторане. Во втором случае явно имеет место травля и ты знаешь, кто тебя третирует. В случае с бредовой работой дело редко обстоит настолько однозначно. Кто конкретно заставляет тебя притворяться, что ты работаешь? Компания? Общество? Странное сочетание социальных условностей и экономических сил, настаивающих, что никто не должен получать средства к существованию, если он не работает, даже если делать особо ничего не нужно? На традиционных рабочих местах, по крайней мере, было понятно, на кого можно направить свой гнев.

В собранных мною свидетельствах явно прослеживается неопределенность, которая приводит людей в бешенство. Происходит что-то ужасное, нелепое и вопиющее, но неизвестно, можешь ли ты в этом хотя бы признать, и чаще всего совсем непонятно, кого или что в этом винить.

Почему иметь бредовую работу не всегда так уж плохо

Однако перед тем, как перейти к этим сюжетам, важно заметить, что не все обладатели бредовой работы одинаково несчастны. Как я упомянул в прошлой главе, мне пришлось несколько позитивных откликов от работников, которые были вполне довольны своей бредовой работой. Сложно выявить общие черты этих историй, потому что их было не так много, но мы можем попытаться назвать некоторые их характерные особенности.

Уоррен: Моя работа состоит в том, что я замещаю других учителей в государственных школах округа в Коннектикуте. В мои обязанности входит отмечать присутствие и следить за тем, чтобы ученики занимались делом, когда у них есть индивидуальные задания. Учителя редко оставляют какие-либо указания по поводу урока. Работа меня не напрягает, поскольку у меня остается много свободного времени на чтение и изучение китайского языка. Иногда у меня бывают интересные беседы с учениками. Вероятно, мою работу можно было бы каким-то образом устранить, но пока что я всем доволен.

Не до конца ясно, является ли это вообще бредовой работой. При существующем устройстве государственного об-

разования кому-то необходимо присматривать за детьми во время уроков, если учитель заболел¹⁰¹. Элемент бреда заключается в том, что создается иллюзия, будто такие люди, как Уоррен, занимаются преподаванием, хотя все знают, что это не так. Вероятно, это делается для того, чтобы ученики больше уважали такого человека, когда он велит им не бегать по классу и выполнять свои задания. Это помогает нам немного разобраться: значит, эта функция не совсем бесполезна. Также важно, что на этой работе нет внешнего контроля, она не монотонная, предполагает социальное взаимодействие, а также позволяет Уоррену проводить много времени, занимаясь тем, что ему нравится. Наконец, он определенно не считает это делом всей своей жизни.

Возможно, это лучший из возможных вариантов бредовой работы.

Некоторые разновидности традиционной бюрократической работы также могут быть довольно приятными, даже если в них почти нет смысла. В первую очередь это касается работы, на которой вы становитесь частью какой-нибудь великой и уважаемой традиции, вроде государственной службы во Франции. Возьмем в качестве примера Полин, налогового инспектора из Гренобля:

¹⁰¹ Как было отмечено в предыдущей главе, вся система, устроенная как чередование уроков и перемен, – это на самом деле просто способ обучить студентов дисциплинированному использованию времени для последующей работы на заводе. Поэтому сейчас эта система больше вообще не нужна, однако по-прежнему существует.

Полин: Я работаю консультантом по техническому банкротству в правительственном министерстве – это аналог британского Налогового управления. Около пяти процентов моей работы занимают технические советы. Оставшуюся часть дня я объясняю своим коллегам процедуры, которые невозможно понять, помогаю им найти бессмысленные директивы, поднимаю боевой дух, а также пересылаю файлы, которые «система» прислала нам по ошибке.

Как ни странно, мне нравится ходить на работу. Кажется, что я получаю шестьдесят тысяч долларов в год за что-то вроде решения кроссвордов или sudoku¹⁰².

Такая беззаботная и жизнерадостная среда теперь встречается в офисах государственных учреждений не столь часто, как прежде. В середине XX века это было вполне привычным делом, пока реформы внутренних рынков («переизобретение правительства», как назвала это администрация Клинтона) не привели к значительному увеличению объема работы «для галочки», которая требуется от госслужащих. Но в некоторых местах такая атмосфера всё еще присутствует-

¹⁰² Мой перевод с французского: Je suis conseiller technique en insolvabilité dans un ministère qui serait l'équivalent de l'Inland Revenue. Environ 5 percent de ma tâche est de donner des conseils techniques. Le reste de la journée j'explique à mes collègues des procédures incompréhensibles, je les aide à trouver des directives qui ne servent à rien, I cheer up the troops, je réattribue des dossiers que «le système» a mal dirigé. Curieusement j'aime aller au travail. J'ai l'impression que je suis payé 60 000\$/an pour faire l'équivalent d'un Sudoku ou mots croisés.

ет¹⁰³. Полин получает удовольствие от своей работы, потому что она явно ладит с коллегами и занимается чем-то своим. Добавьте сюда уважение и уверенность в завтрашнем дне, присущие работе в госсекторе. В итоге, хотя она и понимает, что всё это довольно глупая показуха, для нее это не такая уж большая проблема.

В обоих этих примерах есть и другое общее обстоятельство: все знают, что работа заместителя учителя в Америке или сотрудника налогового управления во Франции – это в основном бред, и поэтому нет оснований для разочарования или смущения. Те, кто устраиваются на такую работу, хорошо понимают, на что они идут. У них в голове уже есть культурные модели того, как себя должен вести заместитель учителя или сотрудник налогового управления.

Похоже, существует счастливое меньшинство, довольное своей бредовой работой. Трудно определить их общее количество. Опрос YouGov выявил, что хотя тридцать семь процентов всех британских работников считают свою работу бессмысленной, только тридцать три процента не удовлетворены работой. Можно сделать логический вывод, что по крайней мере четыре процента рабочего населения считают свою работу бессмысленной, но всё равно ей довольны. Возможно, реальные цифры несколько выше¹⁰⁴. Опрос в Голлан-

¹⁰³ Очевидно, эта среда вовсе не выглядит такой беззаботной для членов общества, которым приходится взаимодействовать с этими должностными лицами.

¹⁰⁴ Очевидно, цифра в четыре процента соответствовала бы действительности

дии дает цифру в шесть процентов – то есть восемнадцать из тех сорока процентов работников, которые назвали свою работу бесполезной, указали, что в какой-то степени довольны ею.

Безусловно, существует множество причин, почему это может происходить в каждом отдельном случае. Некоторые люди так ненавидят свою семью или испытывают дома такой сильный стресс, что ценят любую возможность не находиться там. Другим просто нравятся коллеги, они любят сплетни и чувство локтя. В больших городах, особенно в Североатлантическом регионе, типичная проблема состоит в том, что представители среднего класса обычно проводят так много времени на работе, что у них очень мало социальных контактов за ее пределами. В результате если в их жизни и присутствуют драмы сплетен и интриги личных отношений (а именно они делают увлекательной жизнь в деревнях, небольших городах и сплоченных городских сообществах), то таковые в основном ограничены рамками офисов или замещаются наблюдением за чужой жизнью с помощью социальных сетей (которыми многие пользуются в офисах, пока делают вид, что работают). Но если это правда и социальная жизнь людей действительно часто привязана к офису, то тем более удивительно, что подавляющее большинство людей с бредовой работой утверждают, что они несчастны.

только в том случае, если бы никто из опрошенных рабочих не считал бы свою работу одновременно и полезной, и неудовлетворительной, что маловероятно.

О страдании, вызванном неопределенностью и необходимостью притворяться

Давайте вернемся к теме притворства. Очевидно, многие виды деятельности требуют притворства. Этого в той или иной степени требует почти вся работа в сфере услуг. В классическом исследовании бортпроводников авиакомпании Delta Airlines «Управляемое сердце: коммерциализация чувств» социолог Арли Рассел Хокшилд ввела понятие «эмоциональный труд». Хокшилд обнаружила, что, поскольку по условиям найма стюардессы должны создавать и поддерживать образ веселых, понимающих и добродушных людей, им обычно приходится затрачивать на это так много усилий, что их зачастую начинает преследовать ощущение пустоты, уныния или смятения, неуверенности в том, кем и чем они на самом деле являются. Такой эмоциональный труд, конечно, не ограничивается работниками сферы услуг: многие фирмы ожидают выполнения этой работы даже от не работающих непосредственно с клиентами сотрудников в офисе, особенно от женщин.

В предыдущей главе мы обратили внимание на то унижение, которое испытал Патрик, когда ему впервые пришлось притворяться, что ему нравится работа кассира. Надо ска-

зять, что работа бортпроводника – это не бредовая работа. Согласно моим наблюдениям, вообще мало кто из работников сферы услуг считает свою деятельность совершенно бессмысленной. Однако от обладателей бредовой работы обычно требуются иные формы эмоционального труда. Бредовая работа также требует надевать маску и притворяться, однако в данном случае приходится играть в игру, в которой ты редко до конца понимаешь правила, не знаешь, почему вообще приходится в нее играть, и не можешь разобраться, кто играет за тебя, а кто – против. По крайней мере, бортпроводники точно знают, что от них требуется. От обладателей бредовой работы обычно требуется куда менее тяжелый труд, но он усложняется тем, что они никогда не понимают, в чем он заключается. Я постоянно задавал вопрос: «Знает ли ваш руководитель, что вы ничего не делаете?» Подавляющее большинство опрошенных говорили, что не знает. Многие добавляли, что им сложно представить, что их руководители находятся в полном неведении, однако они не могли быть в этом уверены, потому что открытое обсуждение этих вопросов, по-видимому, табуировано. Что показательно, они даже до конца не понимали, настолько далеко простирается это табу.

У каждого правила должны быть исключения. Некоторые рассказывали, что их руководители довольно открыто говорили о том, что никакой работы нет, и разрешали подчиненным «заниматься своими делами». Но даже в таких ситуациях подобная терпимость допускалась только в пределах ра-

зумного, и не всегда было очевидно, где же находятся эти пределы, – это нужно было выяснять методом проб и ошибок. Я ни разу не слышал о том, чтобы руководитель просто сел вместе с работницей и честно рассказал ей правила: когда нужно работать, а когда нет, как она может поступать и как не должна себя вести, когда не работает.

Некоторые менеджеры давали это понять косвенно, своим поведением. К примеру, Беатрис работала в местном подразделении британского правительства, и там руководители обозначали необходимый уровень притворства (он был небольшим), когда во время рабочего дня включали у себя на компьютерах трансляцию важных спортивных соревнований и другими способами потакали своим слабостям. Во время смен, приходящихся на выходные дни, напротив, притворяться не требовалось:

Беатрис: В других ситуациях представители «руководства», которые выступали для меня образцами, включали у себя на ноутбуках матчи Чемпионата мира по футболу. Я понимала этот жест как проявление многозадачности и начинала заниматься своими делами, когда мне нечем было заняться по работе.

С другой стороны, по выходным я халявила. Я занимала руководящую должность, которая была весьма привлекательной благодаря высокой сверхурочной оплате. В офисе мы ничего не делали. По воскресеньям мы устраивали ужин, и я даже слышала

истории о том, что кто-то приносил на работу шезлонг, чтобы расслабиться за просмотром телевизора. Мы сидели в интернете, смотрели DVD – но чаще всего мы просто шли спать, потому что делать было нечего. В преддверии понедельника нам удавалось отдохнуть.

В других случаях правила устанавливаются достаточно четко, но они явно сформулированы так, чтобы их нарушать¹⁰⁵. Робина наняли на временную позицию в Северной Каролине, но не дали никаких обязанностей. Благодаря своим техническим знаниям ему удалось немного сократить неприятные ощущения:

Робин: Мне сказали, что очень важно, чтобы я оставался занят, но мне нельзя было играть в игры или сидеть в интернете. Похоже, моя основная функция заключалась в том, чтобы просиживать кресла и быть в

¹⁰⁵ Руководители довольно редко напрямую говорят работникам, что они должны притворяться, что работают, но порой это всё же происходит. Один продавец машин писал: «Как утверждает мое начальство, раз мне платят зарплату, я должен „что-то“ делать и „притворяться“ производительным, даже если у работы нет никакой реальной ценности. Поэтому я по несколько часов в день звоню в никуда. Какой в этом смысл?» Судя по всему, излишняя честность в таких вопросах находится под строгим запретом практически везде. Я помню, как однажды в аспирантуре занимался исследованием для профессора-марксиста, который помимо прочего специализировался на политике сопротивления на рабочем месте. Я подумал, что если с кем-то и могу быть честен по поводу своих намерений, так это с ним. Поэтому после того, как он объяснил мне, как работает табель учета, я спросил: «Так насколько я могу соврать? Сколько часов можно приписать?» Он посмотрел на меня так, будто я инопланетянин из другой галактики, поэтому я быстро сменил тему и решил, что ответ – «на мое усмотрение».

офисе частью интерьера.

Сначала это было просто, но вскоре я понял, что выглядеть занятым, когда тебе на самом деле нечем заняться, — это одно из самых неприятных офисных занятий, какие только можно представить. Через два дня стало ясно, что это худшая работа в моей жизни.

Я установил Lynx, полностью текстовый интернет-браузер, который выглядел как окно DOS [disk operating system]. Никаких картинок, никаких Flash-приложений, никакого JavaScript — просто текст с пробелами на бесконечном черном фоне. Мой рассеянный интернет-серфинг теперь выглядел как работа профессионального технического специалиста. Интернет-браузер казался терминалом, куда я усердно вводил новые команды, что демонстрировало мою безграничную производительность.

Благодаря этому Робин большую часть своего времени проводил за редактированием статей в «Википедии».

На временной работе сотрудника зачастую, по сути, тестируют на предмет его способности просто сидеть и притворяться, что он работает. В большинстве случаев работникам, как и Робину, не говорят прямо, что им можно играть в компьютерные игры. Но если в компании много людей на временной работе, то обычно есть возможность аккуратно поинтересоваться у коллег, каковы здесь основные правила и насколько нагло их нужно нарушить, чтобы быть уволенным.

Иногда между сотрудниками, занимающими постоянные

позиции, возникают достаточно прочные товарищеские отношения, чтобы открыто обсуждать ситуацию и находить общие стратегии, которые можно использовать против руководителей. В таких обстоятельствах солидарность может приносить ощущение общей цели. Роберт рассказывает о том, как работал помощником юриста в мутной юридической фирме:

Роберт: Самое странное в этой работе то, что она в каком-то извращенном смысле была даже по-своему приятной. Все помощники юристов были умными и интересными людьми. Работа была настолько очевидно бессмысленной, что мы в итоге очень хорошо сдружились, и в коллективе установилась веселая атмосфера черного юмора. Мне удалось получить место за рабочим столом, позади которого находилась стена, так что я мог сколько угодно сидеть в интернете и обучаться компьютерному программированию. бóльшая часть нашей работы была очевидно неэффективной. Например, мы вручную переименовывали тысячи файлов. Поэтому я автоматизировал это, а освободившееся время тратил на свои дела. Еще я делал так, чтобы у меня всегда было как минимум два проекта, за которые отвечают разные начальники, так что я мог говорить каждому из них, что трачу много времени на другой проект.

В таких случаях работники могут как минимум сговориться и хранить молчание по поводу подобных стратегий

уклонения, а иногда даже активно сотрудничать в этом. Кому-то может посчастливиться найти такого руководителя, который окажется достаточно честным и покладистым, чтобы почти открыто установить допустимые пределы безделья. Ударение здесь на слове «почти»: нельзя просто так взять и задать этот вопрос. Вот история человека, который работает в компании по страхованию путешествий. Он должен включаться в дело, когда в нем возникнет необходимость. По сути, он работает костыльщиком и раз в один-два месяца разгребает проблемы, когда во взаимодействии с компанией-партнером что-нибудь предсказуемо идет наперекосяк. А в остальное время...

Келвин: Каждую неделю возникает несколько ситуаций, когда [компания-партнер] должна советоваться с моей командой. Так что примерно двадцать минут в неделю у нас есть настоящая работа. Обычно, однако, я занимаюсь тем, что отправляю от пяти до восьми сообщений по электронной почте, по пятнадцать слов каждое. Раз в несколько дней также проходит десятиминутное совещание команды. Оставшаяся часть рабочей недели, по сути, принадлежит мне, но я не могу это особо афишировать. Поэтому я листаю социальные сети, RSS-агрегатор и делаю домашние задания в широком, но коротком окошке браузера, которое я тайком открываю на втором из двух своих мониторов. И раз в несколько часов я вспоминаю, что я на работе, и отвечаю на единственное

пришедшее письмо что-то вроде: «Мы согласны с вами. Пожалуйста, сделайте это». Потом мне просто нужно на протяжении еще семи часов каждый день делать вид, будто я перегружен работой.

Дэвид: А если бы ты не притворялся занятым, кто бы это заметил? Как тебе кажется, этот человек знает, что на самом деле никакой работы нет, и просто хочет, чтобы ты выглядел занятым, или же он действительно верит, что эта работа предполагает полную занятость?

Келвин: Менеджер нашей команды, видимо, знает, как обстоит дело, но она никогда не давала понять, что ей это не нравится. Иногда случаются дни, когда у меня совсем нет никакой работы, поэтому я обращаюсь к ней и сообщаю, что готов помочь другому отделу, если у них случился завал. Кажется, им эта помощь никогда не нужна, поэтому когда я говорю об этом менеджеру, то на самом деле имею в виду: «Я собираюсь восемь часов сидеть в Twitter, но я сказал тебе об этом заранее, что крайне благородно с моей стороны». Она еженедельно планирует часовые совещания, но не было ни разу, чтобы мы не исчерпали всю повестку за десять минут, так что оставшуюся часть времени мы просто о чем-нибудь болтаем. И поскольку ее начальство, вплоть до самой верхушки, в курсе, что другая компания способна создать нам настоящие проблемы, то я думаю, они считают, что мы всё время разбираемся с той ерундой, которая от них поступает (или, по крайней мере, можем в любой момент начать этим заниматься).

То есть не все руководители придерживаются идеологии

«ты тратишь мое время», особенно в крупных организациях, где менеджеры в любом случае не чувствуют себя ответственниками и не имеют оснований полагать, что у них будут проблемы, если вышестоящие руководители заметят, как кто-то из их подчиненных отлынивает от работы. Поэтому они вполне могут пустить дело на самотек¹⁰⁶. Такое вежливое молчаливое взаимопонимание – наверное, самая честная из всех форм взаимодействия, которые встречаются в подобных ситуациях. Но даже в таких максимально доброжелательных обстоятельствах присутствует табу на полную откровенность. Единственное, что, видимо, никогда не может произойти, – это чтобы кто-то сказал: «По сути, ты здесь на случай экстренной ситуации. В остальном просто занимайся своими делами и постарайся не путаться ни у кого под ногами». И даже Келвин считает своим долгом выглядеть загруженным работой, рассматривая это как ответный жест признания и уважения.

Чаще руководители находят способ сказать: «Просто заткнись и подыгрывай».

¹⁰⁶ Во многих организациях остро осознают, насколько опасны покладистые руководители, и предпринимают активные меры, чтобы это предотвратить. Люди, которые работают кассирами в сетях быстрого питания (конечно, по моей классификации это обычно говнорбота, а не бредовая работа), часто рассказывают мне, что за каждым рестораном ведется пристальная слежка через систему видеонаблюдения, чтобы работники, которым нечем заняться, не могли просто сидеть и отдыхать. Если в центре управления замечают, что они расслабились, то их руководителя вызывают на ковер и устраивают разнос.

Мария: Когда я только начала здесь работать, у меня была встреча с руководительницей подразделения, которая довольно быстро объяснила, что понятия не имеет, чем занималась прошлая сотрудница на моей позиции. Но, к счастью для меня, моя предшественница всё еще работала в этой компании. Она продвинулась выше на своей позиции в команде и могла показать мне всё, чем она занималась на предыдущей должности. Так она и сделала, и это заняло примерно полтора часа.

«Всё, чем она занималась» оказалось практически ничем. Мария не могла терпеть безделье. Она просила своих коллег поделиться с ней частью своей работы – хоть чем-то, чтобы она почувствовала, что ее присутствие имеет смысл. От отчаяния она в итоге совершила ошибку – открыто пожаловалась своему менеджеру:

Мария: Я поговорила с моим менеджером, которая совершенно ясно дала мне понять, чтобы я «не афишировала тот факт», что я не суперзанята. Я попросила ее хотя бы прислать какую-то работу, за которую еще никто не взялся, и она пообещала, что покажет мне пару вещей, которыми занимается сама. Однако этого так и не произошло.

Это предельно близко к тому, чтобы заявить, что тебе нужно притворяться занятым, – ближе уже не бывает. Более трудный (хотя и совершенно типичный) опыт был у Лилиан, которая устроилась менеджером проектов по цифровой

продукции в IT-отдел крупного издательства. Несмотря на претенциозное название должности, Лилиан утверждает, что она необязательно бредовая. У нее уже была такая работа, и, хотя она тоже была довольно непыльной, Лилиан работала с небольшой и дружной командой, занятой решением настоящих проблем. «Но вот на этом новом месте...»

Лилиан постаралась максимально точно восстановить цепочку событий (большая их часть произошла до того, как она начала там работать). Ее непосредственный руководитель, самонадеянный хвостун, одержимый новомодными бизнес-словечками и причудами, дал серию нелепых и противоречивых указаний, в результате чего у Лилиан не осталось никакой работы. Когда она осторожно указала на эту проблему, ее переживания были проигнорированы, а менеджер закатывал глаза и вообще всячески давал понять, что ему это надоело и он не желает об этом больше слышать.

Лилиан: Можно было предположить, что, будучи менеджером проекта, я буду каким-то образом «рулить» процессом. Но в этом процессе для этого вообще не было места. Никто им не рулит. Все находится в замешательстве.

Поскольку я называюсь менеджером проекта, другие думают, что я помогу им, наведу порядок и дам чувство уверенности, ведь это обычно ожидается от менеджера проекта. Но у меня нет никакой власти, и я ничего не контролирую.

Так что я много читаю и смотрю телевизор. Понятия

не имею, чем, по мнению моего босса, я занимаюсь весь день.

В результате Лилиан приходится надевать две совершенно разные маски – при общении с начальством и с подчиненными. В первом случае потому, что она может только догадываться, чего от нее хочет руководитель (если он вообще чего-то от нее ждет). Во втором – из-за того, что единственный позитивный вклад, который она может внести, состоит в том, чтобы принять бодрый и уверенный вид, вдохновляя подчиненных работать лучше («поднять боевой дух», как сказала бы Полин) или хотя бы не заражая их собственным отчаянием и замешательством. Но за этими масками Лилиан одолевала тревога. Стоит привести длинную цитату из ее рассказа: он показывает, какова духовная цена такой ситуации.

Лилиан: Каково это – иметь такую работу? Это деморализует, вгоняет в депрессию. Смысл моей жизни связан в первую очередь с моей работой, а у моей работы теперь нет ни смысла, ни цели.

Это вызывает тревогу, ведь я думаю о том, что в любой момент кто-то может осознать, что если меня здесь не будет, то ничего не поменяется, к тому же они смогут сэкономить деньги.

Это также подрывает мою уверенность в себе. Если я не сталкиваюсь постоянно с вызовами, то откуда мне знать, что я на что-то способна? Может быть, все мои способности хорошо выполнять работу

атрофировались. Возможно, я *не умею* делать ничего полезного. Я бы хотела работать над более крупными и сложными проектами, но сейчас я ни над чем не работаю. Если я не буду практиковать свои навыки, я их потеряю.

Меня также пугает, что другие люди в офисе могут считать, что проблема во мне, что бездельничать и быть бесполезной – это мой выбор, хотя на самом деле я здесь вообще ничего не решаю. Все мои попытки быть полезнее и взять на себя больше работы наталкиваются на противодействие и множество насмешек из-за того, что я пытаюсь раскачивать лодку и подрываю авторитет начальника.

Мне никогда так много не платили, чтобы я ничего не делала. Я знаю, что не заслуживаю этих денег. Я знаю, что мои коллеги на других должностях выполняют гораздо больше работы. Возможно, я получаю даже больше, чем они! Если это правда, то какой же это бред! Счастье, если они не испытывают ко мне ненависти уже только по одной этой причине.

История Лилиан красноречиво свидетельствует об отчаянии, возникающем, когда единственный вызов на работе – смириться с тем, что никаких вызовов перед тобой на самом деле нет; когда единственный способ использовать свои способности – творчески закамouflировать тот факт, что ты не можешь их использовать; когда тебе нужно как-то справляться с тем, что ты совершенно против своей воли превратился в паразита и жулика. Надо быть очень уверенным в

себе, чтобы не начать в такой ситуации в себе сомневаться. (Причем сама по себе такая уверенность тоже может быть вредна, ведь вся эта ситуация возникла именно из-за идиотской заносчивости ее босса.)

Дилеммы, описанные в этом разделе, психологи иногда называют «отсутствием готового сценария» (scriptlessness). Психологические исследования показывают, что мужчины и женщины, которые в подростковом возрасте испытали безответную любовь, в большинстве случаев в итоге смогли справиться с этим опытом, у них реже встречались постоянные эмоциональные травмы. Но совсем другое дело люди, которые были *объектом* безответной любви. Многие в течение долгого времени после этого мучились виной и смятением. Одна из важных причин этой проблемы, как заключили исследователи, состояла как раз в отсутствии культурных моделей. Любой безответно влюбленный располагает тысячелетней традицией романтической литературы, которая объясняет, что именно они должны чувствовать. В то же время, хотя в этой литературе подробно описано, каково это – быть Сирано, почти ничего не говорится о том, что вам следует чувствовать (а тем более о том, что вам следует делать), если вы Роксана¹⁰⁷.

¹⁰⁷ Baumeister R., Wotman S., Stillwell A. Unrequited Love: On Heartbreak, Anger, Guilt, Scriptlessness, and Humiliation // Journal of Personality and Social Psychology. 1993. Vol. 64, No. 3. P. 377–394. Моя подруга, у которой были длительные отношения с женатым мужчиной, отмечала аналогичное затруднение: в отличие от жены, которой изменяют, у «другой женщины» практически нет культурных

Значительная или даже бо́льшая часть бредовой работы вызывает похожие мучения из-за отсутствия готового сценария. Мало того, что правила поведения неоднозначны, но работники даже не понимают, что в этой ситуации говорить и как себя чувствовать.

моделей, которые подсказывали бы ей, что она должна чувствовать. Она думает написать книгу, чтобы заполнить эту лакуну, – надеюсь, у нее это получится.

О страдании не быть причиной

Почти все источники сходятся в том, что самое худшее в бредовой работе – это не неопределенность, а осознание того, что работа бредовая. Как было отмечено в главе 3, наше ощущение себя личностью, отдельной от окружающей среды сущностью, главным образом связано с радостным осознанием того, что мы можем оказывать на эту среду предсказуемое воздействие. Это происходит с младенцами и продолжает действовать на протяжении всей жизни. Отобратить эту радость – значит раздавить человека как букашку. Очевидно, что полностью лишить человека возможности воздействовать на окружающую среду нельзя, ведь перекладывать вещи в рюкзаке или играть в Fruit Mahjong – это тоже *в какой-то мере* воздействие на мир. Но большинство современных людей, особенно в богатых странах, приучено считать главным способом воздействия на мир свою работу, а оплату за эту работу – доказательством, что их усилия приносят какие-то значимые результаты. Задайте кому-нибудь вопрос: «Чем занимаешься?» – и он/она предположит, что имеется в виду «Чем зарабатываешь на жизнь?».

Многие рассказывают о том, что испытывают сильную фрустрацию от постепенного осознания того, что им, напротив, платят за то, что они ничего не делают. К примеру, Чарльз еще во время обучения в колледже устроился на ра-

боту в индустрии видеоигр. На своей первой работе в компании Sega он работал испытателем, потом он получил повышение до «локализации», после чего обнаружил, что это типичный случай работы, на которой тебя вызывают при необходимости, так что между вызовами (они случаются в среднем лишь раз в неделю) нужно сидеть и делать вид, что работаешь. Как и в случае с Лилиан, эта ситуация заставила его усомниться в собственной ценности: «Работа в компании, которая, по сути, платила мне за то, что я сидел и ничего не делал, заставляла меня чувствовать себя совершенно бесполезным». Он оставил это место после того, как руководители отчитали его за опоздание на работу, и вместо этого погрузился в бурный роман. Через месяц он попробовал снова.

Сначала он думал, что на новой работе, тоже в компании по производству видеоигр, всё будет обстоять по-другому:

Чарльз: В 2002 году я устроился [в компанию BigGameCo] в Лос-Анджелесе на должность помощника продюсера. Я ждал этой работы с нетерпением, потому что мне сказали, что я буду отвечать за составление проектной документации, которая наводила бы мосты между желаниями художников и реальными возможностями программистов. Однако первые несколько месяцев мне было совершенно нечем заняться. Каждый день моей главной задачей было заказывать доставку ужина для остальных.

Снова нужно было просто сидеть и писать

электронные письма. Почти каждый день я шел домой пораньше, потому что какого хрена там сидеть?

С таким обилием свободного времени я начал мечтать о том, чтобы открыть свой собственный бизнес, и всё свободное время стал тратить на разработку сайта для него. Но в итоге вышестоящий продюсер пригрозил, что расскажет об этом владельцу компании. Поэтому мне пришлось прекратить.

В конце концов мне разрешили начать работать над документацией по разработке звука. Я полностью отдался этой работе, я был так счастлив заниматься этим. Когда всё было готово, продюсер сказал мне загрузить файл на общий сервер с доступом для всех, кто работает над игрой.

Сразу началась шумиха. Продюсер, который нанял меня на эту работу, не знал, что этажом выше находится отдел разработки звука, который готовит эту документацию для каждой игры. Я сделал чью-то чужую работу. До того этот продюсер уже совершил другую серьезную ошибку, поэтому он попросил меня взять вину на себя, чтобы его не уволили. Всеми фибрами своей души я протестовал против этого. Моя дружба из отдела программирования, которым нравилось иметь некомпетентного продюсера, потому что это позволяло им делать всё, что они захотят, попросили меня всё же взять вину на себя ради них. Они не хотели, чтобы продюсера заменил кто-то, кто наведет у них порядок. Так что я взял ответственность на себя, на следующий же день ушел с работы и с тех пор больше ни на кого

не работал.

После этого Чарльз попрощался с официально оплачиваемой работой, стал зарабатывать на жизнь игрой на гитаре и спать в своем фургоне.

Редко всё бывает настолько очевидно, что работник, по сути, совсем ничего не делает (хотя, как мы увидели, такое вполне возможно). Чаще происходит так, что есть хотя бы толика работы, а работник либо сразу, либо со временем начинает понимать, что эта работа бессмысленна. Большинство работников задумываются об общественной ценности того, чем они занимаются. Они пользуются для этого какими-то неписаными критериями, но, какой бы из них они ни использовали, как только они решают, что их работа бессмысленна, это не может не влиять на их восприятие этой работы. Это происходит вне зависимости от характера работы и условий найма. Конечно, когда и условия плохи, то состояние работника обычно становится совсем невыносимым.

Давайте рассмотрим худший из возможных сценариев: неприятная работа, плохие условия, очевидная бесполезность. Найджел был временным сотрудником в фирме, которая выиграла тендер на сканирование заявок на сотни тысяч карт лояльности. Поскольку оборудование для сканирования, которое использовала фирма, было ненадежным и поскольку тендер предполагал, что каждую анкету перед подтверждением проверят на ошибки не менее трех раз, компания была вынуждена каждый день привлекать небольшую

армию временных сотрудников для «улучшения данных». Найджел описывает свою работу так:

Найджел: Трудно передать, до какой степени доходила эта парализующая скука. Я поймал себя на том, что обращаюсь к Богу, молю Его, чтобы в следующей анкете была ошибка, или в следующей, или в следующей. Но время летело быстро, словно перед смертью.

Эта работа была настолько клинически чистым случаем общественной бесполезности, что в сочетании с невыносимой строгостью этого процесса это объединяло нас, «улучшателей данных». Мы все знали, что это бред. Я действительно думаю, что если бы мы обрабатывали заявки на что-то, имеющее более очевидную общественную ценность (скажем, на трансплантацию органов или на билеты на [рок-фестиваль] Гластонбери), то испытывали бы совсем другое чувство. Я не имею в виду, что процесс был бы менее нудным, – анкеты есть анкеты, – но осознание, что всем была безразлична эта работа и от того, как мы будем ее выполнять, ничего важного не зависит, превращало это в какую-то персональную проверку на выносливость, вроде олимпийских состязаний по скуке ради скуки.

Это было действительно стремно.

В конце концов наступил момент, когда некоторые из нас решили, что мы так больше не можем. Однажды мы пожаловались, что один из руководителей грубо себя

с нами вел. Уже на следующее утро нам позвонили из агентства и сообщили, что наши услуги больше не нужны.

К счастью для Найджела, все его коллеги были временными сотрудниками, которые не были лояльны организации, и у них не было никаких причин умалчивать о происходящем – по крайней мере, в разговорах друг с другом. Если люди работают на постоянных позициях, то обычно трудно понять, с кем можно, а с кем нельзя быть откровенным.

У одних ощущение бессмысленности вызывает скуку, а у других – тревогу. Грег два года проработал дизайнером в маркетинговом агентстве, в отделе цифровой рекламы, где он «придумывал те самые раздражающие баннеры, которые вы видите на большинстве сайтов». Он уверен, что весь процесс создания и продажи баннерной рекламы – это, по сути, надувательство. Агентства, которые занимаются продажей рекламы, располагают результатами исследований, из которых ясно, что интернет-пользователи практически не замечают рекламу и почти никогда не кликают на нее. Однако это не останавливает их от того, чтобы выдумывать цифры и устраивать клиентам пышные презентации, где они подробно рассказывают о «доказательствах» эффективности рекламы.

Так как реклама на самом деле не работала, всё зависело от того, остался клиент удовлетворен или нет. Дизайнерам было велено потакать каждой прихоти своих клиентов, вне

зависимости от технической сложности и абсурдности требований.

Грег: Клиенты, которые платят большие деньги, обычно хотят воспроизвести на баннерах телевизионную рекламу, и поэтому требуют сложные раскадровки с несколькими сценами и обязательными элементами. Клиенты из автокомпаний требовали, чтобы мы при помощи Photoshop меняли расположение руля или топливного бака размером с ноготок.

Такие требования появлялись регулярно, и их было необходимо выполнять, ведь сами дизайнеры молчали о том, что ни один пользователь интернета не разглядит боковым зрением такие крохотные детали на быстро движущейся картинке. Всё это и так было почти невыносимо, но как только Грег узнал об упомянутых исследованиях, согласно которым даже если бы посетитель сайта заметил баннер, то в любом случае не стал бы на него нажимать, у дизайнера появились симптомы клинически выраженной тревоги.

Грег: Эта работа научила меня тому, что бессмысленность порождает стресс. Когда я начал работать над этими баннерами, у меня хватало терпения, чтобы этим заниматься. Но как только я понял, что моя работа в целом бесполезна, всё терпение испарилось. Пришлось прикладывать усилия, чтобы преодолевать когнитивный диссонанс – делать вид, что тебя беспокоит результат, но при этом в

действительности заботиться только о процессе.

Когда стресс стал слишком сильным, он бросил эту работу и нашел другую.

* * *

Тема стресса также регулярно всплывала в рассказах – как, например, в случае с Греггом, когда бредовая работа предполагает, что человек не просто тратит время, делая вид, что работает, но также занимается чем-то бессмысленным, причем это ни для кого не секрет, но все боятся в этом признаться. Напряжение нарастает, и из-за этого люди часто начинают срывать. Мы уже встречались с Ганнибалом, который получает огромную зарплату за написание отчетов, которые раздают на маркетинговых встречах представителей фармацевтических компаний, а затем отправляют в мусорную корзину. В действительности он занимается бредовой работой только один или два дня в неделю – чтобы хватало на оплату счетов. Всё остальное время он занимается медицинскими исследованиями, пытаясь искоренить туберкулез в Южном полушарии, причем за эти исследования никто платить не собирается. У Ганнибала есть возможность сравнить свое поведение на двух рабочих местах:

Ганнибал: Я заметил еще один момент: уровень агрессии на рабочем месте и уровень стресса находятся в обратной зависимости от значимости выполняемой

работы: «Клиенты сходят с ума, потому что на них давит босс и требует подготовить эту презентацию к планерке Q3 в понедельник! Они угрожают аннулировать весь сраный контракт, если мы не пришлем им ее к *завтрашнему утру*! Нам всем придется сидеть допоздна, чтобы ее закончить! (Не переживай, мы закажем какой-нибудь дерьмовый фастфуд вроде пиццы и пиво со вкусом мочи, чтобы продержаться всю ночь...))». Это типичная ситуация для бредовых отчетов. Когда же вы занимаетесь чем-то значимым, то царит атмосфера сотрудничества, ведь все работают на общую масштабную цель.

Хотя в редком офисе совсем нет жестокого обращения и не используется психологическое оружие, всё же многие респонденты чувствовали, что чаще это встречается там, где все знают, хотя и не хотят признавать, что они реально ничем особо не занимаются¹⁰⁸.

¹⁰⁸ Нури, программист, поделился интересной догадкой, что враждебность и взаимная ненависть в бредовом офисе могут на самом деле выполнять определенную функцию – вдохновлять работников хотя бы что-то делать. Он отмечает, что когда работал в явно обреченной компании, занимающейся баннерной рекламой, то работа вгоняла его в депрессию, и он заболел: «Мне было настолько скучно, что несколько программистов настучали менеджеру (прошу прощения, скрам-мастеру), что я мало делаю. Он говорил со мной грубо и дал мне месяц на то, чтобы доказать, что я чего-то стою, а сам в это время пытался собрать доказательства, что я не следую рекомендациям врача. В течение следующих двух недель я работал продуктивнее всей остальной команды, вместе взятой, и главный разработчик компании назвал мой код „идеальным“. Скрам-мастер вдруг заулыбался, просиял и сказал, что с назначениями врача нет никаких проблем. Я посоветовал ему продолжать оскорблять меня и угрожать уволить, если он хочет,

Энни: Я работала на фирму, управляющую расходами на медицинское обслуживание. Меня взяли на должность сотрудника специальной группы, выполнявшей разные функции в рамках компании.

Меня так этому и не обучили, и вместо этого моя работа заключалась в том, чтобы:

- загружать формы из общего хранилища с помощью рабочей программы;
- выделять в этих формах определенные поля;
- возвращать формы в хранилище, чтобы кто-то еще что-то с ними сделал.

На этой работе была очень жесткая организационная культура (нам запрещалось разговаривать с коллегами), и там было больше насилия, чем во всех других местах, где мне когда-либо приходилось работать.

Например, в течение первых двух недель я постоянно совершала одну и ту же ошибку в выделении полей. Когда я узнала, что это неверно, я сразу же перестала так делать. Однако всё время, что я проработала в этой компании, каждый раз, когда кто-то натыкался на одну из этих форм с ошибочным выделением, меня вызывали на беседу. Каждый раз это словно бы было новой проблемой. Каждый раз менеджер будто бы не

чтобы я и дальше показывал хорошие результаты. Это я так извращенно пошутил. Он, как идиот, отказался. Можно извлечь отсюда урок: ненависть – превосходный стимул, но крайней мере когда нет страсти и удовольствия. Может быть, это объясняет, почему в организациях так много агрессии. Если ввязываешься с кем-то в конфликт, то у тебя по крайней мере появляется причина продолжать что-то делать».

знала, что эти ошибки все были совершены в один и тот же период и что больше этого не происходит, – несмотря на то, что я *говорила* ей об этом каждый раз.

Такие мелкие проявления садизма должны быть знакомы большинству из тех, кто работал в офисной среде. Руководительница снова и снова вызывала Энни, чтобы «поговорить с ней» о ее ошибке, хотя точно знала, что ошибка давно исправлена. Давайте спросим: зачем она это делала? Неужели она каждый раз забывала, что проблема уже решена? Это кажется неправдоподобным. Выглядит так, будто ей просто нравилось злоупотреблять властью. Именно бессмысленность этого жеста (ведь и Энни, и ее начальница знали, что ничего нельзя добиться, требуя решить проблему, которая уже решена) позволяла ткнуть Энни носом в то, что это было отношением произвольной власти в чистом виде. Это ритуал унижения, который дает возможность показать, кто здесь босс, в самом буквальном смысле слова: он ставит подчиненного на подчиненное место. Несомненно, этот ритуал оправдывается ощущением, что подчиненные в принципе всегда виноваты как минимум в духовном неподчинении, в том, что возмущаются тиранией босса. Точно так же когда полицейские избивают подозреваемых, в чьей невиновности они уверены, то убеждают себя, что жертва, несомненно, виновна в чем-то другом.

Энни: Я занималась этим шесть месяцев – до тех пор, пока не решила, что лучше уму, чем продолжу.

Причем это был первый раз, когда мне за работу платили достаточно, чтобы мне хватало на жизнь. Перед этим я была учителем в детском саду, и несмотря на то, что моя работа была очень важна, я получала 8,25 доллара в час (это было рядом с Бостоном).

Это подводит нас к другой проблеме: как такие ситуации сказываются на физическом здоровье работников? У меня нет статистических данных на этот счет, но если можно хоть как-то полагаться на свидетельства, то похоже, что вызванные стрессом болезни являются распространенным следствием бредовой работы. Я прочел множество рассказов о депрессии и тревоге, которые сочетаются с физическими симптомами разнообразных болезней, начиная с синдрома запястного канала, который загадочно исчезает, как только человек уходит с работы, и заканчивая чем-то похожим на аутоиммунное расстройство. Энни также стала чаще болеть. Впоследствии она поняла, что отчасти это было связано с тем, что атмосфера на новой работе резко отличалась от прошлой:

Дэвид: Я пытаюсь представить, каково это было – уйти с настоящей работы, где ты занималась обучением детей и уходом за ними, и устроиться на такую бессмысленную и унижительную просто для того, чтобы платить за аренду. Как ты думаешь, многие оказываются в такой ситуации?

Энни: Мне кажется, такое происходит очень часто! На низкооплачиваемой работе по уходу

за детьми высокая текучка. Некоторые получают дополнительное образование и возможность перейти на более вдохновляющую работу, но многие из тех, кто уволился (в основном женщины), в итоге шли работать в офисы или в управление розничными продажами.

Я много думаю о том, что я перешла из обстановки, в которой меня трогали и я трогала других людей целыми днями напролет: поднимала детей, обнимала их, таскала их на спине, укачивала их перед сном, – в обстановку, где никто не разговаривал друг с другом, не говоря уже о прикосновениях. Пока это происходило, я не осознавала, как это действовало на мое тело, но впоследствии я увидела, как *сильно* это повлияло на мое физическое и психическое здоровье.

Я подозреваю, что Энни не просто права; она описывает необычайно показательный пример того явления, которое на самом деле весьма распространено. Энни была убеждена не только в бессмысленности собственной работы, но и в том, что ее компания в целом не должна существовать. В лучшем случае это была работа костыльщика в гигантских масштабах – частичное решение проблем, созданных американской системой здравоохранения, печально известной своей дисфункциональностью. Но, конечно, никому не разрешалось обсуждать такие вопросы в офисе. В офисе никому не разрешалось вообще ничего обсуждать. Физическая изоляция дополнялась изоляцией социальной. Каждый был вынужден стать небольшим пузырем для самого себя.

В таких небольших группах с выраженным неравенством могут происходить странные вещи. В 1960-е радикальный психоаналитик Эрик Фромм впервые предположил, что «несексуальные» формы садизма и некрофилии пронизывают повседневную жизнь в крайне пуританских и иерархических средах¹⁰⁹. В 1990-е социолог Линн Чансер соединила эти идеи с идеями феминистского психоаналитика Джессики Бенджамин и разработала теорию «садомазохизма в повседневной жизни»¹¹⁰. Чансер обнаружила, что, в отличие от представителей настоящей БДСМ-субкультуры, которые полностью осознают, что они играют в выдуманные игры, предположительно «нормальные» люди в иерархической обстановке часто застревают в некой патологической разновидности тех же садомазохистских отношений. «Нижний» отчаянно борется за признание, которое по определению никогда не сможет получить, а «верхний» идет всё дальше и дальше, чтобы доказать, что он доминирует, хотя это в конечном счете ложь и оба участника об этом знают. Если бы «верхний» действительно был таким всемогущим и уверенным в себе хозяином, каким он притворяется, ему не пришлось бы идти на такие дикие меры, чтобы добиться признания своей власти над «нижним». И конечно, существу-

¹⁰⁹ Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности. М., 2004. Яркий пример несексуального садиста у Фромма – это Иосиф Сталин, а несексуального некрофила – Адольф Гитлер.

¹¹⁰ Chancer L. Sadoomasochism in Everyday Life: The Dynamics of Power and Powerlessness. New Brunswick, 1992.

ет еще одно, самое важное, различие между выдуманной садомазохистской игрой (люди, которые этим занимаются, в самом деле называют это игрой) и ее несексуальным воплощением в реальной жизни. В игровой версии все параметры заранее определяются по взаимному согласию; обе стороны знают, что игру можно прекратить в любой момент, просто назвав заранее оговоренное стоп-слово. Например, просто скажи «апельсин», и твой партнер сразу же перестанет капать на тебя горячим воском и превратится из порочного маркиза в заботливого человека, который хочет убедиться, что не причинил тебе вреда. (На самом деле можно утверждать, что удовольствие «нижнему» приносит во многом именно осознание того, что он может по своей воле совершить это превращение¹¹¹.) Именно этот аспект отсутствует в садомазохистских ситуациях в реальной жизни. Ты не можешь сказать «апельсин» своему боссу. Руководители никогда не обговаривают заранее, каким образом работников можно и нельзя наказывать за разные виды проступков. Даже если работнице, как в случае с Энни, делают выговор или унижают ее иным образом, она понимает, что ничего не может сделать или сказать, чтобы это остановить: нет никакого

¹¹¹ Например, в любовных романах чаще всего изображают привлекательных мужчин, которые на первый взгляд кажутся жестокими и бессердечными, но в итоге оказываются добрыми и достойными людьми. Отсюда можно сделать вывод, что с точки зрения женщины-«нижней» в практике БДСМ возможность такой трансформации – это структурный элемент процесса, который в конечном счете находится под ее собственным контролем.

стоп-слова, кроме, возможно, «я увольняюсь». Однако если работник произнесет эти слова, то он не просто прекратит унижения – он разрушит сами рабочие отношения. Вполне возможно, это приведет к тому, что ему придется играть в совсем другую игру, в которой ты отчаянно рыщешь в поисках какой-нибудь еды или ищешь деньги, чтобы тебе не отключили отопление.

О страдании, вызванном ощущением, что ты не заслуживаешь страданий

Я считаю, что сама бессмысленность бредовой работы приводит к усилению садомазохистского элемента, который потенциально всегда присутствует в иерархических отношениях. Иногда этого не происходит: некоторые руководители великодушны и добры. Но если нет ощущения общей цели, если нет никакой причины верить, что действия коллектива улучшают жизнь тех, кто находится за пределами офиса, или вообще оказывают на них *хоть какое-нибудь* заметное влияние, то не остается ничего, кроме офисной политики, и потому все мелкие унижения и обиды, вся тоска и жестокость офисной жизни будут усугубляться.

Многие, подобно Энни, были в ужасе от того, как это воздействовало на их здоровье. Подобно тому как узник в одиночной камере неизбежно начинает страдать от поражения мозга, рабочий, лишенный всякого ощущения цели, часто испытывает умственное и физическое истощение. В главе 2 мы встретили Нури, который исправлял код за безграмотным психологом из Вены. Он вел что-то вроде дневника, где записывал впечатления от каждой своей бредовой работы и описывал то воздействие, которое она оказывала на его разум и тело:

Нури:

Работа 1-я: программист в стартапе (бессмысленном).

Последствия для меня: я впервые научился ненавидеть себя. Каждый месяц просыпался с простудой. Синдром самозванца убил мой иммунитет.

Работа 2-я: программист в стартапе (созданном исключительно из тщеславия).

Последствия для меня: я так сильно вкалывал, что у меня начались проблемы с глазом. Это заставило меня расслабиться.

Работа 3-я: разработчик программного обеспечения в небольшом (мошенническом) бизнесе.

Последствия для меня: обычная депрессия, отсутствие энергии.

Работа 4-я: разработчик программного обеспечения в стартапе (в прошлом; сейчас пришел в упадок и обречен).

Последствия для меня: я не мог сосредоточиться, и из-за этого мой разум был парализован страхом и постоянным ощущением собственной бездарности. Каждый месяц у меня начиналась простуда. Мои напряженные попытки заставить себя найти мотивацию уничтожили мою иммунную систему. Посттравматическое расстройство. Моя голова была полна никчемными мыслями...

Нури не повезло: он раз за разом оказывался в беспощадно абсурдной и/или насильственной корпоративной среде.

Ему удалось остаться в здравом уме (по крайней мере, он избежал полного умственного и физического расстройств), потому что он нашел другую цель. Он стал детально анализировать социальные и институциональные процессы, из-за которых проваливаются корпоративные проекты. По сути, он стал антропологом. (Это оказалось очень полезным для меня, – спасибо, Нури!) Затем он открыл для себя политику и стал тратить свое время и ресурсы на то, чтобы планировать разрушение самой системы, создающей такую нелепую работу. В этот момент, как он отмечает, его здоровье стало заметно улучшаться.

Даже в относительно безобидной офисной среде отсутствие цели съедает людей изнутри. И даже если не происходит реальной психической и физической дегенерации, работникам по меньшей мере приходится бороться с чувством пустоты и никчемности. Престиж, уважение и щедрая компенсация, которую часто предполагает такая должность, как правило, не облегчают, а только усугубляют это ощущение. Как и в случае Лилиан, обладатели бредовой работы могут втайне мучиться от подозрений, что им платят больше, чем их подчиненным, которые действительно что-то производят («Если это правда, то какой же это бред!»), или что у других могут быть вполне законные основания их ненавидеть. Из-за этого многие были в настоящем смятении, не понимая, что они *должны* чувствовать. Не было никакого морального компаса. Можно назвать это отсутствием готового нрав-

ственного сценария.

Вот один относительно простой случай. Финн работает в компании, которая продает лицензионное программное обеспечение по подписке:

Финн: Пару лет назад я впервые прочитал эссе «О феномене бредовой работы», и оно что-то во мне задело. Я по-прежнему иногда открываю и перечитываю его, а также рассказываю о нем своим друзьям.

Я менеджер в отделе техподдержки в компании, которая работает по технологии SaaS, то есть продает программное обеспечение как услугу. На своей работе я в основном сижу на встречах, пишу электронные письма, рассказываю своей команде о грядущих изменениях, разбираю конфликты подчиненных с клиентами, а также готовлю оценку эффективности.

Финн считает оценку эффективности ерундой, объясняя, что «все и так знают, кто здесь бездельничает». На самом деле он спокойно признает, что большая часть его обязанностей – тоже ерунда. Полезная часть его деятельности – это в основном работа костыльщика: он решает проблемы, порожденные тем, что в компании неоправданно сложные бюрократические процессы. Кроме того, и сама компания, честно говоря, бесполезна.

Финн: Сейчас, когда я пишу об этом, часть моего мозга всё еще хочет защитить мою бредовую работу – в основном потому, что работа обеспечивает меня и мою семью. Думаю, из-за этого и возникает когнитивный

диссонанс. Не сказал бы, что я как-то эмоционально вкладываюсь в работу или в компанию. Если бы я пришел на работу в понедельник и не обнаружил своего офиса, то наплевать было бы не только всему обществу, но и мне самому. Если моя работа и приносит мне какое-то удовлетворение, то это потому, что я мастерски ориентируюсь в нашей неорганизованной организации и могу добиваться в ней результата. Но, как вы легко можете догадаться, если ты здорово разбираешься в чем-то ненужном, то это не приносит *настоящего* удовлетворения.

Я бы предпочел писать романы и колонки, чем и занимаюсь в свое свободное время, но боюсь, что если резко уйду с бредовой работы, то не смогу зарабатывать себе на жизнь.

Это, конечно, распространенная дилемма. Сама работа может быть бесполезной, но трудно считать ее чем-то плохим, если она позволяет тебе кормить своих детей. Можно задаться вопросом, что за экономическая система создаст мир, где единственный способ прокормить своих детей – тратить большую часть своего времени на бесполезные занятия для галочки или на решение проблем, которые вообще не должны возникать. Но с таким же успехом вы можете перевернуть этот вопрос с ног на голову и спросить, действительно ли всё это так уж бесполезно, как кажется, раз создавшая эти рабочие места экономическая система позволяет тебе кормить своих детей. Действительно ли стоит сомневаться

ся в капитализме? Возможно, каждая часть этой системы работает ровно так, как должна, какой бы бессмысленной она ни казалась.

В то же время невозможно просто игнорировать собственный опыт, свидетельствующий, что происходит что-то неладное.

Многие, подобно Лилиан, говорили о мучительном чувстве несоответствия между внешним уважением, которое они получали от общества, и осознанием того, чем они на самом деле занимались. Дэн, подрядчик по административным вопросам в отделении британской корпорации в Торонто, был убежден, что тратил на настоящую работу всего час или два в неделю и легко мог бы делать это из дома. Всё остальное было совершенно бессмысленным. Надевать костюм и приходить в офис казалось ему просто сложным жертвенным ритуалом, серией бессмысленных жестов, необходимых, чтобы доказать, что он достоин уважения, которого он на самом деле не заслуживал. На работе он постоянно думал о том, испытывают ли его коллеги схожие чувства:

Дэн: Я чувствовал, будто нахожусь в каком-то кафкианском сне, где мне одному не повезло видеть, насколько тупым делом мы занимались по большей части. Однако где-то глубоко внутри себя я чувствовал, что все испытывают схожие чувства, но молчат. Мы все должны были это видеть! У нас в офисе было шесть человек, все мы были «менеджерами»... Наверняка в здании было больше менеджеров, чем собственно

работников. Ситуация была совершенно абсурдной.

В случае Дэна все подыгрывали этому спектаклю. Атмосфера совсем не была насильственной. Шесть менеджеров и их руководители – менеджеры менеджеров – были вежливыми, дружелюбными и поддерживали друг друга. Они все говорили друг другу, как здорово работают, и рассуждали о том, что если бы всех их не было в команде, то для окружающих это было бы просто ужасно. Дэн считал, что это был всего лишь способ утешить друг друга, ведь все втайне осознавали, что они вряд ли вообще хоть что-нибудь делают, что их работа не имеет общественной ценности и что ничего бы не изменилось, если бы их там не было. Вне офиса было даже хуже, потому что члены его семьи начинали относиться к нему как к человеку, который чего-то добился в своей жизни. «Честно говоря, трудно описать, насколько меня это бесило и насколько бесполезным я себя ощущал. Меня все-таки воспринимали как „молодого профессионала“ – но знали ли кто-нибудь, чем я занимался на самом деле?»

В итоге Дэн бросил работу и стал учителем естествознания в общине индейцев кри на севере Квебека.

* * *

Ничего не меняется от того, что начальство в таких ситуациях наверняка будет настаивать, что, дескать, это ощущение бессмысленности совершенно абсурдно. Так происходит

не всегда: как мы видели, некоторые менеджеры подмигивают и улыбаются, а единицы иногда хотя бы отчасти честно обсуждают происходящее. Но поскольку менеджеры среднего звена обычно считают, что их роль заключается в поддержании морального духа и трудовой дисциплины, то они часто думают, что им ничего не остается, кроме как предложить рациональное объяснение ситуации. (Фактически это единственная часть их работы, которая *не является* бредом.) К тому же чем выше иерархический уровень, тем более слепы менеджеры и в то же время тем большими формальными полномочиями они обладают.

Василий работает исследователем-аналитиком в европейском внешнеполитическом ведомстве; он рассказывает, что в его офисе руководителей столько же, сколько исследователей, и когда исследователи предлагают документ, то он должен обязательно пройти через две ступени служебной лестницы, где каждое предложение читают, редактируют и отправляют обратно вниз, и так несколько раз, пока документ не лишится какого-либо смысла. Конечно, это стало бы реальной проблемой, только если бы кто-нибудь за пределами офиса читал эти отчеты или, на худой конец, если бы хоть кто-то знал об их существовании. Василий иногда пытается обратить на всё это внимание своего начальства:

Василий: Если я ставлю под сомнение полезность или смысл нашей работы, мои начальники смотрят на меня так, будто я с другой планеты. Еще бы: для

них важно, чтобы наша работа не выглядела полной бессмыслицей. Ведь иначе эти должности можно было бы просто сократить, и в итоге ни у кого не было бы работы.

В данном случае тысячи и тысячи рабочих мест (как правило, высокооплачиваемых, престижных и комфортных) по всему миру создаются не капиталистической экономической системой, а современной международной системой государств со всеми ее консульскими службами, Организацией Объединенных Наций и учреждениями Бреттон-Вудской системы. Как обычно, можно спорить о том, какие из этих позиций действительно полезны и для чего именно. Вероятно, некоторые занимаются важной работой – например, предотвращают войны. Другие расставляют и переставляют мебель. Однако внутри аппарата возникают анклавы, которые выглядят совершенно лишними – во всяком случае, для обитателей их нижних этажей. Это ощущение, как утверждает Василий, вызывает чувство вины и стыда:

Василий: Когда я встречаюсь с другими людьми и меня спрашивают о моей работе, мне не хочется отвечать. Нечего сказать, нечем гордиться. Работать на министерство иностранных дел считается очень престижным, поэтому, когда я говорю: «Я работаю на министерство иностранных дел», это вызывает смешанную реакцию: люди испытывают уважение и в то же время не очень понимают, чем я занимаюсь. Я

думаю, это уважение всё только усугубляет.

Существует миллион способов заставить человека чувствовать себя недостойным. США обычно держат первенство в этом деле, и там, среди прочего, довели до совершенства чисто американский вариант политического дискурса, который состоит в том, чтобы читать другим нотации, объясняя, какие они нахалы, если считают, что имеют на что-то право. Это можно назвать «выговором за права». Выговор за права существует во множестве разных форм и проявлений. Есть правая версия, которая устраивает людям разнос за то, что они считают, будто мир должен обеспечить их средствами к существованию, или предоставить им медицинскую помощь, если они серьезно больны, или дать оплачиваемый отпуск по беременности и родам, или наладить безопасность на рабочем месте, или гарантировать равную защиту со стороны закона. Но есть также и левая версия, которая требует от людей «не забывать о своих привилегиях», если они считают, что достойны всего, чего нет у кого-нибудь более бедного и более угнетенного.

Согласно этим стандартам, даже если кого-то ударили по голове дубинкой и посадили в тюрьму без всякой причины, он может жаловаться на несправедливость, только если сначала уточнит все категории людей, с которыми это происходит с большей вероятностью. Самые нелепые формы «выговор за права» принимает в Северной Америке, но вообще с подъемом неолиберальной рыночной идеологии он рас-

пространился по всему миру. Понятно, что в таких условиях требовать совершенно нового, доселе неведомого права – такого, как право на осмысленное трудоустройство¹¹², – может показаться безнадежной затеей. Сейчас тебя вряд ли станут воспринимать всерьез, даже если ты будешь просить того, что у тебя и так уже должно быть.

Бремя получать выговоры за права ложится прежде всего на молодое поколение. В большинстве богатых стран когорта двадцатилетних – это первое за последние сто с лишним лет поколение, которое в целом ожидает сокращение возможностей и снижение жизненных стандартов по сравнению с поколением родителей. Но в то же самое время им без конца читают нотации слева и справа за то, что они смеют чувствовать, будто достойны большего. Поэтому еще сложнее молодым людям жаловаться на бессмысленную работу.

Для того чтобы выразить ужас целого поколения, обратимся в заключение к истории Рэйчел.

Рэйчел закончила бакалавриат по физике и блестяще знала математику. Она была из бедной семьи. Она хотела продолжить обучение, но из-за повышения цен на обучение в британских университетах в три раза и сокращения финан-

¹¹² Например, статья 23 Всеобщей декларации прав человека гласит: «Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы». Она также гарантирует равную оплату за один и тот же объем работы, достаточное для содержания семьи вознаграждение и право на создание профсоюзов. О цели самой работы в ней ничего не говорится.

совой поддержки до минимума она была вынуждена устроиться работать аналитиком рисков катастроф в большое страховое агентство, чтобы собрать сумму, необходимую для обучения. Минус год жизни, говорила она себе, но это не конец света.

Рэйчел: «Это не самое худшее, что может быть: приобрету за это время новые навыки, заработаю немного денег, установлю полезные связи». Так я думала. «Если мыслить реалистично, так ли это ужасно?» И конечно, в моей голове крутилась мысль, что «многие люди проводят всю свою жизнь, занимаясь скучной работой в поте лица за гроши. Что делает *тебя* такой особенной, что ты не можешь вытерпеть один год скучной работы в офисе?»

Эта мысль – постоянный страх сознательных миллениалов. Если я листаю новостную ленту на Facebook, то обязательно наткнулся на нравоучительную колонку о том, что мое поколение считает, будто им все должны, и не желает, черт возьми, заниматься тяжелым честным трудом! Как-то трудновато становится понять, разумные у меня требования к «терпимой» работе или же это я просто принадлежу к нелепому Поколению Снежинок, «избалованным мудозвонам», как любит говорить моя бабушка.

Кстати говоря, это специфический британский вариант выговора за права (хотя он, как зараза, распространяется по

всей Европе): старшие, от колыбели до могилы жившие под защитой социального государства, насмеяются над младшими из-за того, что те думают, будто тоже имеют на это право. Был и еще один фактор, хотя Рэйчел было немного стыдно его признавать: ей очень хорошо платили, больше, чем ее родителям. Для студентки, которая провела всю взрослую жизнь без гроша в кармане, перебиваясь временными заработками, работая в call-центре и в кейтеринге, вкусить наконец буржуазной жизни было облегчением.

Рэйчел: У меня был опыт «офисной работы» и опыт «бредовой работы»; я думала, что вряд ли бредовая офисная работа может быть намного ужаснее. Но я и понятия не имела о тех океанских глубинах, тех темных дебрях скуки, в которые я погружусь под грузом бюрократии, чудовищного менеджмента и тысячи бредовых задач.

Работа, на которую устроилась Рэйчел, возникла из-за ряда требований к минимальному объему капитала, которые ее работодатель, как и любая другая корпорация в таких обстоятельствах, не планировал соблюдать. Поэтому ее типичный день был устроен так: с утра она получала письма с данными о том, сколько денег разные отделения фирмы могли потерять при гипотетическом катастрофическом сценарии, подчищала эти данные, копировала их в таблицу (после чего программа с таблицей всё время зависала, и ее нужно было перезапускать) и получала цифры суммарных потерь. Если

цифры были такими, что могли создать проблемы с законом, то Рэйчел следовало подправить цифры так, чтобы проблемы исчезли. Так было, когда всё шло нормально. В неудачный день или месяц, когда работы больше не было, руководители Рэйчел придумывали изощренные и очевидно бессмысленные задачи, чтобы занять ее, – например, заставляли составлять «графические схемы»¹¹³. Или просто оставляли ее без работы – но всегда с оговоркой, что, пока она ничего не делает, ей нужно активно притворяться, что это не так:

Рэйчел: Самая странная и, может быть, самая бредовая часть моей работы, если не считать названия должности, заключалась в том, что мне не разрешалось открыто не работать, хотя в целом признавалось, что работы не хватает. В стародавние времена раннего интернета даже Twitter и Facebook были под запретом.

В университете я занималась довольно интересными вещами и много трудилась, поэтому, опять же, я понятия не имела, как это ужасно – вставать по утрам, чтобы провести весь день, сидя в офисе и пытаясь незаметно убивать время.

Последней каплей после нескольких месяцев жалоб стала встреча с моей подругой Минди, с которой мы решили выпить после недели абсолютного бреда. Меня как раз попросили сделать цветную диаграмму, чтобы

¹¹³ В офисе также «было полно травли и очень, очень странных отношений офисной власти» – обычные садомазохистские отношения, которые предсказуемо возникают в иерархичной среде и столь же неизбежно усугубляются всеобщим чувством вины из-за осознания, что на кону на самом деле ничего не стоит.

разделить требования на категории «желательно», «необходимо» и «хотелось бы иметь в будущем». (Не спрашивайте меня, я тоже понятия не имею, что это значит.) Минди занималась похожим бредовым проектом: наполняла брендированным контентом корпоративную газету, которую никто не читает.

Она жаловалась мне, а я жаловалась ей. Я произнесла длинную страстную речь, которая завершилась криком: «Не могу дождаться, когда уже поднимется уровень моря и наступит апокалипсис, потому что лучше уж я буду охотиться за рыбой и каннибалами с копьем, которое я сделаю из сраного шеста, чем заниматься этой гребаной херней!» Мы обе долго смеялись, но потом я начала плакать. На следующий день я уволилась. Есть один большой плюс в том, что во время обучения в университете занимаешься самой разной странной неквалифицированной работой: ты можешь практически сразу найти работу.

Так что да, я хрустальная королева Поколения Снежинок, тающая от зноя в прохладном офисе с кондиционером, но, Господи, мир работы – полное дерьмо.

Сначала Рэйчел думала, что «бредовая офисная работа» – не конец света, но в итоге пришла к выводу, что конец света на самом деле был бы предпочтительнее¹¹⁴.

¹¹⁴ У этой истории был счастливый конец (по крайней мере, временно): Рэйчел сообщает, что вскоре ей удалось найти работу на программе дополнительных занятий по математике для бедных детей. Эта работа – полная противоположность

ее работы в страховом агентстве, и она приносит достаточно денег, чтобы Рэйчел могла позволить себе аспирантуру.

О страдании от осознания, что причиняешь вред другим

Есть еще одна, несколько иная, форма социального страдания, которую тоже нужно зафиксировать, – мучение, вызванное необходимостью притворяться, что ты приносишь человечеству какое-то благо, в то время как ты знаешь, что на самом деле всё наоборот. По очевидным причинам это наиболее распространено среди тех, кто занят в социальных службах, работающих на государство или НКО. Большинство из них хотя бы отчасти заняты ритуалами для галочки, но многие также осознают, что их работа не просто бесполезна, а наносит вред людям, которым якобы должна помогать. Сейчас Шихи – художница, но когда-то она была терапевтом в местной общине в Нью-Йорке:

Шихи: Я работала терапевтом в местном центре психического здоровья в Бронксе в 1990-е и 2000-е, я дипломированный социальный работник.

От моих клиентов требовали пройти «лечение» после того, как они отсидели за решеткой за незначительные преступления (по закону о борьбе с насильственными преступлениями, принятому при Клинтоне) и после тюрьмы потеряли работу и квартиру. Либо же им просто нужно было для участия в программе «От социального обеспечения к

труду» доказать отделам социального обеспечения, что им требуются дополнительные социальные выплаты, жилищные или продовольственные субсидии, которые выдавались при наличии психических расстройств.

Некоторые из них действительно страдали от серьезных психических проблем, но многие были просто очень бедными людьми, которых постоянно преследовала полиция. У любого возникнет «психическое расстройство», если жить как они.

Я должна была проводить терапию – по сути, говорить им, что они сами виноваты и что на них самих лежит ответственность за то, чтобы сделать свою жизнь лучше. И если они посещали программу каждый день, то компания могла оплачивать их Medicaid¹¹⁵, а сотрудники брали информацию из их медицинской карты и отправляли в отдел социального обеспечения, чтобы там рассмотрели заявку на пособие по инвалидности. Чем больше бумажек в их картах, тем выше шансы на получение помощи.

Мне нужно было вести группы по «управлению гневом», «навыкам приспособления» и так далее... Это было так унижительно и неуместно! Как приспособиться к отсутствию нормальной еды или управлять гневом по отношению к полиции, когда она над тобой измывается?

Моя работа была бесполезной и приносила вред. Очень многие НКО зарабатывают на страданиях,

¹¹⁵ Государственная программа медицинского страхования в США – *Примеч. ред.*

созданных неравенством. Я очень мало зарабатывала на этой работе, но мне всё равно очень больно от того, что я была сутенером у бедняков.

Интересно и важно отметить, что многие мелкие чиновники, которые ради оформления бумаг совершают абсурдные и ужасные вещи, отлично осознают, что они делают и какой вред это может нанести людям, даже если обычно они считают, что им следует сохранять каменное лицо при взаимодействии с людьми. Некоторые находят этому рациональные объяснения. Есть и такие, кто испытывает садистское наслаждение. Но каждая жертва системы, когда-либо вопрошавшая: «Как такие люди спят по ночам?», может утешить себя тем, что зачастую они на самом деле не могут спать. Когда Мина только устроилась в местное государственное учреждение в английском городке, который иногда называют Маленькими трущобами у моря¹¹⁶, то ей сказали, что она будет работать с бездомными. В каком-то смысле так оно и было:

Мина: Моя работа заключалась не в том, чтобы находить жилье, давать советы или еще как-то помогать бездомным. Вместо этого мне нужно было собирать документы (удостоверение личности, номер социального страхования, справку о доходах и так далее), чтобы отдел по обслуживанию временно бездомных лиц мог подать заявку на возвращение им жилищной субсидии. У них было три дня, чтобы

¹¹⁶ Имеется в виду город Брайтон. — *Примеч. ред.*

предоставить документы. Если они не предоставляли документы или не могли их собрать, мне нужно было попросить сотрудников социальной службы выселить их из временного жилья. Очевидно, наркозависимым бездомным иногда трудно предоставить две справки, подтверждающие уровень дохода, а также кучу других бумаг. Но такие же трудности испытывают и пятнадцатилетние подростки, которых бросили родители, ветераны с посттравматическим синдромом и женщины, сбежавшие от домашнего насилия.

Так что в конечном счете, объясняет Мина, ее функция заключалась в том, чтобы угрожать людям, которые в прошлом были бездомными, что они станут бездомными снова, и «всё это для того, чтобы один отдел мог затребовать денежные средства у другого». Каково это было? «Душераздирающе». Через шесть месяцев она не смогла больше выдерживать это и бросила госслужбу в принципе.

Мина уволилась. Беатрис работала в другом госучреждении и также не смогла вынести того, что ее коллеги смеются над письмами, которые рассылались пенсионерам и содержали умышленные ошибки, чтобы ввести получателей в заблуждение и потом дать управлению возможность неправомерно оштрафовать их за просрочку платежей. Она говорит, что лишь немногие из ее коллег испытывали удовольствие, обманывая тех, кому они должны были служить, но это чудовищно отравляло атмосферу в офисе, которая в целом была непринужденной и дружелюбной. Она пыталась жаловаться

начальству («Конечно, это неправильно!»), но на нее смотрели как на сумасшедшую. При первой же возможности Бетрис ушла на другую работу.

Джордж работает в Atos, французской фирме, нанятой британским правительством, чтобы исключить как можно больше граждан из списка инвалидов (как выяснилось, в последующие годы более двух тысяч человек умерли вскоре после того, как их признали трудоспособными)¹¹⁷. Он всё еще держится. Джордж рассказывает, что все, кто работают на компанию, понимают, что происходит, и «тихо и отчаянно ненавидят Atos». А некоторые государственные служащие убеждены, что они одни во всем ведомстве осознают, насколько бесполезной и деструктивной является их работа. Хотя если спросить у них, говорили ли они когда-либо прямо о своих взглядах коллегам, почти все отвечают отрицательно. Так что есть вероятность, что их коллеги также убеждены, что только они понимают, что на самом деле происходит¹¹⁸.

Здесь мы переходим к несколько иной теме. По большей

¹¹⁷ Butler P. Thousands Have Died After Being Found Fit for Work, DWP Figures Show // Guardian (US). 2015. August 27. URL: www.theguardian.com/society/2015/aug/27/thousands-died-after-fit-for-work-assessment-dwp-figures.

¹¹⁸ Марк: «Лично я часто мечтал о том, чтобы не знать, что моя работа – бред. Вроде того, как Нео в „Матрице“ иногда, наверное, сожалел, что выбрал красную таблетку. У меня было (и до сих пор возникает) отчаяние из-за того, что я работаю в государственном секторе, чтобы помогать людям, но едва ли кому-нибудь на самом деле помог. Я также чувствую себя виноватым из-за того, что мне платят налогоплательщики».

части в таких офисах попросту занимаются бестолковой работой. Но еще одна бездна вины и ужаса открывается, когда люди осознают, что активно причиняют вред другим. Вина возникает по очевидным причинам. А ужас возникает, потому что в такой среде всегда ходят мрачные слухи о том, что произойдет с «осведомителями». Но день ото дня это просто усугубляет характер и глубину мучений, сопутствующих такой работе.

Эпилог. О воздействии бредовой работы на творческий потенциал человека и о том, почему попытки политического и творческого противостояния бестолковой занятости можно считать формой духовной борьбы

В заключение давайте вернемся к теме духовного насилия.

Тяжело представить себе что-либо более выматывающее душу, как выражается Мина, чем необходимость против своей воли совершать акты ни на чем не основанной бюрократической жестокости. Стать лицом машины, которую ты презираешь. Стать монстром. Я заметил, к примеру, что самые страшные монстры в массовой культуре не просто хотят разорвать тебя на части, подвергнуть пыткам или убить — они угрожают превратить в монстра тебя самого (можно вспомнить вампиров, зомби, оборотней). Они вызывают ужас, потому что угрожают не только телу, но и душе. Возможно, именно поэтому они так привлекают подростков: юношеский возраст — это как раз то время, когда большинство из нас впервые вынуждены думать, как не превратиться в мон-

стров, которых мы сами презираем.

Возможно, самое худшее – это бесполезная работа, коварно притворяющаяся служением обществу. Но вообще почти все виды работы, упомянутые в данной главе, могут считаться по-своему разрушающими душу. Бредовая работа обычно вызывает ощущение безнадежности, депрессии и ненависти к себе. Это форма духовного насилия, направленная против самой сущности человека.

Если, как я утверждал в предыдущей главе, целостность человеческой психики и даже физическая целостность человека (насколько одно вообще может быть отделено от другого) зависят от отношений с другими людьми и от ощущения способности влиять на мир, то такая работа – не что иное, как духовное насилие.

Впрочем, это не означает, что у души нет средств сопротивляться. В завершение этой главы стоит обратить внимание на возникающую в результате духовную войну и зафиксировать некоторые способы, при помощи которых работники находят возможность заниматься другими проектами и благодаря этому остаются в здравом уме. Если хотите, можете назвать это партизанскими действиями. Робин, временный сотрудник, который настроил свой экран так, чтобы казалось, будто он занят программированием, на самом деле сидел в интернете и использовал это время, чтобы бесплатно редактировать множество страниц в «Википедии», которые он отслеживал (включая, видимо, и мою). Он также помогал

поддерживать инициативные проекты по созданию альтернативной валюты. Другие открывали собственный бизнес, писали романы и сценарии для фильмов или втайне управляли эротическим клининговым сервисом.

Были и те, кто спасался мечтаниями в духе Уолтера Митти. Это традиционный защитный механизм для приговоренных провести всю свою жизнь в стерильном пространстве офиса. Видимо, неслучайно многие офисные работники в своих фантазиях сейчас представляют не то, как они управляют истребителем на Первой мировой, не свадьбу с принцем и не себя в роли секс-символа для подростков. Их мечты просты до смешного: они всего лишь хотят работу получше. Борис, к примеру, работает в «крупной международной организации» и составляет бредовые отчеты. А вот такой отчет он написал о самой работе – не без самоиронии, как можно заметить:

Борис: Это точно бредовая работа, потому что я перепробовал всё. Я читал книги «помоги себе сам», делал втихаря перерывы на мастурбацию, звонил маме и рыдал в трубку, признавался себе, что все решения в моей жизни были полным дерьмом, – но мне приходится оставаться на этой работе, потому что нужно платить за жилье.

Более того, это вызывает у меня депрессию разной степени тяжести, а также вынуждает откладывать мое подлинное призвание – быть личным ассистентом Дженнифер Лопес или Бейонсе (по отдельности

или одновременно). Я трудолюбивый человек, ориентированный на результат, так что я верю, что мог бы хорошо с этим справиться. Или я мог бы работать на кого-нибудь из семейки Кардашьян – особенно на Ким.

И всё же в большинстве историй творчество акцентированно представляется как форма сопротивления. Упорство и мужество, с которыми многие пытаются заниматься искусством, музыкой, писательством или поэзией, выступает в качестве противоядия для бессмысленности их «настоящей» оплачиваемой работы. Очевидно, здесь может иметь место смещение выборки. Я в основном получал истории от своих подписчиков в Twitter – от людей, которые с большей вероятностью будут интересоваться искусством и активно участвовать в политической жизни, чем публика в среднем. Поэтому я не буду спекулировать на тему того, насколько это явление распространено. Но определенные интересные закономерности всё же прослеживаются.

Например, некоторых берут на работу благодаря какой-нибудь способности, которую впоследствии не разрешают использовать. Такие люди редко начинают использовать ее тайком, когда обнаруживают, что у них есть свободное время. Почти всегда они начинают заниматься чем-то другим. Мы уже наблюдали в третьей главе, как Рамадан, инженер, который мечтал заниматься передовыми научно-техническими разработками, просто бросил всё, когда обнаружил, что на самом деле должен целыми днями делать бумажную

работу. Вместо того чтобы заниматься научными проектами втихаря, он погрузился в кино, романы и историю социальных движений в Египте. Это типичный сценарий. Фай, которая думала написать памфлет о том, «как держать свою душу в безопасности в корпоративной среде», вернулась к музыке.

Фай: Во мне скрывался несостоявшийся музыкант, и он придумал разные способы втихаря разучивать музыку, пока я торчала за своим рабочим столом в офисе. Какое-то время я изучала индийскую классическую музыку и освоила в ней две ритмические системы. Индийские подходы абстрактны, основываются на числах и не имеют письменной основы, что позволяло мне тихо и незаметно упражняться у себя в голове.

Это означает, что я могу придумывать музыку, пока торчу в офисе, и даже использовать для этого происходящее вокруг меня. Можно использовать ритм тикающих часов, пока тянутся унылые встречи, или превратить телефонный номер в ритмическую поэму. Можно перевести слог корпоративного жаргона во что-то похожее на хип-хоп или проинтерпретировать соотношение размера полок в картотеке как полиритмию. Это занятие защищало меня от такой концентрированной скуки на рабочем месте, что я даже не могу ее описать. Пару месяцев назад я выступила перед друзьями с лекцией о том, как я использую эти ритмические игры, чтобы скрасить скуку на рабочем месте, и показала, как можно превратить унылую

встречу в фанк-композицию.

Льюис называет себя «фальшивым инвестиционным банкиром» в фирме, занятой финансовым консалтингом в Бостоне. Он работает над спектаклем. Когда он осознал, что его функция в компании, по сути, не имеет смысла, он начал терять мотивацию и вместе с этим способность концентрироваться на протяжении одного или двух часов в день, которые ему действительно требовались для выполнения работы. Его руководительница повернута на соблюдении рабочего времени и презентабельности, а к производительности на удивление безразлична. Поэтому ее интересовало, чтобы Льюис не уходил с работы раньше нее, а чем он занимается, ей было неважно. Но его «комплекс вины американца со Среднего Запада», как он выражается, заставил его найти новые способы жить дальше:

Льюис: К счастью, у меня удобный рабочий стол и тьма времени, обремененного чувством вины, но не занятого бредом. Поэтому последние три месяца я использовал это время для написания своей первой пьесы. Как ни странно, мой творческий потенциал начал проявлять себя по необходимости, а не по желанию. Я обнаружил, что намного более продуктивен и эффективен, как только поработал над сценой или диалогом. На выполнение настоящей работы, которую мне нужно было делать каждый день и которая занимала около семидесяти минут, мне требовалось три

или четыре часа творчества.

Истории Фай и Льюиса довольно необычны. Самой распространенной жалобой у тех, кто застрял в офисе, целыми днями ничего не делая, было то, как сложно использовать это время на что-нибудь стоящее. Вообще, можно предположить, что если оставить миллионы хорошо образованных молодых мужчин и женщин без каких-либо реальных рабочих обязанностей, но с доступом к интернету (который – по крайней мере потенциально – является хранилищем почти всех человеческих знаний и культурных достижений), то это должно спровоцировать что-то вроде нового Возрождения. На деле ничего подобного не происходит. Напротив, ситуация спровоцировала расцвет социальных медиа (Facebook, YouTube, Instagram, Twitter). По сути, это формы электронных медиа, которые предназначены для производства и потребления контента в то самое время, когда делаешь вид, что занимаешься чем-то еще. Я убежден, что это и есть главная причина взлета социальных сетей, особенно если учитывать, что происходит не только распространение бредовой работы, но и бредовизация уже существующей реальной работы. Как мы могли видеть, конкретные условия могут значительно меняться от одной бредовой работы к другой. Некоторые работники находятся под непрерывным контролем со стороны руководителей; другие должны выполнять какие-то номинальные задачи, но в остальное время их оставляют в покое. Большинство находится где-то посередине. Но даже

в самом лучшем случае остается необходимость всё время быть наготове, постоянно оглядываться и тратить на это какой-то объем энергии, при этом сохранять на лице маску и никогда не выглядеть слишком увлеченным своими делами, а также присутствует невозможность по-настоящему сотрудничать с другими. Всё это намного сильнее способствует развитию культуры компьютерных игр, пустословия на YouTube, мемов и споров в Twitter, чем, скажем, культуры рок-н-рольных групп, поэзии под наркотиками и экспериментального театра, созданной в условиях социального государства в середине века. На наших глазах происходит расцвет форм популярной культуры, которые офисные работники могут украдкой производить и потреблять в отрезки времени, остающиеся в их распоряжении на рабочих местах, в те моменты, когда они не могут открыто признаться, что им нечего делать.

Авторы некоторых историй аналогичным образом жаловались на то, что традиционные формы художественного самовыражения попросту невозможны в условиях окружающего бреда. Падрег закончил ирландскую художественную школу, но сложность ирландской системы социального обеспечения и налогообложения загнала его на бессмысленную работу в иностранной международной технологической корпорации. Как он утверждает, в этой системе практически невозможно быть самозанятым, если только ты уже не стал богатым. Из-за этого он был вынужден отказаться от призва-

ния всей своей жизни:

Падрег: Но что убивает меня больше всего, так это то, что вне работы я больше не могу рисовать, не могу следовать своим творческим порывам и писать картины или набрасывать свои идеи на холсте. Мне удавалось на этом сосредоточиться, пока у меня не было работы. Но этим на жизнь не заработаешь. Поэтому теперь у меня есть деньги, но нет времени, энергии и места в голове для творчества¹¹⁹.

Ему всё еще удастся быть анархистом и участвовать в политической жизни. Он решительно настроен уничтожить экономическую систему, которая не дает ему следовать своему истинному призванию. Тем временем Джеймс, ассистент юриста из Нью-Йорка, вынужден ограничиваться едва уловимыми протестными жестами: «После того как я провожу весь день в бесцветной офисной среде, я нахожусь в таком оцепении, что могу только читать бессмысленные СМИ, – говорит он. – И да, иногда я чувствую себя совершенно подавленным из-за всего этого – из-за одиночества, бессмысленности, усталости. Мой единственный маленький бунт состоит в том, что я каждый день надеваю на работу черный значок с красной звездой, – они и понятия не имеют, что это значит!»

В заключение приведу историю британского психолога,

¹¹⁹ Он добавляет: «Лучше всего эту ситуацию описывает „К черту культуру“ Герберта Рида». Я проверил, это неплохая вещь.

которого из-за реформ высшего образования, проведенных премьер-министром Тони Блэром в 1990-е, уволили с должности преподавателя и заново наняли в качестве «оценщика проектов». Он должен был оценивать последствия сокращения преподавателей:

Гарри: Что меня удивляет, так это то, что необычайно трудно тратить время, за которое тебе платят, на что-то другое. Я бы чувствовал себя виноватым, если бы забил на бредовую работу и, например, использовал это время для того, чтобы попробовать написать роман. Я старался изо всех сил выполнять обязанности, которые должен был выполнять по трудовому договору, – даже если я знал, что они совершенно бесполезны.

Дэвид: Ты знаешь, это одна из тем, которая постоянно всплывала в историях, которые я читал: работа, которая должна быть прекрасной, ведь тебе платят много денег за то, что ты ничего или почти ничего не делаешь, и зачастую даже не заставляют притворяться занятым, всё же каким-то образом доводит людей до ручки, потому что они не могут понять, как направить время и энергию на что-то другое.

Гарри: Вот еще кое-что в подтверждение твоего тезиса. Сейчас я работаю руководителем учебных программ в автобусном парке. Конечно, это не так роскошно, но зато это намного более целенаправленная работа. И я сейчас действительно больше занимаюсь

фрилансом для удовольствия (пишу рассказы, статьи), чем делал это на совсем несложной бредовой работе.

Дэвид: Возможно, мы тут наткнулись на что-то важное!

Гарри: Да, это очень интересно.

Итак, использовать бредовую работу, чтобы заниматься другими проектами, непросто. Это требует изобретательности и решимости – тратить на требующие мышления и творчества проекты время, которое предварительно сделали плоским и гомогенным (ведь обычно всё рабочее время вы проводите в «бесцветной офисной среде», как выражается Джеймс), а затем случайным образом разбили на большие отрезки непредсказуемой длины. Люди, которым это удастся, уже потратили кучу своей (небесконечной) творческой энергии, чтобы правильно устроиться и тратить время на что-то посерьезнее, чем просмотр мемов с котиками. В мемах с котиками нет ничего плохого; я видел довольно неплохие. Но хочется верить, что наша молодежь способна на что-то большее.

Я получил всего лишь несколько историй от работников, которые считают, что им в целом удалось избежать ущерба от бредовой работы для своего психического здоровья. Это были те, кому удалось ограничить эту работу одним или двумя днями в неделю. Понятно, что это очень сложно организовать технически, и обычно это невозможно по финансовым и карьерным причинам. В этом плане рассказ Ганнибала

– это история успеха. Читатель помнит, что это парень, который пишет бредовые отчеты для маркетинговых агентств по двенадцать тысяч фунтов за штуку и пытается по возможности тратить на эту работу только один день в неделю. Всю оставшуюся неделю он занимается проектами, которые считает крайне ценными, но знает, что сам никак не сможет их оплачивать:

Ганнибал: Один из проектов, над которыми я работаю, – создание алгоритма обработки изображений для того, чтобы анализировать дешевые диагностические тест-полоски пациентов с туберкулезом в развивающихся странах. Туберкулез – одна из самых смертоносных болезней на свете: каждый год – полтора миллиона смертей, сейчас им заражены восемь миллионов. Это заболевание по-прежнему трудно диагностировать, поэтому если мне удастся улучшить качество лечения хотя бы одного процента из этих восьми миллионов зараженных пациентов, то счет спасенных жизней пойдет на десятки тысяч в год. Наша работа уже дает результат и приносит удовлетворение всем, кто ей занимается. Она является технически сложной, требуется решать проблемы и совместно работать над достижением большой цели, в которую мы все верим. Это противоположность бредовой работы. Тем не менее практически невозможно собрать на это хоть сколько-нибудь крупную сумму денег.

Ганнибал потратил много времени и энергии, пытаясь

убедить различных управленцев в области здравоохранения, что развитие проекта может так или иначе принести выгоду, однако привлеченных им средств хватает только на оплату расходов на сам проект. Их определенно недостаточно, чтобы компенсировать труд тех, кто работает над проектом, включая самого Ганнибала. Так что в итоге Ганнибал производит бессмысленную мишуру из слов для маркетинговых форумов, чтобы финансировать проект, который действительно спасает жизни.

Ганнибал: При возможности я спрашиваю людей, которые работают в PR или в международных фармацевтических компаниях, что они думают о таком положении дел. Их реакция довольно интересна. Если я задаю вопрос тем, кто младше меня, то они обычно думают, что я их проверяю и пытаюсь на чем-то подловить. Вдруг я просто пытаюсь добиться, чтобы они признали, что занимаются бесполезным делом, и тогда я смогу убедить их начальство, что их можно сократить? Если я задаю этот вопрос тем, кто старше меня, то они обычно говорят что-то вроде: «Добро пожаловать в реальный мир», как будто я какой-то недоучившийся подросток, который не врубается в суть дела. Как будто мне только предстоит принять тот факт, что я не могу целыми днями сидеть дома, играть в видеоигры и курить травку. Должен признаться, что когда я был подростком, то действительно проводил много времени именно так, но я больше не подросток. На самом деле я обычно беру с них огромные деньги за

написание бредовых отчетов, так что часто я замечаю, как они в какой-то момент сами себе задают вопрос, кто тут на самом деле «не врубается».

Ганнибал – один из лучших в своем деле. Он успешный исследователь, который может уверенно чувствовать себя в коридорах корпоративных начальников. Он тоже знает, что в профессиональном мире главное – играть свою роль: форму всегда ценят больше содержания, и, судя по всему, он играет эту роль виртуозно¹²⁰. Так что он может смотреть на свою бредовую деятельность почти как на способ разводки: он вещает корпоративному миру лапшу на уши. Он даже может считать себя кем-то вроде современного Робин Гуда в мире, где, как он выражается, просто «заниматься чем-то тол-

¹²⁰ Важно подчеркнуть, что в профессиональной среде способность играть свою роль обычно намного важнее, чем способность на самом деле выполнять работу. Математик Джефф Шмидт в своей блестящей книге «Дисциплинированное сознание» (*Schmidt J. Disciplined Minds: A Critical Look at Salaried Professionals and the Soul-battering System That Shapes Their Lives. London, 2001*) тщательно фиксирует, как буржуазная одержимость формой в ущерб содержанию разрушила профессии. Он задается вопросом: почему самозванцам вроде героев фильма «Поймай меня, если сможешь» часто удается успешно делать вид, что они пилоты или хирурги, и при этом никто не замечает, что у них нет квалификации для этой работы? Он приходит к выводу, что почти никого не увольняют с профессиональной работы (даже пилота или хирурга) просто за некомпетентность, но зато очень легко увольняют за неподчинение принятым стандартам внешнего поведения, то есть за недостаточно четкое исполнение роли. Самозванцы не обладают компетентностью, но идеально играют свою роль. Поэтому у них вероятность лишиться работы куда меньше, чем, например, у опытных пилотов или хирургов, которые открыто пренебрегают негласным кодексом внешнего поведения, предписанного их ролям.

ковым – уже подрывное занятие».

Случай Ганнибала – это лучший из возможных вариантов. Есть те, кто обращается к политическому активизму. Это может быть очень полезно для эмоционального и физического здоровья работника¹²¹, и такие занятия обычно намного проще совместить с обрывочным характером офисного времени (по крайней мере, в случае с интернет-активизмом), чем более традиционные творческие занятия. Так или иначе, для того чтобы балансировать между осмысленными интересами и бредовой работой, требуется серьезный психологический и эмоциональный труд. Я уже упомянул, что у Нури из-за работы возникли проблемы со здоровьем. Его состояние стало заметно улучшаться, когда он начал работать над созданием профсоюза на своей работе. Да, это, очевидно, требовало дисциплины ума, но это даже близко не та интеллектуальная дисциплина, которая нужна для эффективной работы под огромным давлением в корпоративной среде, когда ты знаешь, что твоя работа ни на что не влияет:

¹²¹ Исследования в области психологии показали, что участие в протестах и уличных акциях как минимум оказывает положительное воздействие на здоровье, снижая общий уровень стресса и, соответственно, вероятность сердечных заболеваний и других болезней: *Drury J. Social Identity as a Source of Strength in Mass Emergencies and Other Crowd Events // International Journal of Mental Health. 2003. Vol. 32, No. 4. P. 77–93*; а также: *Klar M., Kasser T. Some Benefits of Being an Activist // Political Psychology. 2009. Vol. 30, No. 5. P. 755–777*. Однако тут рассматриваются уличные акции протеста; было бы интересно посмотреть, насколько это применимо к формам протеста, которые не предполагают физического присутствия.

Нури: Мне приходилось буквально доводить себя до «безумия», чтобы заняться работой. Стирать «себя» и становиться вещью, которая может выполнять эту работу. После этого мне часто нужен был день, чтобы восстановиться и вспомнить, кто я такой. (Если я этого не делал, то превращался в язвительного и придирчивого в личном общении человека, которого выводят из себя всякие мелочи.)

Так что мне приходилось находить разные технологии мышления, чтобы сделать свою работу сносной. Эффективнее всего меня мотивировали дедлайны и гнев (например, можно было притворяться, что я в чем-то ущемлен, чтобы «показать им», добившись выдающейся производительности). Но в результате было сложно упорядочить отдельные части меня – все эти штуки, которые когда-то вместе собирались в «меня»; они быстро выходили из строя.

Напротив, я мог долго, допоздна работать над организацией профсоюза, например обучая сотрудников вести переговоры, программировать, управлять проектами... Тогда я полностью становился самим собой. Мое воображение и логика работали согласованно. До тех пор, пока я не начинал засыпать и не шел в кровать.

Нури тоже ощущал, что работа над чем-то осмысленным – это совсем другое дело. Конечно, в отличие от Ганнибала, он не работал в команде. Но он чувствовал, что работа, направленная на достижение большой, значимой цели, позво-

ляет ему пересобрать себя по кусочкам. И в результате он стал находить ростки сообщества – по крайней мере, встретил такого же одинокого профсоюзного активиста:

Нури: Представляясь людям, я стал говорить, что программирование – моя основная работа, а профсоюзный активизм – мое настоящее занятие. Моя работа финансирует мой активизм.

Недавно в интернете я познакомился с человеком, очень похожим на меня; мы стали очень близкими друзьями, и последнюю неделю мне было намного легче приходить «в зону» для работы. Я думаю, это связано с тем, что кто-то меня понимает. Что касается других моих «близких» друзей, то с ними я просто слушатель, только реагирую на их слова, потому что они не понимают вещи, которые меня беспокоят. Они делают широкие глаза, когда я даже просто упоминаю о своем активизме.

Но даже сейчас мне по-прежнему необходимо очищать свое сознание, чтобы работать. Я слушаю композицию Sigur Rós «Varðeldur», которую мне прислал мой новый друг. Затем я вхожу в своеобразный медитативный транс. Когда песня заканчивается, мой разум пуст, и я могу довольно проворно справиться с работой.

Такую мрачную главу, как эта, всегда здорово закончить рассказом об избавлении. Эти истории показывают, что найти цель и смысл возможно, даже если у тебя худшая бредовая работа в мире. В то же время они демонстрируют, что это

требует больших стараний. Да, «искусство прогуливать», как это иногда называют в Англии, порой хорошо развито у рабочего класса; иногда это даже уважаемая традиция. Но чтобы отлынивать от работы, нужно, чтобы действительно было от чего отлынивать. На по-настоящему бредовой работе часто абсолютно непонятно, чем нужно заниматься, что можно говорить о том, чем ты занимаешься или не занимаешься, кого и о чем можно спрашивать, до какой степени и в какой форме нужно притворяться, что работаешь, а также чем можно и чем нельзя заниматься вместо этого. Это невыносимая ситуация. Она зачастую приводит к ужасным последствиям для здоровья и самооценки, разрушая творческое начало и воображение.

Нередко возникают садомазохистские властные отношения. (На самом деле я бы сказал, что они почти всегда возникают в иерархических ситуациях, где отсутствует цель, — если только не предпринимаются целенаправленные усилия, чтобы это предотвратить, а иногда даже и вопреки этим усилиям.) Я не случайно назвал эти последствия духовным насилием. Это насилие наложило отпечаток на нашу культуру, на наше восприятие мира. Более всего оно затронуло нашу молодежь. Молодых людей (особенно в Европе и Северной Америке, но всё больше и в других частях света) психологически готовят к бесполезной работе и обучают притворяться, что они работают. А затем их разными способами загоняют на рабочие места, которые практически все считают бес-

смысленными¹²².

Как это получилось и почему нынешнее положение дел считается нормальным и даже поощряется – это вопрос, к которому мы обратимся в главе 5. Рассмотреть его необходимо потому, что это настоящий шрам на нашей общей душе.

¹²² Многие, конечно, с ужасом и отвращением бросают работу. Но у нас нет реальных цифр. Рэйчел предполагает, что многие молодые люди (за исключением тех, что живут в дорогих мегаполисах вроде Лондона) менее склонны мириться с этим, чем их родители, просто потому, что цены на жилье и жизнь выросли настолько безумно, что сейчас даже начальная позиция в корпоративном секторе уже не гарантирует стабильности и защищенности.

Глава 5. Почему бредовой работы становится больше?

На островах Силли... говорят, жили люди, которые сводили концы с концами, зарабатывая тем, что стирали друг другу белье.

Малоизвестная шутка XIX века

Наступит буржуазный рай, в котором каждый сможет быть эксплуататором, но эксплуатировать будет некого. В общем, это должно быть похоже на город, о котором я слышал, что его жители зарабатывали тем, что стирали друг другу белье.

Уильям Моррис. 1887 год

Если бы предыдущие главы просто описывали виды бес-
толковой работы, которые так или иначе существовали все-
гда или хотя бы со времен появления капитализма, то это уже
было бы достаточно тревожно. Однако ситуация еще хуже.
Есть все основания полагать, что общее число бредовых ра-
бочих мест и, более того, общая доля рабочих мест, которые
считают бредовыми те, кто их занимает, в последние годы
значительно выросли. Наряду с этим происходит прогресси-
рующая бредовизация полезных форм занятости. Другими
словами, эта книга посвящена не просто той стороне трудо-

вой деятельности, которая прежде оставалась без внимания. Это книга о настоящей социальной проблеме. По всему миру экономика постепенно превращается в огромную машину по производству бессмыслицы.

Как это произошло? И почему общество уделяет этой проблеме так мало внимания? Одной из причин, как мне кажется, является то, что при нынешней экономической системе как раз такие вещи происходить не должны. Тот факт, что многие люди несчастны из-за того, что получают деньги, ничего не делая, противоречит нашим привычным представлениям о человеческой природе; но прежде всего тот факт, что многие люди получают деньги, ничего не делая, противоречит нашим представлениям о том, как должна функционировать рыночная экономика. Большую часть XX века государственно-социалистические режимы добивались полной занятости населения, проводя политику создания фиктивных рабочих мест. Их противники в лице социал-демократов в Европе и по всему миру сговорились хотя бы не сокращать рабочие места независимо от потребностей и раздували штаты как в госсекторе, так и у государственных подрядчиков, а иногда намеренно запускали программы по созданию выдуманной работы, как было в случае с Управлением общественных работ, созданном в США в разгар Великой депрессии. Развал Советского Союза и рыночные реформы, проведенные по всему миру в девяностые, должны были положить этому конец. Если в Советском Союзе шутили: «Мы

делаем вид, что работаем; они делают вид, что нам платят», то главной идеей новой неолиберальной эпохи должна была стать эффективность. Структура занятости, однако, свидетельствует о том, что после падения Берлинской стены в 1989 году произошло прямо противоположное.

Никто ничего не заметил отчасти потому, что люди попросту отказывались верить, что капитализм *мог* привести к таким последствиям, даже если при этом приходилось закрывать глаза на свой собственный опыт, а также опыт друзей и родных, считая его чем-то аномальным.

Еще одна причина, по которой это явление ускользает от внимания, состоит в том, что распространился такой подход к рассуждению об изменениях в характере занятости, который как будто бы объясняет многое из происходящего вокруг нас в этой области, но на самом деле вводит нас в глубокое заблуждение. Я имею в виду рост так называемой экономики услуг. Начиная с 1980-х все разговоры об изменениях в структуре занятости начинаются с признания того, что во всем мире и особенно в богатых странах наблюдается тенденция неуклонного спада сельскохозяйственного производства и промышленности, которая сопровождается неуклонным ростом так называемых услуг. На рисунке 2, например, приведена типичная долгосрочная динамика рабочей силы в США по секторам¹²³.

¹²³ Johnston L. D. History Lessons: Understanding the Declines in Manufacturing // MinnPost. 2012. February 22. URL: www.minnpost.com/macro-

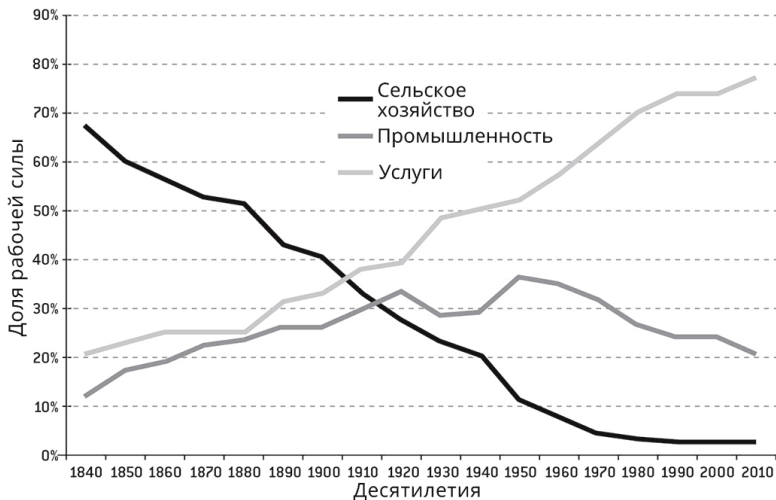


Рисунок 2. Распределение рабочей силы по секторам в США, 1840–2010-е годы

Бытует мнение, что спад промышленного производства (который, кстати, не был в США *таким уж* значительным с точки зрения занятости: к 2010 году показатели всего лишь вернулись к тем значениям, которые были в начале Гражданской войны) просто означает, что заводы переместились в более бедные страны. Очевидно, что в какой-то мере дело так и обстоит, но интересно отметить, что те же общие тенденции, связанные со структурой занятости, можно на-

блюдать и в тех странах, куда перемещается промышленное производство. На рисунке 3, например, приведены данные по Индии.



Рисунок 3. Вклад отраслей экономики в ВВП (в процентах) в Индии

Число рабочих мест в промышленности остается неизменным или немного увеличивается, но в остальном картина не сильно отличается от американской.

Настоящая трудность заключается в самом понятии «экономика услуг». Я не случайно привожу этот термин в кавычках. Когда вы утверждаете, что в экономике страны преобладает сектор услуг, то складывается впечатление, что лю-

ди там зарабатывают главным образом тем, что подают друг другу латте со льдом или гладят друг другу шорты. Ясно, что на самом деле это не так. Но тогда чем еще они могут заниматься? Когда экономисты говорят о четвертом или четвертичном секторе (следующим за сельским хозяйством, промышленностью и оказанием услуг), они обычно определяют его как сектор ФСН (финансы, страхование, недвижимость). Но еще в 1992 году специалист по библиотечному делу Роберт Тейлор предположил, что целесообразнее определять этот сектор как работу с информацией. Результаты говорят сами за себя (см. рисунок 4).



Рисунок 4. Информация как составляющая экономики

Как мы видим, даже в 1990 году официанты, парикмахеры, продавцы и другие подобные профессии составляли весьма незначительную часть рабочей силы.

Этот показатель также оставался поразительно стабильным на протяжении долгого времени, более века удерживаясь на отметке примерно в двадцать процентов. Среди тех,

кого включали в сектор услуг, подавляющее большинство в действительности составляли администраторы, консультанты, технические работники и бухгалтерский персонал, IT-специалисты и тому подобные. И именно эта часть сектора услуг действительно увеличивалась, причем начиная с 1950-х увеличивалась значительно. И хотя пока, насколько я знаю, никто не проследил, как этот четырехсекторальный график менялся до настоящего времени, доля рабочих мест в секторе информации быстро возростала уже во второй половине XX века. Разумно предположить, что эта тенденция сохранилась и большая часть вновь возникших в экономике рабочих мест в секторе услуг на самом деле относится к тому же типу.

Разумеется, именно в этой зоне и стало больше бредовой работы. Очевидно, что не все работники информационной сферы (Тейлор включает в эту категорию ученых, учителей и библиотекарей) считают, что занимаются бредом, и далеко не все, кто считают, что заняты бредом, работают в информационной сфере. Однако наши данные со всей очевидностью демонстрируют, что большинство работников информационной сферы действительно убеждены, что если бы их работа исчезла, то мир бы не сильно изменился.

Этот момент важно подчеркнуть. Несмотря на недостаток статистических данных, начиная с 1990-х развернулась активная дискуссия об увеличении числа рабочих мест, ориентированных на работу с информацией, и о том, какое влия-

ние это оказывает на общество. Кто-то, как бывший министр труда США Роберт Райх, говорил о росте нового технически подкованного среднего класса «символических аналитиков», которые угрожали забрать себе все выгоды экономического роста и оставить традиционный рабочий класс влечить нищенское существование. Другие говорили об «информационных работниках» (*information workers*) и «информационном обществе». Некоторые марксисты даже решили, что новые формы «нематериального труда», как они его называли (он развивается главным образом в маркетинге, индустрии развлечений и цифровой экономике, но проникает также и в нашу повседневную жизнь, где всё больше места занимают бренды, а источником счастья является айфон), стали новыми локусами создания прибавочной стоимости; отсюда появилось предсказание, что со временем цифровой пролетариат поднимет восстание¹²⁴. Почти все считали, что увеличение числа таких рабочих мест связано с ростом финансового капитала, хотя консенсуса в отношении того, как это происходит, не было. Просто казалось вполне разумным предположить, что поскольку Уолл-стрит получает всё меньше при-

¹²⁴ Бессмысленно пытаться перечислить их всех. Книга Райха называется «Работа народов» (*Reich R. The Work of Nations: Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism*. N. Y., 1992), а классический тезис о нематериальном труде принадлежит Маурицио Лаццарато (*Lazzarato M. Immaterial Labour // Radical Thought in Italy*. Minneapolis, 1996. P. 133–147), хотя известным он стал в основном благодаря «Империи» Хардта и Негри (*Hardt M., Negri A. Labour of Dionysus: A Critique of State Form*. Minneapolis, 1994; *Idem*. *Empire*. Cambridge, 2000), где предсказывалось восстание компьютерных умников.

были от торговых и промышленных компаний и всё больше – от долгов, спекуляций и создания сложных финансовых инструментов, то и среди работников всё больше тех, кто зарабатывает себе на жизнь, оперируя подобными абстрактными конструкциями.

Сейчас уже трудно вспомнить, какой мистической аурой финансовый сектор окружил себя в преддверии кризиса 2008 года. Финансистам удалось убедить общественность (и не только общественность, но и социальных теоретиков, я это хорошо помню), что при помощи таких инструментов, как обеспеченные долговыми обязательствами облигации и алгоритмы высокочастотного трейдинга, настолько сложных, что понять их могут только астрофизики, они, подобно современным алхимикам, научились извлекать ценность из ничего, используя приемы, которые другие даже и не пытались понять. Само собой, после этого произошла катастрофа, и выяснилось, что бóльшая часть этих инструментов была махинациями. Многие из этих махинаций даже не были особенно сложными.

В некотором смысле можно утверждать, что весь финансовый сектор – это своего рода махинация, поскольку он заявляет, что в первую очередь является инструментом для привлечения инвестиций в выгодные проекты в сфере торговли и промышленности, хотя на самом деле это совсем не так. Самую большую часть прибыли он получает благодаря сговору с правительством, создавая различные формы

задолженности, а затем торгуя и играя ими. Всё, что я хочу сказать в этой книге, – что подобно тому, как финансовый сектор в основном занят бредом, таким же бредом является и основная часть рабочих мест, возникших по мере роста информационного сектора.

Однако здесь мы возвращаемся к вопросу, который уже возникал в предыдущей главе: если это надувательство, то кто кого надувает?

Краткий экскурс в то, что такое причинность и как устроено социологическое объяснение

Далее в этой главе я хочу обратиться к вопросу о распространении бредовой работы и указать на несколько возможных причин происходящего.

Разумеется, в предыдущих главах, прежде всего в главе 2, мы рассматривали более непосредственные причины создания бесполезных рабочих мест: менеджеры, чей престиж зависит от количества их административных помощников и подчиненных; причудливые бюрократические отношения в корпорациях; плохое управление; недостаточное распространение информации. Эти аспекты важны для понимания явления в целом, но по-настоящему они его не объясняют. Перед нами по-прежнему стоит вопрос: почему такие дурные процессы в организациях чаще возникают в 2015 году, чем, скажем, в 1915 или 1955 годах? Дело в том, что произошла перемена в организационной культуре, или же речь идет о чем-то более глубоком: возможно, изменились сами наши представления о труде?

Здесь мы сталкиваемся с классической проблемой социальной теории – проблемой уровней причинности. В случае с любым реальным событием можно назвать бесконеч-

ное число различных причин, почему оно произошло. Их, в свою очередь, можно разделить на несколько видов. Если я упаду в открытый канализационный люк, то это можно объяснить рассеянностью. Но если обнаружится, что по статистике в данном городе выросло число людей, падающих в люки, то нужно искать объяснение другого рода: требуется либо понять, почему люди становятся более рассеянными, либо, что более вероятно, почему канализационные люки не закрывают. Я намеренно привел карикатурный пример; обратимся теперь к более серьезному.

В конце прошлой главы приведено замечание Мины о том, что бездомные часто имеют в анамнезе зависимость от алкоголя или наркотиков либо иные индивидуальные слабости, однако среди бездомных есть и много других людей: это брошенные родителями подростки, ветераны с посттравматическим синдромом и женщины, спасающиеся от домашнего насилия. Несомненно, если вы выберете случайного человека, спящего на улице или в приюте, и изучите историю его или ее жизни, то обнаружите там сочетание нескольких таких факторов наряду со значительной долей простого невежества.

Таким образом, нельзя сказать, что кто-то спит на улице исключительно потому, что он или она не обладают определенными нравственными качествами. Но даже если бы это было справедливо в отношении всех, кто спит на улице, вряд ли это помогло бы объяснить увеличение и уменьшение чис-

ла бездомных со временем или различия в числе бездомных между странами. Это очень важный момент. Зайдем теперь с противоположной стороны. Во все времена существовали моралисты, которые утверждали, что бедные находятся в таком незавидном положении из-за своей нравственной распущенности: ведь, как нам часто напоминают, легко найти примеры людей, рожденных в бедности, но разбогатевших исключительно благодаря настойчивости, решимости и предпринимательскому духу. Поэтому ясно, что бедные остаются бедными, потому что не прилагают усилий, которые *могли бы* приложить. Звучит убедительно, если вы рассматриваете только отдельных людей; но ситуация меняется при изучении сравнительных статистических данных, которые демонстрируют, что показатели вертикальной классовой мобильности значительно колеблются с течением времени. Были ли бедные американцы в тридцатые годы менее энергичными, чем в предыдущие десятилетия? Или, может, дело все-таки в Великой депрессии? Придерживаться исключительно морального подхода становится еще труднее, если учесть, что показатели мобильности также сильно различаются в разных странах. Ребенок, рожденный в семье со скромными финансовыми возможностями в Швеции, с большей вероятностью разбогатеет, чем аналогичный ребенок из США. Следует ли из этого, что шведы в целом более настойчивы и больше наделены духом предпринимательства, чем американцы?

Сомневаюсь, что большинство современных консерватив-

ных моралистов согласились бы с этим.

Таким образом, требуется иное объяснение: например, доступ к образованию или тот факт, что самые бедные шведские дети далеко не так бедны, как американские¹²⁵. Это не означает, что личные качества не помогают объяснить, почему *некоторые* бедные шведские дети добиваются успеха, а другие – нет. Но это разные вопросы и разные уровни анализа. Вопрос о том, почему один игрок победил, а другой проиграл, отличается от вопроса о том, насколько трудно играть в эту игру.

* * *

А вот еще третий вопрос: зачем вообще люди играют в эту игру? В подобных случаях, когда рассматривается общая закономерность социальных изменений (таких как распространение бредовой работы), я предположу, что нам нужно на самом деле рассматривать не два, а три различных уровня объяснения: во-первых, конкретные причины, по которым каждый конкретный человек оказывается бездомным; во-вторых, более общие социальные и экономические силы, которые приводят к увеличению числа бездомных (ска-

¹²⁵ Таких исследований много. В качестве примера см.: *Western M., Wright E. O. The Permeability of Class Boundaries to Intergenerational Mobility Among Men in the United States, Canada, Norway, and Sweden // American Sociological Review. 1994. Vol. 59, No. 4. P. 606–629.*

жем, рост арендной платы или изменения в структуре семьи); и наконец, причины, по которым никто не вмешивается в происходящее. Последний тип причин мы можем называть политическим и культурным уровнем. Его также легче всего упустить из виду, поскольку он зачастую относится именно к тому, чего люди *не* делают. Я хорошо помню, как впервые обсуждал феномен американских бездомных с друзьями с Мадагаскара. Они были шокированы, когда узнали, что в самой богатой и могущественной стране мира есть люди, которые спят на улице. «Неужели американцам не стыдно? – спросил один из моих друзей. – Они такие богатые! Разве их не волнует, что весь остальной мир будет считать это позором для всей страны?»

Должен признать, это был хороший вопрос. Почему американцы *не считали* позором страны тот факт, что люди спят на улицах? В определенные периоды истории США они наверняка отнеслись бы к этому иначе. Если бы в 1820-е или даже в 1940-е множество людей жили на улицах крупных городов, то это вызвало бы возмущение и были бы предприняты какие-то меры. Это могли быть не очень приятные меры: иногда, вероятно, это означало бы, что на бродяг устроят облаву и поместят их в рабочие дома; в другие периоды времени это могло подразумевать строительство социального жилья. Однако бездомных в любом случае не оставили бы влачить жалкое существование в картонных коробках на больших улицах. Начиная с 1980-х американцы стали

реже возмущаться столь плачевными социальными обстоятельствами и чаще обращаться к объяснениям первого уровня, заключая, что наличие бездомных – не более чем неизбежный результат человеческой слабости. Люди – слабые существа и были такими всегда. И с этим ничего не поделаешь¹²⁶.

Именно поэтому я подчеркиваю, что третий уровень является одновременно и политическим, и культурным. Он затрагивает основополагающие представления о том, как устроены люди, чего от них можно ожидать и что они имеют право требовать друг от друга. Эти представления, в свою очередь, очень сильно влияют на то, что считается политическим вопросом, а что – нет. Я не утверждаю, что это зависит

¹²⁶ У меня был друг, страдавший от героиновой зависимости, который начал заместительную терапию. Ему надоело ждать, пока врачи решат, что он «готов» начать сокращать дозировку, и тогда он стал каждый день понемногу уменьшать ее самостоятельно. Несколько месяцев спустя он триумфально заявил, что чист. Доктор был в ярости и сказал, что только профессионалы обладают компетенцией, чтобы решать, когда пациент должен был это сделать. Выяснилось, что финансирование программы зависело от числа пациентов, находившихся на лечении, и врачи не были заинтересованы в том, чтобы действительно снимать кого-то с иглы. Не стоит недооценивать силу учреждений, пытающихся защитить себя. Одно из объяснений, почему израильско-палестинский «мирный процесс» (если на данном этапе его еще можно так назвать) уже тридцать лет находится в тупике, заключается в том, что с обеих сторон теперь существуют могущественные институциональные структуры, которые лишаются всякого смысла своего существования, если конфликт закончится. Свою роль играет и огромный «миротворческий аппарат» из бюрократов из ООН и разных НКО: их карьеры полностью зависят от поддержания иллюзии, что «мирный процесс» на самом деле продолжается.

только от общественных установок. Политическая власть часто игнорирует волю народа: опросы общественного мнения регулярно показывают, что примерно две трети американцев выступают за создание национальной системы здравоохранения, но ни одна крупная политическая партия никогда не поддерживала эту идею. Опросы также демонстрируют, что большинство британцев выступают за восстановление смертной казни, но ни одна крупная политическая партия также не берется за это¹²⁷. Но тем не менее общая культурная атмосфера явно имеет значение.

* * *

В случае с бредовой работой это означает, что нам нужно ответить на три вопроса:

1. На индивидуальном уровне: почему люди соглашаются заниматься бредовой работой и терпеть ее?
2. На социальном и экономическом уровнях: какие силы более общего характера стали причиной увеличения количества бредовой работы?
3. На культурном и политическом уровнях: почему бредовизация экономики не считается социальной проблемой и почему никто ничего с этим не делает?¹²⁸

¹²⁷ Партия UKIP не в счет.

¹²⁸ Чтобы предупредить любые возможные обвинения в эссенциализме:

При обсуждении социальных проблем путаница часто возникает из-за того, что люди постоянно рассматривают эти разные типы объяснений как взаимоисключающие, а не как одновременно действующие факторы. Например, иногда мне говорят, что любые попытки объяснить бредовую работу с политической точки зрения ошибочны; дескать, такая работа существует исключительно из-за того, что люди нуждаются в деньгах, – как будто эта мысль никогда не приходила мне в голову. Обращение к субъективным мотивам тех, кто берется за такую работу, рассматривается как альтернатива вопросу о том, почему вообще так много людей оказывается в положении, где единственный способ заработать денег – устроиться на такую работу.

На культурно-политическом уровне дела обстоят еще хуже. Среди людей воспитанных существует негласная договоренность, что людям можно приписывать мотивы, только если речь идет об индивидуальном уровне. Поэтому если вы предположите, что влиятельные люди иногда делают что-то, о чем не говорят, или даже публично делают нечто не по тем причинам, о которых заявляют, то вас немедленно назовут параноиком и сторонником теории заговора, а ваши слова отвергнут. Например, предположение, что некоторые политики из числа сторонников «закона и порядка» или некоторые поставщики социальных услуг могут считать, что делать

я предлагаю эти три уровня в качестве способов анализа и не утверждаю, что автономные уровни социальной реальности существуют сами по себе.

что-то с реальными причинами существования бездомных не в их интересах, равносильно заявлению о том, что бездомные существуют только из-за происков каких-то тайных заговорщиков. Или что банковской системой управляют рептилоиды.

Несколько замечаний о роли государства в создании и поддержании бредовой работы

Этот вопрос важен, потому что в исходном эссе 2013 года, посвященном бредовой работе, я указал, что, хотя наш нынешний режим труда и не был сконструирован сознательно, одна из причин, почему ему позволяют сохраняться, заключается в том, что его последствия на самом деле очень удобны с политической точки зрения для тех, в чьих руках находится власть. Многие тогда называли эту мысль чепухой. Так что в данной главе нам потребуется также прояснить несколько связанных с этим вопросов.

Иногда действительно имеет место социальная инженерия. Скажем, режим выдуманной работы, который существовал в Советском Союзе и коммунистическом Китае, был создан сверху сознательной политикой государства, направленной на обеспечение полной занятости населения. В этом нет ничего сенсационного – почти все признают, что именно так и обстояло дело. Однако едва ли кто-то из Кремля или Дома народных собраний на самом деле рассылал директиву, гласящую: «Настоящим приказываю всем чиновникам придумывать ненужные рабочие места, пока безработица не будет ликвидирована».

Такие приказы не рассылались, ведь этого и не требовалось. Политика государства говорила сама за себя. Если вы не скажете: «Наша цель – обеспечение полной занятости населения, но не надо создавать рабочие места, если они не соответствуют следующим стандартам» – и не укажете четко, что будете тщательно следить за выполнением этих стандартов, то в результатах можете не сомневаться. Чиновники на местах сделают то, что должны сделать.

Хотя подобные централизованные директивы, насколько мне известно, никогда не рассылались капиталистическими режимами, всё же по меньшей мере со времен Второй мировой войны вся их экономическая политика основывалась на идее полной занятости населения. При этом есть все основания полагать, что большинство управленцев в действительности не стремится достичь этого идеала, поскольку реальная полная занятость значительно «подтолкнет рост заработной платы». Маркс, по-видимому, был прав, когда заявлял, что для того, чтобы капитализм работал должным образом, необходима «резервная армия безработных»¹²⁹. И всё же «Больше рабочих мест» – это тот единственный поли-

¹²⁹ Когда мы обсуждаем Маркса, я иногда спрашиваю у студентов: «Каким был уровень безработицы в Древней Греции? Или в средневековом Китае?» Правильный ответ: конечно, нулевым. Когда значительная часть населения хочет, но не может работать – это характеристика того, что Маркс называл «капиталистическим способом производства». Причем эта структурная особенность системы должна выглядеть как проблема, которую якобы необходимо решать (точно так же обстоит дело с государственным долгом).

тический лозунг, который всегда объединяет левых и правых¹³⁰. Они расходятся только во взглядах на то, как целесообразно создавать эти рабочие места. Когда профсоюзы во время своих маршей поднимают плакаты, призывающие к созданию рабочих мест, они никогда не уточняют, что люди на этих рабочих местах должны делать что-то полезное. Просто предполагается, что они будут заняты чем-то полезным, – разумеется, зачастую это не так. Аналогичным образом, когда правые политики призывают снизить налоги, чтобы у «создателей рабочих мест» было больше денег, они никогда не уточняют, будет ли от этих рабочих мест какой-то толк; просто предполагается, что раз эти рабочие места создает рынок, то они будут полезны. В такой атмосфере политическое давление, испытываемое теми, кто управляет экономикой, похоже на приходящие из Кремля директивы; просто в этом случае источник давления более размыт и большая его часть приходится на частный сектор.

Наконец, как я подчеркнул, существует уровень сознательной государственной политики. Когда советский чинов-

¹³⁰ Приведу пример, выбранный наугад. Знаменитый марш на Вашингтон в 1963 году, во время которого Мартин Лютер Кинг произнес речь «У меня есть мечта», официально назывался «Маршем на Вашингтон за рабочие места и свободу»: участники требовали не только введения антидискриминационных мер, но также и экономики всеобщей занятости, введения программ расширения занятости и повышения минимальной заработной платы» (*Touré F. Reed. Why Liberals Separate Race from Class // Jacobin. 2015. August 22. URL: www.jacobinmag.com/2015/08/bernie-sanders-black-lives-matter-civil-rights-movement/*).

ник издает плановый документ, а американский политик призывает к созданию рабочих мест, они могут не в полной мере осознавать возможные последствия своих действий. Однако когда ситуация уже возникла, даже если это непреднамеренный побочный эффект, политики наверняка будут оценивать ее политические последствия, принимая решение, нужно ли что-то делать и если да, то что именно.

Означает ли это, что члены политического класса могут действительно вступить в сговор с целью сохранения бесполезных рабочих мест? Если это утверждение покажется слишком смелым и даже смахивает на теорию заговора, то взгляните на следующую цитату из интервью Барака Обамы, в тот момент президента США, где он рассказывает, почему выступил против предпочтений избирателей и настоял на сохранении частной коммерческой системы здравоохранения в Америке:

«Я не мыслю и никогда не мыслил идеологически, – заявил Обама, продолжая тему здравоохранения. – Все, кто поддерживают полностью государственное финансирование здравоохранения, заявляют: „Посмотрите, сколько денег мы бы сэкономили на страховании и оформлении документов“. Речь идет о миллионе, или двух, или трех миллионах рабочих мест, [занятых] людьми, которые работают в Blue Cross Blue Shield или Kaiser и в других местах. Что мы будем с ними делать? Куда мы их

Я призываю читателя подумать над этим отрывком, потому что его можно считать неопровержимой уликой. О чем здесь говорит президент? Он признает, что миллионы рабочих мест в компаниях медицинского страхования вроде Blue Cross или Kaiser не нужны. Он даже признает, что государственная (socialized) система здравоохранения будет более эффективной, чем существующая рыночная система, поскольку она позволит сократить число лишних документов и дублирование работы десятками частных фирм-конкурентов. Однако Обама также говорит, что именно по этой причине такой вариант нежелателен. Он настаивает, что существующую рыночную систему здравоохранения необходимо сохранить как раз из-за ее неэффективности. Потому что лучше сохранить миллионы, по сути, бесполезных офисных рабочих мест, чем пораскинуть мозгами и найти, чем еще занять канцелярских крыс¹³².

Получается, что самый могущественный на тот момент в

¹³¹ *Sirota D.* Mr. Obama Goes to Washington // Nation. 2006. June 26.

¹³² Конечно, кто-то может сказать, что Обама здесь лицемерил и преуменьшал политическую силу частного сектора здравоохранения таким же образом, как политики оправдывают спасение банков за государственный счет, утверждая, что это делается в интересах миллионов мелких банковских служащих, которые в противном случае могли быть уволены (понятно, что когда безработица угрожает, скажем, работникам транспорта или текстильной промышленности, то они не проявляют такой обеспокоенности). Но показателен сам факт того, что Обама использовал этот аргумент.

мире человек публично рассуждает о своем главном законе и настаивает, что он был принят в такой форме главным образом для того, чтобы сохранить бредовую работу¹³³.

Никого не должно удивлять, что политическая культура, где главное – «создание рабочих мест», может порождать такие явления (хотя по некоторым причинам это как раз-таки всех удивляет). Однако само по себе это не объясняет экономических и социальных процессов, из-за которых такие рабочие места вообще появляются. В оставшейся части главы мы рассмотрим эти процессы, а затем кратко вернемся к вопросу о роли государства.

¹³³ Мне больше нечего сказать тем, кто считает меня параноиком, помешанным на теории заговора, из-за моего предположения, что правительство сознательно участвует в создании и поддержании бредовой работы. Если только вы не думаете, что Обама врал о своих настоящих мотивах (в таком случае кто из нас на самом деле помешан на теории заговора?), то мы должны допустить: те, кто управляют нами, на самом деле знают, что «рыночные решения» снижают эффективность – в частности, создают бредовую работу. И по меньшей мере в некоторых случаях они одобряют такие решения по этой самой причине.

По поводу некоторых ложных объяснений распространения бредовой работы

Прежде чем проследить, что же на самом деле произошло, необходимо разделаться с некоторыми очень распространенными, но безосновательными объяснениями роста явно бессмысленной занятости, которые часто предлагают горячие поклонники рынка. Такие аргументы приходится слышать довольно часто, поскольку либертарианцы, «анархо-капиталисты», любители Айн Рэнд или Фридриха Хайека и подобные им очень часто встречаются на популярных экономических форумах, а они привержены предпосылке, что рыночная экономика по определению не может создавать бесполезные рабочие места¹³⁴. Так что нам тоже стоит эти аргу-

¹³⁴ Замечу вскользь, что то же самое верно и применительно ко многим ортодоксальным марксистам. Они утверждают, что поскольку, согласно определению Маркса, весь труд в рамках капиталистического способа производства должен либо производить прибавочную стоимость, либо помогать в воспроизводстве аппарата создания стоимости, то бесполезной работы не может существовать – это только иллюзия, основанная на ложном обыденном понимании общественной ценности у работника. На самом деле это вопрос веры – точно так же, как и убежденность либертарианцев в том, что рынок не может нести ответственность за общественные проблемы. Можно спорить, действительно ли Маркс придерживался такой позиции, но даже это на самом деле будет чисто теологической дискуссией. Ее итог в конечном счете будет зависеть от того, согласны ли вы с постулатом о том, что капитализм – это тотальная система, то есть что в рамках

менты рассмотреть¹³⁵.

Обычно эти аргументы делятся на два типа. Сторонники каждого из них спокойно признают, что по крайней мере некоторые из тех, кто работает в госсекторе и считает свое занятие бесполезным, правы. Однако первая группа заявляет, что те, кто подозревают, что и в частном секторе есть аналогичные проблемы, ошибаются, поскольку в условиях конкуренции фирмы никогда не станут платить работникам, которые ничего не делают: их деятельность должна быть в некотором отношении полезной, просто они сами этого не понимают.

Вторая группа признает, что бесполезные рабочие места для канцелярских крыс существуют и в частном секторе, – и даже то, что их число растет. Однако эта группа настаивает, что бредовая работа в частном секторе – это непременно результат вмешательства государства.

Прекрасный пример аргумента первого типа можно найти в статье, опубликованной в журнале *Economist* через полтора дня после появления моего исходного эссе о бредовой работе

капиталистической системы общественная ценность определяется исключительно рыночной системой. Подробнее этот вопрос будет обсуждаться в следующей главе.

¹³⁵ Это профилактическая мера. Я понимаю, что автору, который пытается предупредить очевидные возражения, это почти никогда не удастся; критики, как правило, делают вид, будто их возражения автору не приходили в голову, и игнорируют любые контраргументы, которые заранее были высказаны. Но я решил, что стоит попытаться.

в 2013 году¹³⁶. Она имела все признаки работы на скорую руку¹³⁷, но сам факт того, что этот бастион ортодоксии свободного рынка посчитал необходимым ответить почти сразу, показывает, что редакторы умеют определять идеологическую угрозу. Свой аргумент они резюмировали следующим образом:

За последнее столетие мировая экономика стала более сложной. Сложнее стали предоставляемые товары; сложнее стали и цепочки поставок, которые используются для их производства; то же касается систем поставки, сбыта и дистрибуции товаров; сложнее стали способы финансирования и так далее. Именно эта сложность и делает нас богатыми. Но управлять этими процессами невероятно сложно. Я бы сказал, что управлять всем этим можно только при помощи команд специалистов широкого профиля – опытных руководителей, которые знают систему начиная с

¹³⁶ См. www.economist.com/blogs/freeexchange/2013/08/labourlabor-markets-0, 1 апреля, 2017.

¹³⁷ Например, там были вопиющие изъяны в элементарной логике. Автор пытается опровергнуть мой аргумент о том, что если у работников есть свободное время и им обеспечена безопасность, то это нередко приводит к социальным волнениям: он указывает на беспорядки с участием работников, у которых не было ни безопасности, ни свободного времени. Даже те, кто не изучал формальную логику и, следовательно, никогда не слышал о логической ошибке «подтверждение следствием», но у кого всё еще сохранился здравый смысл, как правило, понимают, что утверждение «если А, то В» – это не то же самое, что «если В, то А». Как ловко выразился Льюис Кэрролл, «так ты еще, чего доброго, скажешь, будто „Я вижу то, что ем“ и „Я ем то, что вижу“, – одно и то же!».

этапа проектирования и вплоть до звонков в службу поддержки клиентов. Однако такая сложная система никогда не будет экономически оправданной в этом мире (точно так же, как дешевые и доступные автомобили были бы невозможны в мире, где каждая машина производилась бы командой механиков – специалистов широкого профиля).

Нет, эффективный способ вести дела состоит в том, чтобы разделить работу предприятий на множество разных видов задач, допуская высокий уровень специализации. Таким образом у вас получится система делопроизводства, где происходит что-то вроде многократного выполнения операции «вставить втулку А в отверстие Б»: перебираются бумаги, идет детальное управление цепями поставок и так далее. Из-за разбивки на разные задачи это может показаться бессмысленным, поскольку многие сотрудники будут выполнять работу, невероятно далекую от итогового результата: ушли безвозвратно дни, когда железная руда поступала через одну дверь, а готовая машина выезжала из другой. Но идея остается той же.

Другими словами, автор утверждает, что, когда мы говорим о бредовой работе¹³⁸, в действительности речь идет просто-напросто о постиндустриальном эквиваленте конвейерных рабочих. Их незавидная участь заключается в том, чтобы выполнять повторяющиеся, просто до идиотизма скучные, но всё же совершенно необходимые для управления

¹³⁸ Автор этого фрагмента не указан.

всё более сложными производственными процессами. Постепенно, по мере того как роботы заменяют рабочих, остаются только такие рабочие места. (Подобная позиция часто сочетается с довольно высокомерным упреком в тщеславии: дескать, на самом деле так много людей считает свою деятельность бесполезной из-за того, что современные образованные работники, получив степени по философии и литературе эпохи Ренессанса, начинают верить, будто они предназначены для чего-то получше. Они думают, что быть простым винтиком в административном механизме ниже их достоинства.)

Не думаю, что мне нужно слишком подробно останавливаться на втором аргументе, поскольку читатель, вероятно, многократно сталкивался с различными его вариациями. Тот, кто по-настоящему верит в магию рынка, всегда будет настаивать, что любая проблема, любая несправедливость, любой абсурд, который, как может показаться, создан рынком, на самом деле вызван вмешательством в него государства. Это должно быть правдой, потому что рынок – это свобода, а свобода – это всегда хорошо. Это может звучать карикатурно, но я встречал либертарианцев, которые хотят сказать именно это, примерно этими самыми словами¹³⁹. Разумеется, проблема с любым подобным аргументом в том, что создается замкнутый круг: этот аргумент невозможно опро-

¹³⁹ Если вы спросите: «Вы правда хотите сказать, что рынок всегда прав?» – то они зачастую ответят: «Да, я хочу сказать, что рынок всегда прав».

вергнуть. Поскольку все существующие в настоящее время рыночные системы в какой-то степени регулируются государством, достаточно легко утверждать, что любой позитивный результат (скажем, высокий общий уровень благосостояния) является результатом работы рынка, а любые негативные моменты (скажем, высокий общий уровень бедности) вызваны вмешательством государства в его работу, – и потом настаивать, что приводить доказательства должны те, кто думает иначе. Никаких реальных аргументов в пользу этой позиции не требуется, потому что это попросту вопрос веры¹⁴⁰.

Однако, сказав это, я должен тут же подчеркнуть: я не утверждаю, что государственное регулирование не играет *никакой* роли в создании бредовой работы (особенно в случае с работой «для галочки»). Разумеется, играет. Как мы уже видели, целые отрасли, такие как корпоративное регулирование соблюдения норм и стандартов (комплаенс), вообще не существовали бы, если бы не государственное регулирование. Но суть обсуждаемого аргумента не в том, что такое регулирование является одной из причин разрастания бредовой работы, а в том, что это основная или даже единственная причина.

Если подытожить, то у нас есть два аргумента: первый, согласно которому глобализация настолько усложнила процесс производства, что нам нужно еще больше офисных работни-

¹⁴⁰ Напротив, всегда считается, что приводить доказательства должны те, кто ставят такие утверждения под сомнение.

ков, чтобы его сопровождать, и поэтому это не бредовая работа; и второй, согласно которому многие из этих людей действительно заняты бредовой работой, но их рабочие места существуют исключительно из-за усиления государственного регулирования, которое не только создает всё больше бесполезных бюрократов, но также вынуждает корпорации нанимать армии галочников, чтобы от них защищаться.

Оба эти аргумента ошибочны, и я считаю, что опровергнуть их можно одним-единственным примером. Возьмем частные университеты в США. Здесь приведены две таблицы, обе взяты из книги Бенджамина Гинзберга «Крах профессуры», посвященной тому, как администрация захватила власть в американских университетах. Эти таблицы дают нам практически всю необходимую информацию. Первая показывает рост доли администраторов и административного персонала в американских университетах в целом. В течение рассматриваемых тридцати лет, когда плата за обучение резко возросла, общее число преподавателей в расчете на одного студента оставалось практически неизменным (на самом деле в конце периода число преподавателей в расчете на одного студента было даже несколько ниже, чем в его начале). В то же время число администраторов, и прежде всего административного персонала, подскочило до беспрецедентного уровня (см. таблицу 1).

Таблица 1. Изменения в предложении и спросе на адми-

нистративные услуги с 1985 по 2005 год

Административный персонал	+ 240%
Администраторы	+ 85%
Численность поступивших студентов	+ 56%
Профессорско-преподавательский состав	+ 50%
Количество учреждений, выдающих дипломы	+ 50%
Количество выданных бакалаврских степеней	+ 47%

Примечание: рассчитано на основе данных NCES (Digest, 2006).

Вызвано ли это тем, что процесс «производства» (в данном случае это, вероятно, означает обучение, чтение, письмо и исследования) в период между 1985 и 2005 годами стал в два или три раза более сложным, так что теперь требуется небольшая армия офисного персонала, чтобы им управлять?¹⁴¹ Очевидно, что нет, – здесь я могу говорить, основываясь на личном опыте. Безусловно, всё несколько изменилось с тех пор, как я учился в колледже в 1980-е: теперь лектор обычно использует презентацию PowerPoint, а не пишет на доске; всё активнее применяются специальные сай-

¹⁴¹ Я мимоходом отмечу – это пригодится позднее, – что, хотя число администраторов возросло, по-настоящему взрывным был рост административного персонала. Я должен подчеркнуть, что на этом графике речь идет не о поварах или уборщиках, которые в течение этого периода на самом деле в основном были переведены на внешние подряды, а о мелких административных должностях.

ты учебного курса, страницы Moodle и тому подобное. Но это довольно незначительные изменения. Нет ничего, хотя бы приблизительно сопоставимого, скажем, с контейнерными перевозками в судоходстве, японским режимом производства «точно в срок» или глобализацией цепочек поставок. По большей части преподаватели делают то же, что они всегда и делали: читают лекции, проводят семинары, встречаются со студентами в приемные часы, проверяют эссе и принимают экзамены¹⁴².

Так как же тогда насчет железной руки правительства? Гинзберг снова опровергает это утверждение одной простой таблицей (см. таблицу 2).

Таблица 2. Рост числа администраторов в государственных и частных университетах с 1975 по 2005 год

	1975	1995	2005	Рост
--	------	------	------	------

Администраторы и менеджеры в государственных колледжах	60 733	82 936	101 011	+ 66%
--	--------	--------	---------	-------

Администраторы и менеджеры в частных колледжах	40 530	65 049	95 313	+ 135%
--	--------	--------	--------	--------

Примечание: рассчитано на основе данных NCES (Digest, 2006).

¹⁴² Большинство изменений, оказавших прямое воздействие на образовательный процесс (например, появление групповых чатов), были реализованы силами самих преподавателей, которых при этом становилось всё меньше.

На самом деле число администраторов и менеджеров в частных учреждениях росло *более чем в два раза быстрее*, чем в государственных¹⁴³. По причине государственного регулирования кажется крайне маловероятным, что административные позиции в частном секторе создаются в два раза быстрее, чем внутри самой государственной бюрократии. Собственно, единственная разумная интерпретация этих показателей будет диаметрально противоположной: государственные университеты финансируются обществом и потому в конечном счете подотчетны обществу, а значит, находятся под постоянным политическим давлением и вынуждены сокращать расходы и не позволять себе нерациональных трат. В результате у университетов иногда бывают странные приоритеты: в большинстве штатов США самую высокую зарплату в государственном секторе получает футбольный или баскетбольный тренер в университете штата. Но, как правило, это снижает вероятность того, что недавно назначенный декан, считающий себя очень важной персоной, решит взять себе в подчинение пять или шесть дополнительных административных сотрудников – и только потом начнет выяснять, чем же эти люди должны заниматься. Адми-

¹⁴³ Привычному для России разделению на частные и государственные университеты в английском языке соответствуют *private universities* (частные университеты) и *public universities* (публичные университеты). То есть финансируемые из государственной казны (или казны штата в случае США) университеты считаются публичными: они содержатся обществом и подконтрольны обществу, а не государству. – *Примеч. пер.*

нистраторы в частных университетах отвечают только перед своими попечительскими советами. Попечители обычно очень богаты. Даже если они сами не являются выходцами из корпоративного мира, то в любом случае привыкли находиться в среде, где господствуют корпоративные нравы и взгляды, – и, как результат, они наверняка сочтут такое поведение декана нормальным и не будут против него возражать.

Сам Гинзберг считает рост численности и полномочий университетской администрации простым захватом власти, результатом которого стали глубокие изменения в представлениях о самой природе университетов и причинах их существования. В пятидесятые или шестидесятые всё ещё можно было сказать, что университеты – один из немногих европейских институтов, сохранившихся более-менее нетронутыми со Средних веков. Что особенно важно, они по-прежнему были организованы по старому средневековому принципу, согласно которому только те, кто участвует в каком-либо производстве (будь то работа с камнем, изготовление кожаных перчаток или решение математических уравнений), имеют право управлять своими делами, – более того, что только они и обладают необходимой для этого квалификацией. По сути, университеты были ремесленными гильдиями, которыми управляли ученые и в интересах ученых. Самым важным их делом считалось производство знания, вторым по значимости была подготовка новых поколений уче-

ных. Правда, начиная с XIX века университеты поддерживали своего рода джентльменское соглашение с государством, по которому они также готовят государственных служащих (а позже — еще и корпоративных бюрократов) в обмен на то, что в остальных отношениях их оставят в покое. Но начиная с восьмидесятых, утверждает Гинзберг, университетские администраторы фактически осуществили успешный переворот. Они вырвали контроль над университетом из рук профессуры и переориентировали сам институт на достижение совершенно иных целей. Сейчас крупнейшие университеты повсюду выпускают «стратегические планы», в которых почти не упоминаются исследования или преподавание, но зато подробно говорится об «опыте студентов», «высоких стандартах исследований» (то есть о получении грантов), сотрудничестве с бизнесом и государством и так далее.

Всё это звучит очень правдоподобно для всех, кто знаком с обстановкой в университете, но открытым остается вопрос: если это был переворот, то как администраторам удалось выйти сухими из воды? Можно предположить, что даже в 1880-е в университетах были администраторы, которые с радостью захватили бы таким образом власть и наняли бы себе свиту приспешников. Что же случилось за прошедшее столетие, благодаря чему им действительно удалось это сделать? И что бы это ни было, как это связано с увеличением общей доли менеджеров, администраторов и бесполезных канцелярских крыс, которое в то же время произошло

за пределами университетов?

Поскольку в этот период также произошел рост финансового капитализма, возможно, стоит вернуться к сектору ФСН (финансы, страхование, недвижимость), чтобы выяснить, какие общие экономические процессы вызвали такие перемены. Если люди, которые, по мнению Economist, управляют глобальными цепочками поставок, в действительности никакими цепочками не управляют, то *чем же* они тогда занимаются? И может ли происходящее в этих офисах пролить свет на то, что происходит в других местах?

Почему финансовую отрасль можно рассматривать как образцовую для создания бредовой работы

- Ускоренная беспрепятственная конвергенция.
- Согласованные взаимодействующие рыночные институты.
- Законтрактованные виртуальные клиринговые палаты.
- Управляемое регулирование маржи¹⁴⁴.

Разумеется, на первый взгляд в секторе ФСН бредовая работа возникает под непосредственным влиянием тех же факторов, что и в других областях. Я перечислил некоторые из них в главе 2, когда описывал пять основных типов бредовой работы и объяснял, как они возникают. Рабочие места для шестерок создаются из-за того, что люди на руководящих постах в организации считают подчиненных символами престижа; головорезов нанимают из-за желания ни в чем не уступать конкурентам (если они наняли лучшую юридическую фирму, значит, и мы должны это сделать); должности костыльщиков возникают, потому что организациям иногда легче разбираться с последствиями проблемы, чем решить ее; должности галочников существуют, потому что внутри

¹⁴⁴ Фразы сгенерированы случайным Генератором финансового бреда.
www.makebullshit.com/financial-bullshit-generator.php.

крупных организаций часто важнее не совершить действие, а оформить бумаги, подтверждающие его совершение; надсмотрщики в основном являются побочным эффектом разных форм обезличенной власти. Если рассматривать крупные организации как сложное взаимодействие гравитационных сил, которые действуют в нескольких противоположных направлениях, то можно сказать, что всегда будут существовать силы, тянущие в каждом из этих пяти направлений. Тем не менее необходимо задать вопрос: почему нет более мощной силы, которая действовала бы в противоположном направлении? Почему это не считается проблемой? Ведь фирмы любят представлять себя гибкими и эффективными.

Мне кажется, что сектор ФСН идеально подходит для того, чтобы задаться этим вопросом: там создают огромные деньги, играют с ними и уничтожают их. В частности, потому что многие из тех, кто в этом секторе работает, убеждены, что почти всё происходящее в нем по сути – мошенничество¹⁴⁵.

¹⁴⁵ Есть, конечно, и другие занятия, которые по своей сути являются мошенничеством, а также и те, что производят инструменты для мошенничества. Я получил несколько историй от тех, кто пишет курсовые и дипломы на заказ. Умные студенты или выпускники, готовые немного заработать написанием курсовых для ленивых однокурсников, существовали всегда, но в Америке в последние десятилетия это превратилось в целую индустрию, которая координируется на уровне страны. В ней заняты тысячи людей, работающих на полную ставку. Один из них сказал мне, что возникновение этой индустрии – предсказуемый результат того, что сошлись вместе креденциализм (в Америке теперь для получения почти любой должности необходим какой-нибудь диплом) и логика бизне-

Эллиот: Непродолжительное время я работал на одну из бухгалтерских фирм большой четверки. Ее нанял банк, чтобы предоставить компенсацию клиентам, которые пострадали в результате скандала со страхованием выплаты займов (payment protection insurance, PPI). Бухгалтерской фирме платили за каждое судебное дело, у нас же была почасовая оплата. В результате они специально неправильно обучали персонал и устраивали беспорядок, чтобы люди делали одну и ту же работу много раз и всякий раз неправильно. Системы и методы всё время

са.Барри: Когда я впервые начал этим заниматься, то думал, что постоянно буду узнавать что-то новое и увлекательное по широкому спектру тем. Мне довелось написать несколько интересных эссе о квир-теории или об истории древнеримских зрелищ, во время которых убивали животных. Однако в основном я писал бесконечные работы по бизнесу и маркетингу. «Я немного подумал и понял, в чем дело. Необходимость получать высшее образование всё время обосновывается тем, что это *инвестиция в твое будущее*. Взваливать на себя непосильное бремя студенческого долга имеет смысл, потому что когда-нибудь это обеспечит тебе стабильную шестизначную зарплату. Трудно представить, что столько ребят учатся на бакалавра бизнес-администрирования, потому что это их страсть. Я уверен, что они надрываются ради получения диплома, потому что считают его путем к высокооплачиваемой работе. Что касается моих клиентов, то они наверняка думают про себя, что желают увеличить объем инвестиций в обмен на сокращение усилий и гарантию хороших оценок. Сумма, которую я беру за написание нескольких курсовых, составляет лишь крошечную часть средней стоимости обучения.» Я тоже понимаю, в чем дело. Если вы внимательно слушаете преподавателя на бизнес-курсах, когда тот говорит, что пытаться получить максимальную выгоду при минимуме вложений – это нормально и даже похвально, то когда тот же преподаватель дает задание написать работу, у вас нет никаких причин не нанять кого-нибудь для написания работы, если это наиболее эффективное решение.

модифицировались, чтобы никто не мог привыкнуть к новому методу и сделать свою работу правильно. Это означало, что дела нужно было переделывать, а контракты – продлевать.

Если читатель не в курсе, скандал с RPI разразился в Со-единенном Королевстве в 2006 году, когда выяснилось, что множество банков навязывали своим клиентам ненужные и зачастую крайне невыгодные договоры страхования счетов. Суды постановили вернуть значительную часть денег, и в результате возникла целая новая индустрия, которая занималась урегулированием претензий по RPI. Судя по словам Эллиота, по крайней мере некоторые из тех, кто был нанят для обработки этих претензий, намеренно затягивали процесс, чтобы выдоить из контракта всё, что можно.

Эллиот: Высшее руководство должно было знать о происходящем, но напрямую об этом никогда не говорилось. В более неформальной обстановке некоторые из руководителей говорили что-то вроде: «Мы получаем деньги за то, что ковыряемся с протекающей трубой, – ты починишь трубу или позволишь ей и дальше течь?» (или что-то подобное). Банк выделял огромные суммы, чтобы платить компенсации по RPI.

На самом деле этот сюжет довольно часто встречался в тех историях, которые я получил: я слышал, что аналогичные вещи происходят в юридических фирмах, занимающих-

ся выплатой компенсаций в связи с отравлением асбестом. Как только крупная сумма денег, исчисляющаяся сотнями миллионов, выделяется на компенсации для целого класса людей, должна быть организована бюрократическая система, чтобы найти заявителей, обработать иски и распределить деньги. Речь часто идет о сотнях или даже тысячах бюрократов. Поскольку деньги на их зарплаты поступают из того же источника, то у них нет особого стимула эффективно распределять ресурсы. Это то же самое, что убить курицу, несущую золотые яйца! Как указывает Эллиот, это часто приводит к «безумным, абсурдным вещам»: например, офисы намеренно размещают в разных городах и людей заставляют между ними перемещаться, а одни и те же документы печатают и уничтожают по пять раз. В то же время любому, кто расскажет о подобных методах посторонним, угрожают судебным преследованием¹⁴⁶. Ясно, что смысл состоит в том, чтобы выкачать как можно больше денег, прежде чем их получают истцы: чем больше времени потребуется работникам низшего звена, тем больше заработает компания. Но в силу специфических процессов, которые обсуждались в предыдущей главе, сама бессмысленность этого занятия, по-видимому, повышает уровень стресса и насилия.

Эллиот: Всё это было пронизано удивительным цинизмом. Думаю, это приводит к тому, что

¹⁴⁶ Для протокола: мне неизвестно, о какой именно из компаний большой четверки идет речь.

становишься каким-то паразитом. Выяснилось, что работа была к тому же крайне сложной и напряженной: складывалось впечатление, что их бизнес-модель предполагала постановку недостижимых целей, которые каждый раз становились всё масштабнее, так что текучка была высокой и постоянно требовалось нанимать больше сотрудников и неправильно обучать их. Благодаря этому, мне кажется, у фирмы появлялись правдоподобные причины просить клиента о продлении контракта.

Разумеется, это меня деморализовало. Сейчас я устроился уборщиком, и это наименее бредовая работа из всех, что у меня когда-либо были, здесь меньше всего отчуждения.

Дэвид: Кажется, это абсолютно новая категория: работа, которую специально делают неправильно! Как думаешь, насколько это распространено?

Эллиот: Исходя из того, что я слышал от других людей в разных компаниях, индустрия PPI, по сути, вся построена на этом принципе, потому что такие контракты, видимо, могут брать только крупные бухгалтерские фирмы.

Дэвид: Похоже, можно сказать, что в любой системе, где ты в основном имеешь дело с распределением ресурсов, логично создавать как можно больше слоев паразитов. Но кого они в итоге доят? Своих клиентов? Или кого?

Эллиот: Я не знаю, кто в итоге за это платит. Может, банк? Или страховая компания, изначально

страховавшая банк от убытков от мошенничества? Разумеется, в итоге платить придется потребителю и налогоплательщику; всё, что нужно знать этим компаниям, — это как их доить.

Еще в 1852 году Чарльз Диккенс в «Холодном доме» высмеял адвокатов, рассказывая о деле «Джарндисы против Джарндисов». Две команды адвокатов на протяжении многих десятилетий сражались за крупное поместье, пока не сожрали его, после чего просто объявили дело бесперспективным и забросили. Мораль истории в том, что когда коммерческое предприятие распределяет очень крупную сумму денег, то ему прибыльнее всего быть максимально неэффективным.

Разумеется, именно этим, по сути, и занимается весь сектор ФСН: он создает деньги (предоставляя займы), а затем перемещает их по кругу, часто очень сложными способами, извлекая при каждой операции небольшую прибыль. В результате сотрудники банка зачастую испытывают ощущение, что вся затея настолько же бессмысленна, как та бухгалтерская компания, которая специально неправильно обучает сотрудников, чтобы доить денежную корову. Поразительное количество банковских служащих не могут даже понять, в чем состоят реальные функции банка того типа, в котором они работают.

Брюс: Я работаю бухгалтером в депозитном банке. Я так и не понял, чем занимаются депозитные

банки. Я знаю все связанные с ними инструменты, но всегда считал их просто лишним уровнем бухгалтерского учета. Депозитные банки защищают такие инструменты, как акции и облигации. Как они на самом деле это делают? Могут ли русские хакеры украсть эти инструменты? Насколько я могу судить, вся отрасль депозитных банков – это бред.

Возможно, одна из причин замешательства в том, что, судя по всему, общий уровень страха, стресса и паранойи в банках гораздо выше, чем в большинстве других учреждений, которые мы до сих пор рассматривали. На сотрудников чудовищно давят, чтобы они не задавали лишних вопросов. Один мятежный банкир подробно описал мне махинации, при помощи которых крупнейшие банки добиваются от государства введения правил, которые будут соответствовать их интересам, и при этом рассчитывают, что все будут им подыгрывать и делать вид, будто правила были просто навязаны отрасли. Он рассказал мне, что, по его мнению, говорить об этом почти так же жутко, как в пятидесятые было признаться в своей гомосексуальности: «Многие люди читали „О феномене бредовой работы“ и понимают реалии нашей отрасли, однако они (включая и меня) одержимы страхом потерять свою работу. Поэтому мы не говорим об этом и не обсуждаем такие вещи открыто. Мы лжем самим себе, нашим коллегам и нашим семьям».

Оказалось, что такие ощущения широко распространены.

Почти все банковские служащие, с которыми я переписывался, настаивали на полной конфиденциальности. Они скрывали любые детали, при помощи которых можно было бы установить их работодателей. И в то же время многие подчеркивали, что испытали облегчение, когда наконец получили возможность высказать то, о чем думали на протяжении многих лет. Возьмем, к примеру, историю Руперта, экономического мигранта из Австралии, который теперь работает в лондонском Сити. Он рассказывает о бредовизации финансового учреждения, где он сейчас трудится:

Руперт: Что касается банков, то очевидно, что весь сектор не производит никакой стоимости, и, следовательно, всё это бред. Но давайте на минутку отложим этот вопрос в сторону и посмотрим на банковских работников, которые в буквальном смысле ничего не делают. В действительности их не так много, потому что банковское дело представляет собой странное сочетание. В целом мы ничего не делаем, однако в рамках этого ничего всё, что мы делаем, — эффективно, тебя оценивают по заслугам и вообще всё оптимально.

Самый очевидный пример — это HR-департамент, который строит из себя девочек из группы поддержки. В какой-то момент банки поняли, что все ненавидят их и что персонал тоже об этом знает. Они стали пытаться сделать так, чтобы персонал не переживал по этому поводу. У нас есть внутренняя сеть, которую HR-отделу сказали превратить во что-то вроде внутреннего

«сообщества», типа Facebook. Они его создали, но никто его не использует. Тогда они стали пытаться заставить всех пользоваться этой сетью, из-за чего мы стали только сильнее ненавидеть ее. Потом они решили заманить людей тем, что HR-специалисты начали постить кучу сентиментальной чуши, а люди стали вести «внутренние блоги», на которые никто не обращает внимания. Никто так и не стал этим пользоваться.

Они три года этим занимаются. Наша внутренняя интранет-Facebook-страница кишит людьми из HR, которые пишут какие-то радостные пошлости о компании, а их коллеги из HR отвечают им: «Отличный пост! Я полностью согласен». Я понятия не имею, как они это терпят. Это просто памятник полному отсутствию сплоченности в банках.

Есть еще один пример. У них есть такая большая инициатива – запускать недельные программы благотворительности. Я отказываюсь в этом участвовать: вообще я жертвую на благотворительность, но не хочу делать это через мой банк, потому что для них это большой рекламный проект: они пытаются укрепить моральный дух внутри компании и сделать вид, будто банки не присваивают труд посредством ростовщичества. Они ставят «цель»: скажем, участие девяноста процентов сотрудников, всё это «добровольно», а потом два месяца пытаются заставить людей записаться. Если вы не записываетесь, они отмечают ваше имя, и потом к вам приходят люди

и спрашивают, почему вы не записались. В последние две недели перед тем, как это закончится, мы получаем автоматическую рассылку; письма выглядят так, будто генеральный директор «призывает» вас записаться. В последний раз я волновался, что действительно могу потерять работу из-за отказа участвовать в их акции. Для меня это было бы ужасно, поскольку я нахожусь в чужой стране по рабочей визе, не имея права на проживание. Но я всё же выдержал.

Поразительно, сколько человеко-часов уходит на то, чтобы загнать людей в эту «добровольную» благотворительность. По-моему, можно назвать ее добровольно-принудительной (voluntold).

Причем сама эта благотворительность – совершенно пустое занятие. Например, два часа пособирать мусор. Или раздать бездомным несъедобные сэндвичи после того, как кто-то другой уже всё организовал, собрал пакеты с сэндвичами и тому подобное. Банковские служащие просто отмечают, вручают сэндвичи и затем уезжают домой в своих дорогих машинах. Очень часто благотворительные программы запускаются только потому, что существуют призы «лучшей компании-работодателю в сфере X», и один из критериев для выбора победителя – «благотворительная деятельность». Банк должен соответствовать этому критерию, чтобы подать заявку на премию, а премия им поможет нанимать сотрудников. Бог знает сколько часов они тратят каждый год, пытаясь эту премию выиграть.

Ладно, следующий пример: парень, который ведет табель учета рабочего времени...

Перечислив несколько рабочих мест, которые легко автоматизировать и которые, по-видимому, существуют только для обеспечения занятости, Руперт в конце концов добирается до самой очевидно бесполезной должности из всех:

Руперт: Наконец, менеджеры среднего звена. На днях мне нужно было получить разрешение от кого-то из менеджеров среднего звена. Я вошел в систему и нажал кнопку «Отправить заявку на разрешение». Там было указано двадцать пять менеджеров среднего звена (чтобы получить разрешение, нужен только один). Обо всех них, за исключением одного, я вообще никогда не слышал. Что все эти люди делают целыми днями? Они что, не боятся, что их однажды разоблачат и им придется работать в «Макдоналдсе»?

Если верить тому, что рассказывали менеджеры среднего звена, которые связывались со мной, то на вопрос: «Что все эти люди делают целыми днями?» – в большинстве случаев можно ответить: «Особо ничего». По оценке Руперта, на низших уровнях компетентность и эффективность, похоже, действительно являются главными ценностями; но чем выше человек забирается по лестнице, тем меньшую роль они начинают играть.

История Руперта представляет интерес по множеству разных причин. Возьмем сюжет, показывающий, что искус-

ственная конкуренция работает как механизм бредовизации, который также всплывал во множестве других контекстов. Например, многие глупости местных органов власти в Великобритании вызваны аналогичным желанием получить звание «лучшего совета» в данном регионе или в стране в целом. Всякий раз такие соревнования запускают безумную цепь ритуалов для галочки, в данном случае их кульминация – нелепая симуляция благотворительности, которой от работников требуют ради того, чтобы будущим сотрудникам можно было сказать, что компания выбрана одним из лучших мест для работы. В рассказах других работников крупных финансовых учреждений также встречались многие сюжеты из истории Руперта: запутанное сочетание маниакальной, напряженной, но почти волшебной эффективности в одних секторах с очевидно раздутыми штатами в других. И всё это в обстановке, где никто до конца не знает, чем банк на самом деле занимается и даже есть ли вообще разумные основания для его существования; причем обсуждать такие вопросы в принципе нельзя.

Еще один распространенный сюжет: многие из тех, кто работает в финансовых учреждениях, плохо себе представляют (или вообще не представляют), какую функцию реализует их работа в деятельности банка в целом. Здесь это проявляется гораздо сильнее, чем в крупных корпорациях. Ирен, например, работала в нескольких крупных инвестиционных банках в отделе сопровождения новых клиентов. Она должна

была контролировать, соблюдают ли клиенты банка (в данном случае различные хеджевые фонды и частные акционерные фонды) корпоративные стандарты соответствия государственным нормам. Теоретически она должна была проверять каждую операцию, в которой участвовал банк. Совершенно очевидно, что с этими процедурами что-то было нечисто, так как вся реальная работа отдавалась каким-то мутным конторам-субподрядчикам на Бермудах, Маврикии или Каймановых островах («где взятки дешевле») и они никогда не находили никаких проблем. Но поскольку одобрить сто процентов операций было невозможно, пришлось соорудить целую сложную систему, чтобы создать впечатление, будто иногда они действительно находили проблемы. Ирен сообщала, что эти сторонние эксперты одобрили операцию, а комиссия по контролю качества проверяла предоставленные Ирен документы и честно находила опечатки и другие мелкие ошибки. После этого сведения об общем количестве операций в каждом департаменте, по которым был отказ, передавались в отдел ключевых показателей и сводились в таблицы. В результате все участники процесса могли каждую неделю часами спорить на совещаниях о том, действительно ли в том или ином конкретном случае имелись реальные основания для отказа по операции.

Ирен: Над производителями бреда из отдела ключевых показателей располагалась еще одна каста бредогенераторов – специалисты по обработке данных.

Их работа заключалась в том, чтобы сводить показатели отказов и при помощи сложных программ делать из этих данных красивые картинки. Начальники показывали эти красивые картинки своим начальникам, чтобы не чувствовать себя так неловко из-за того, что они понятия не имеют, о чем говорят и чем на самом деле занимаются их сотрудники. В [Большом Банке А] у меня за два года сменилось пять руководителей. В [Большом Банке Б] – три. Подавляющее большинство из них были назначены вышестоящими начальством по протекции и «получили в подарок» эти замки из дерьма. К сожалению, во многих случаях компании таким образом заполняли квоты на представителей меньшинств на руководящих позициях.

Мы вновь имеем дело с тем же сочетанием мошенничества, притворства (никому не разрешалось говорить о подозрительных компаниях на Каймановых островах) и системы, созданной для того, чтобы быть непонятной, которую потом спихнули на менеджеров, не имеющих ни малейшего представления о происходящем под ними, – потому главным образом, что в этом не было никакого смысла. Всё это было просто бестолковым ритуалом. Совершенно неясно при этом, знал ли о том, насколько это бессмысленно, кто-нибудь на вершине пищевой цепи: обработчики данных, проходящие мимо руководители или хотя бы назначившее их начальство.

Наконец, вдобавок к обычному искусственно созданно-

му стрессу и напряжению, к рывканью по поводу дедлайнов, к типичным садомазохистским отношениям и привычному испуганному молчанию (то есть ко всему тому, что обычно происходит, когда в бессмысленных проектах действуют отношения подчинения) на работников также оказывалось сильное давление с тем, чтобы они участвовали в разных ритуалах, призванных доказать, что организация действительно о них заботится. В компании Ирен наигранные благотворительные мероприятия не проводились, зато были эзотерические семинары, которые часто доводили ее до слез:

Ирен: В дополнение к измерению ключевых показателей у нас проводились жестокие и высокомерные семинары по «гибкости» и «осознанности». Нет, вы не можете сократить рабочее время. Нет, вы не можете получать больше. Нет, вы не можете выбирать, от каких бредовых проектов отказаться. Но вы можете высиживать на этих семинарах, где банк расскажет вам, насколько высоко он ценит гибкость.

Семинары по осознанности были еще хуже. Они пытались свести непостижимую красоту и поразительную печаль человеческой жизни к грубой телесности дыхания, приема пищи и испражнения. Дыши осознанно. Ешь осознанно. Испражняйся осознанно, и тебя ждет успех в бизнесе.

Всё это, видимо, делалось для того, чтобы напомнить сотруднику, что если сводить жизнь к чисто физиологическим

аспектам, то становится не так уж важно, что некоторые абстракции «реальнее» других и что некоторые офисные задачи, как представляется, служат законным, нравственным или даже экономическим целям, а другие – нет. Как будто они сначала запрещают тебе признавать, что ты участвуешь в пустом ритуале, а потом заставляют тебя посещать семинары, где нанятые ими гуру говорят тебе: «В конечном счете разве не всё, что мы делаем, – пустой ритуал?»

Истории Эллиота, Руперта и Ирен позволяют нам взглянуть с разных точек зрения на очень крупные и сложные организации. При этом все они ограничены специфическими позициями авторов и потому неполны: ни одна из этих историй не дает общей обзорной перспективы. Однако не совсем понятно, доступна ли такая перспектива вообще кому-нибудь. Разумно предположить, что начальникам из истории Ирен, которые намеренно назначали представителей меньшинств руководителями в отдел сопровождения новых клиентов, было известно, что работа в этой части компании – в основном бред. Но даже они могут в точности не знать, как и почему это происходит. Невозможно также провести какое-нибудь секретное исследование, чтобы определить, какая часть банковских работников втайне считают свою работу бредом и в каких отделах их больше всего. Из всех, кого я встречал, ближе всего к всеобъемлющему пониманию ситуации подобрался парень по имени Саймон. Он работал в нескольких международных банках, занимаясь управлением

рисками. По его словам, это означало, что в основном он анализировал и «искал проблемы во внутренних процессах».

Саймон: В одном банке я два года анализировал ключевые платежные и операционные процессы. Моей единственной целью было выяснять, как персонал мог бы использовать компьютерные системы с целью мошенничества и кражи, и предлагать решения, позволяющие это предотвратить. Совершенно случайно я обнаружил, что большинство работников банка не знают, зачем они делают то, что делают. Они говорили, что им просто сказали заходить в эту систему, выбирать один пункт меню и вводить некоторые данные. Они не знали зачем.

По сути, работа Саймона заключалась в том, чтобы выступать всевидящим оком и определять, как разные элементы множества подвижных частей банка согласуются друг с другом, а также исправлять все обнаруженные нестыковки, уязвимости и случаи дублирования функций. Другими словами, он был самым компетентным человеком для ответа на поставленный нами вопрос, какого только можно встретить. Вот его выводы:

Саймон: По моим скромным оценкам, не менее восьмидесяти процентов из шестидесяти тысяч сотрудников банка были не нужны. Их работу могла бы полностью выполнять программа, либо же эта работа вообще была не нужна, потому что сам процесс, который программы запускали и поддерживали, был

бредом.

Другими словами, сорок восемь из шестидесяти тысяч работников банка не делали ничего полезного (или ничего, чего не могла бы с легкостью делать машина). Саймон считает, что де-факто это была бредовая работа, хотя у самих работников банка не было возможности оценить или коллективно проанализировать ситуацию и они вынуждены были держать любые подозрения при себе. Но почему руководство банка не узнало о происходящем и ничего не предприняло? Самый простой ответ на этот вопрос мы получим, если посмотрим, что произошло, когда Саймон предложил кое-что изменить:

Саймон: Однажды я разработал программу, которая устраняла критическую уязвимость в системе безопасности. Я собирался представить ее директору, который позвал на совещание всех своих консультантов: в конференц-зал пришло двадцать пять человек. Я столкнулся с очень враждебным отношением во время совещания и после него, и тогда постепенно начал понимать, что моя программа автоматизирует всю ручную работу, за которую им сейчас платят. Не похоже, чтобы сама работа им нравилась: она была утомительной, монотонной и скучной. Моя программа стоила пять процентов от суммы, которую они платят тем двадцати пяти людям. Но они были непреклонны.

Я обнаружил множество аналогичных проблем и предложил для них решения. Но за всё время, что я там работал, ни одно из моих предложений не

было реализовано. Потому что в каждом из случаев если бы проблемы были решены, то люди лишились бы мест, а места эти были нужны только для того, чтобы руководитель, перед которым они отчитываются, чувствовал, какой он могущественный.

Так что даже если эти рабочие места и не были созданы для шестерок (думаю, большинство из них изначально создавалось не для этого), но всё же сохраняют их в итоге именно по этой причине. Конечно, угроза автоматизации вызывает постоянную озабоченность в любой крупной компании. Я знаю фирмы, где программисты приходят на работу в футболках с надписью: «Проваливай, или я заменю тебя крохотным скриптом». Однако в данном случае, как и во многих других, эта обеспокоенность дошла до самой верхушки, до директоров, – а директора (если, например, они каким-либо образом занимаются прямыми инвестициями) гордятся той беспощадностью, с которой они приобретают акции других корпораций и обременяют их огромными долгами во имя сокращения штата и повышения эффективности. При этом те же самые директора гордятся раздутым штатом собственных подчиненных. Фактически, если Саймон прав, они делают это потому, что именно так и устроены крупные банки: они состоят из множества феодальных свит, каждая из которых отвечает перед своим феодалом-директором¹⁴⁷.

¹⁴⁷ Иногда приводится еще одна причина увеличения числа ненужных уровней управленческого и административного персонала – защита от угрозы судебных

исков. Вот что рассказал Аарон, банковский служащий: «Теперь такие должно-сти, как руководитель аппарата, стали привычным делом для крупных финансов-ных учреждений... они попросту создают лишний буфер, который должен защи-щать старших менеджеров от любых судебных разбирательств с регулирующими органами и недовольными сотрудниками. Этот буфер никогда не срабатывает, потому что во время судебного разбирательства истец *всегда* указывает в судеб-ных документах имя старшего менеджера, так как это максимально увеличивает вероятность урегулирования дела, ведь никто не хочет портить репутацию. Чем в итоге занимаются руководители аппарата? Как правило, они проводят совеща-ния со старшими менеджерами и их командами, после чего заказывают управ-ленческим консультантам бесполезные исследования, чтобы выяснить, почему так низок моральный дух (на этот вопрос гораздо проще ответить, если просто спросить мнение работников). Часто они организуют дни благотворительности и заказывают статьи в газетах и журналах». Если верить Аарону, работники HR-отделов теперь стали реже выполнять эти функции, потому что они тоже боят-ся юридической ответственности. Очевидно, в разных банках дело обстоит по-разному.

О том, в каких аспектах нынешняя форма менеджериального феодализма напоминает классический феодализм, а в каких – нет

Размер верхушки и ее доход увеличиваются, потому что ценность, создаваемая реально производящими работниками из низших страт, присваивается теми, кто наверху. Верхние классы грабят всех остальных, и им нужно всё больше труда охранников, чтобы обеспечить сохранность награбленного.

Кевин Карсон

Имеет смысл вернуться к примеру феодального лорда из второй главы – на самом деле это очень хороший пример. Тогда я использовал образ феодала и слуг в качестве метафоры. Но в случае с банками не совсем ясно, в какой мере это метафора, а в какой это буквально так и есть. Как я уже указывал, феодализм по сути является системой перераспределения. Крестьяне и ремесленники что-то производят (в основном самостоятельно), а феодалы выкачивают часть производимой ими продукции – обычно при помощи сложного набора законов и традиций (в университете антропологи

нас научили термину «прямое юридико-политическое изъятие»¹⁴⁸) – и потом делят добычу между своими работниками, лакеями, воинами и вассалами. Меньшую часть добычи они возвращают ремесленникам и крестьянам, пуская ее на финансирование праздников и пиров, а иногда на подарки и милости. При таком механизме нет особого смысла говорить о «политике» и «экономике» как об отдельных сферах, потому что блага изымаются при помощи политических средств и распределяются в политических целях. На самом деле о том, что «экономика» – это прежде всего автономная сфера человеческой деятельности, заговорили только с появлением первых ростков промышленного капитализма.

В условиях капитализма в классическом смысле этого слова прибыль извлекается из управления производством: капиталисты нанимают людей, чтобы те что-то делали, строили, чинили или поддерживали. Они не получают прибыли, пока их общие накладные расходы, включая деньги на оплату работников и подрядчиков, не окажутся ниже, чем сумма выручки, полученной от клиентов или покупателей. В условиях классического капитализма действительно нет никакого смысла нанимать ненужных работников. Чтобы максимизировать прибыль, необходимо платить минимальному числу работников минимальную сумму денег; на рынке с вы-

¹⁴⁸ Вероятно, стоит упомянуть, что экономический факультет моего колледжа полностью находился в руках марксистов; эта фраза восходит по меньшей мере к Перри Андерсону (см.: *Андерсон П. Переходы от античности к феодализму*. М., 2007).

соким уровнем конкуренции вряд ли выживут те, кто нанимает ненужных работников. Именно поэтому догматики-либертарианцы, а в данном случае и ортодоксальные марксисты вместе с ними всегда будут настаивать, что наша экономика не может изобиловать бредовой работой, — это должно быть какой-то иллюзией. Но в логике феодализма, где экономические и политические соображения во многом совпадают, такое поведение становится вполне разумным. Как и в случае с распределением компенсаций по РРІ, вся суть заключается в том, чтобы схватить мешок с добычей, украв его у врагов или отобрав у простых людей посредством сборов, пошлин, арендной платы и налогов, а потом перераспределить награбленное. В процессе создается свита сопровождающих, которая одновременно выступает и наглядным показателем величия и роскоши, и механизмом распределения политических милостей: например, через подкуп потенциальных мятежников, поощрение верных союзников (головорезов) или через создание сложной иерархии почестей и титулов для нижестоящей знати, из-за которых та будет устраивать склоки.

Всё это очень напоминает внутреннее устройство крупной корпорации, и думаю, что это не случайно: такие компании всё меньше и меньше заняты производством, строительством, починкой или поддержкой чего-нибудь и всё больше — политическими процессами присвоения, распределения и размещения денег и ресурсов. Это, опять же, означает,

что различать политику и экономику становится всё сложнее. Мы видели это на примере возникновения банков, которые «слишком велики для банкротства»: их лоббисты обычно сами пишут те законы, по которым государство вроде бы должно регулировать их деятельность. Однако в первую очередь это заметно по тому, что сама финансовая прибыль получается преимущественно с помощью юридико-политических методов. Например, JPMorgan Chase & Co, крупнейший банк в Америке, в 2006 году, по собственным данным, около двух третей прибыли получал за счет «сборов и штрафов», потому что «финансовая деятельность» в основном заключается в купле-продаже долгов других людей – долгов, которые, разумеется, можно взыскать в судебном порядке^{149[2]}.

Почти невозможно точно подсчитать, какая именно часть дохода обычной семьи в Америке, Дании или Японии каждый месяц уходит в руки компаний из сектора ФСН. Однако есть все основания полагать, что это весьма значительная доля, – более того, что в численном выражении она больше, чем прибыль, которую компании корпоративного сектора получают напрямую от производства и продажи товаров и услуг в тех же странах. Даже фирмы, которые кажутся нам

¹⁴⁹ Тезис, который я здесь развиваю, а также некоторые примеры взяты из первой главы^[2]

^[2] В действительности речь идет о введении к книге. – *Примеч. пер.* книги (см.: Гребер Д. Утопия правил. О технологиях, глупости и тайном обаянии бюрократии. С. 6–43).

воплощением старого промышленного порядка (например, американские General Motors и General Electric), сейчас получают всю или почти всю прибыль благодаря своим финансовым отделам. GM, к примеру, зарабатывает благодаря процентам с кредитов на покупку автомобилей, а не за счет продажи этих автомобилей.

Между средневековым феодализмом и его нынешней финансовой разновидностью есть одно принципиальное различие. Мы уже упоминали о нем ранее. Средневековый феодализм основывался на принципе самоуправления производителей. Люди, чья работа была основана на каком-либо специальном знании, будь то производители кружева, колесные мастера, торговцы или правоведы, должны были коллективно регулировать свои собственные дела и решать, кому будет разрешено получить профессию и как будет устроено обучение. Внешний контроль был минимальным. Гильдии и аналогичные организации обычно обладали сложной внутренней иерархией (хотя не всегда она была настолько сложной, как сейчас: например, во многих средневековых университетах студенты сами выбирали профессоров), но, по крайней мере, средневековый кузнец или мыловар мог заниматься своей работой, будучи уверен, что ни один человек, который сам не является кузнецом или мыловаром, не будет рассказывать ему, что он что-то делает неправильно. Очевидно, что промышленный капитализм это изменил, а развитие менеджериализма в XX веке продвинуло процесс еще даль-

ше; однако вместо того, чтобы в какой-то мере повернуть всё вспять, финансовый капитализм только ухудшил ситуацию. Стремление к «эффективности» привело к тому, что менеджеры, руководители и другие так называемые эксперты по вопросам эффективности стали обладать всё большей и большей властью, а настоящие производители почти лишились автономии¹⁵⁰. В то же время появляется такое ощущение, что уровни и классы менеджеров множатся до бесконечности.

* * *

История чайной фабрики Elephant Tea, расположенной неподалеку от Марселя, представляет собой отличную притчу о том, что произошло с капитализмом за последние сорок с лишним лет. В настоящий момент предприятие захвачено работниками. Я был на фабрике несколько лет назад, и один из участников захвата показал мне и моим друзьям территорию и рассказал историю произошедшего. Изначально это

¹⁵⁰ Разумеется, официально об этом так не говорят. Естественно, в любой «креативной» отрасли, от разработки программного обеспечения и до графического дизайна, производство обычно отдается на субподряд небольшим группам (знаменитые стартапы Кремниевой долины) или отдельным людям (временные независимые подрядчики), которые работают автономно. Но такие люди часто получают очень низкие компенсации. Хорошую критическую историю менеджериализма см. в недавней работе: *Hanlon G. The Dark Side of Management: A Secret History of Management Theory*. London, 2016.

было местное предприятие, но в эпоху слияний и поглощений компанию купил Unilever, владелец Lipton, крупнейшего в мире производителя чая. Сначала компания особо не вмешивалась в организацию фабрики. У рабочих, однако, была привычка возиться с техникой, и к 1990-м они ввели ряд усовершенствований, которые ускорили производство более чем на пятьдесят процентов. Таким образом, прибыль значительно выросла.

В пятидесятые, шестидесятые и семидесятые в большинстве промышленно развитых стран существовало негласное правило, что если производительность отдельного предприятия возрастает, то некоторая часть дополнительной прибыли перераспределяется среди работников в форме увеличения заработной платы и пособий. Начиная с восьмидесятых это правило перестало работать. Это произошло и в данном случае:

«Дали ли нам что-то из этих денег? – спросил наш гид. – Нет. Использовали ли они их, чтобы нанять больше рабочих, купить новую технику или расширить деятельность? Нет, этого они тоже не сделали. Так что же они сделали? Они стали нанимать всё больше и больше белых воротничков. Изначально, когда я начал здесь работать, их было всего двое: начальник и парень, который занимался кадрами. Так продолжалось на протяжении многих лет. А тут по предприятию внезапно стали разгуливать три, четыре, пять, семь парней в костюмах. Компания придумывала для них

разные причудливые должности, но в основном они занимались тем, что пытались найти себе какое-нибудь занятие. Они каждый день ходили вниз и вверх по мосткам, пялились на нас и строчили что-то в своих блокнотах, пока мы работали. Потом они устраивали совещания, проводили обсуждения и писали отчеты. Но они по-прежнему не могли найти стоящую причину для своего существования. Потом наконец один из них придумал решение: „Почему бы нам просто не закрыть всю фабрику, не уволить работников и не перевести производство в Польшу?“»

Вообще говоря, дополнительных менеджеров нанимают под предлогом повышения эффективности. Но в этом случае улучшать было практически нечего: рабочие сами повысили эффективность настолько, насколько это вообще возможно. Но менеджеров всё равно наняли. Это показывает, что мы имеем здесь дело никак не с эффективностью, а с изменением представлений о моральной ответственности корпораций. Примерно с 1945 по 1975 год существовала так называемая кейнсианская сделка между рабочими, работодателями и государством. В рамках этих негласных правил считалось, что повышение производительности рабочих должно сопровождаться реальным увеличением их вознаграждения. График на следующей странице подтверждает, что именно это и происходило. В 1970-е эти два показателя начали расходиться: вознаграждение практически вышло на плато, а производительность устремилась вверх, как ракета (см. рисунок 5).

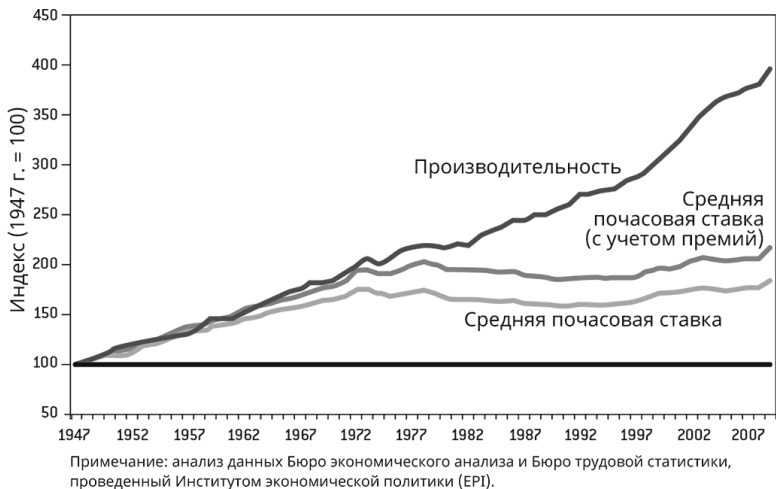


Рисунок 5

Это цифры по США, но аналогичные тенденции можно наблюдать практически во всех промышленно развитых странах.

Куда же ушла прибыль от возросшей производительности? Заметная ее часть, как нам часто напоминают, раздула состояние одного процента богачей: инвесторов, директоров и представителей высших эшелонов класса профессиональных управленцев. Но если мы посмотрим на предприятие Elephant Tea как на модель всего корпоративного мира, то станет очевидно, что произошло не только это. Другая значительная часть прибыли от роста производительности труда пошла на создание совершенно новых и по большей части

беспольных позиций для профессиональных управленцев, которые, как мы заметили на примере университетов, обычно сопровождаются небольшими армиями столь же бесполезного административного персонала. Как мы неоднократно видели, сотрудников сначала принимают на работу, а уже *потом* кто-то должен придумать, будет ли у них вообще какое-нибудь дело.

Иначе говоря, на самом деле аналогия с феодализмом – вовсе не аналогия. Менеджериализм стал предлогом для создания новой замаскированной формы феодализма, где богатство и положение в обществе имеют не экономическое, а политическое происхождение, – или, точнее, где с каждым днем всё сложнее определить, в чем разница между «экономическим» и «политическим».

Другая классическая черта средневекового феодализма – формирование иерархии знати или должностных лиц: король в Европе мог жаловать барону землю в обмен на определенное количество рыцарей для своей армии, а барон, в свою очередь, жаловал большую часть этой земли на том же основании местным вассалам, и так далее. Такой переход имущества, процесс «субинфеодации», продолжался вплоть до владельцев поместий. Таким образом возникли звания герцогов, графов, виконтов и тому подобные, которые до сих пор существуют в таких странах, как Англия. В Индии и Китае этот процесс, как правило, проходил опосредованным образом: обычно доходы с определенной территории или провин-

ции просто распределялись среди чиновников, которые чаще всего жили в ближайшем городе. Однако для нас здесь эта разница не так важна; результат был примерно одним и тем же¹⁵¹.

Я предлагаю сформулировать следующий общий принцип: в любой политико-экономической системе, основанной

¹⁵¹ Существуют разные определения феодализма. Это понятие может обозначать любую экономическую систему, основанную на взимании дани, а может указывать на конкретную систему, преобладавшую в Северной Европе в период классического Средневековья, при которой земля предоставлялась в обмен на военную службу в рамках якобы добровольных отношений вассалитета. За пределами Европы существование такой системы зафиксировано главным образом в Японии. С этой точки зрения большая часть других азиатских империй и королевств были, как назвал их Вебер, «патримониальными пребендальными» системами, где каждый барин или важный чиновник собирал доходы с определенной территории, но необязательно находился на ней или непосредственно управлял ею. Позднее европейские короли, когда в их руках оказывалась сосредоточена власть, пытались навязать такую систему своим подданным. Всё это можно бесконечно раскладывать на мелкие детали, но здесь я только хочу показать, что в системах, где есть первичные производители и есть те, чья основная работа состоит в том, чтобы перемещать всё туда-сюда, последние почти всегда оказываются включенными в очень большие командные иерархии. В этом отношении особенно ярким выглядит пример восточноафриканского королевства Ганда в XIX веке: всю сельскохозяйственную и большую часть производственной деятельности выполняли женщины; как следствие, большинство мужчин либо оказались включены в сложную иерархию носителей официальных титулов, тянувшуюся от каждой деревни до короля, либо становились лакеями и слугами этих чиновников. Когда праздных мужчин становилось слишком много, правители начинали войны или просто сгоняли тысячи людей в одно место и истребляли их. (Лучший обобщающий обзор феодализма с марксистской точки зрения см. в недавней работе: *Wood E. M. The Origins of Capitalism: A Longer View. London, 2002*; о Ганде см.: *Ray B. C. Myth, Ritual and Kinship in Buganda. London, 1991*).

на присвоении и распределении товаров, а не на их реальном создании, перемещении или обслуживании, где поэтому значительная часть населения вовлечена в перемещение ресурсов вверх-вниз внутри системы, эта часть обычно оказывается включена в сложную иерархию со множеством уровней (не менее трех, а иногда до десяти-двенадцати и даже больше). Добавлю, что одно из следствий этого принципа состоит в том, что в рамках этих иерархий грань между вассалами и подневольными часто размывается, поскольку почтение перед вышестоящими часто является главной обязанностью работника. Большинство важных участников этой системы – одновременно и сеньоры, и вассалы.

Как менеджериальный феодализм проявляет себя в креативных индустриях, бесконечно увеличивая число промежуточных руководителей

Каждому декану нужен вице-декан и замдекана, а каждому из них нужна команда управленцев, секретари и административный персонал; все они существуют только для того, чтобы нам было сложнее учить, проводить исследования и выполнять самые элементарные рабочие обязанности.

Британский академический исследователь, пожелавший остаться неизвестным¹⁵²

Расцвет менеджериального феодализма привел к такой же одержимости иерархией ради иерархии. Мы уже рассмотрели феномен менеджеров, чья работа заключается в том, чтобы быть менеджерами других менеджеров, а в рассказе Ирен мы видели, как банки используют сложные механизмы и создают иерархию офисов, чтобы бесконечно усложнять массив произвольных и в конечном счете бессмысленных данных. Часто такая менеджериальная субинфеодация – пря-

¹⁵² Цитируется как анонимный источник в статье: Preston A. The War Against Humanities in Britain's Universities // Guardian. Education Section. 2015. No. 1 (March 29).

мой результат высвобождения «сил рынка». Вспомним историю Курта, с которой мы начали первую главу: он работал субподрядчиком субподрядчика субподрядчика немецкой армии. Его должность была создана непосредственно в результате рыночных реформ, призванных сделать государство более эффективным.

Тот же феномен можно наблюдать в десятке разных областей. Например, почти все «креативные индустрии» оказались под властью всё новых и новых уровней менеджеров, чья основная работа – продавать что-то друг другу. Возьмем книгоиздательство: редакторы академических издательств часто не читают даже половины книг, которые должны редактировать, потому что большую часть времени должны что-то продавать другим редакторам. В изобразительном искусстве за последние годы возник совершенно новый слой менеджеров-посредников, называемых кураторами, которые собирают работы художников, и эта деятельность теперь зачастую считается настолько же ценной и важной, как само искусство. Даже в журналистике взаимоотношения между редакторами и репортерами усложнились благодаря дополнительному слою «продюсеров»¹⁵³. В кино и на телевидении

¹⁵³ Можно утверждать, что Марсель Дюшан, поместивший писсуар в художественную галерею и объявивший это произведением искусства, открыл дверь, через которую менеджериализм проник в искусство. В любом случае сам он в итоге пришел в ужас от того, что скрывалось за этой дверью, и провел последние десятилетия своей жизни, играя в шахматы. Он утверждал, что это одно из немногих доступных ему занятий, которое невозможно превратить в товар.

дела обстоят особенно печально – по крайней мере, такое впечатление производят свидетельства тех, кто там работает. Если раньше студийная система Голливуда опиралась на довольно простые отношения между продюсерами, режиссерами и сценаристами, то в последние десятилетия начался, как кажется, бесконечный процесс менеджериальной субинфеодации, который привел к появлению огромного числа продюсеров, заместителей продюсеров, исполнительных продюсеров, консультантов и так далее. Все они постоянно ищут хоть что-нибудь, чем можно заняться¹⁵⁴.

Я получил несколько историй от тех, кто занимается «разработкой» телепрограмм. Они работают на небольшие компании, чей бизнес – придумывать концепции программ и предлагать их более крупным компаниям. Вот пример, кото-

¹⁵⁴ Многие рассказывали мне, что одной из причин убогой посредственности или даже простой несогласованности множества современных киносценариев является то, что каждый сверхштатный сотрудник обычно настаивает на том, чтобы поменять по меньшей мере одну-две строчки и потом иметь возможность сказать, что он повлиял на итоговый результат. Я впервые услышал об этом после просмотра невероятно плохого римейка 2008 года фильма «День, когда Земля остановилась». Весь сюжет, казалось, был сконструирован таким образом, чтобы подготовить зрителя к кульминационному моменту, когда пришелец поймет человеческую природу (что люди по сути не злые, просто не умеют справляться с горем). Но когда этот момент наступил, пришелец так и не сказал этого. Я спросил у друга из киноиндустрии, как такое могло произойти; он уверил меня, что та реплика, которую я ожидал, почти наверняка была в первоначальном сценарии, и какие-нибудь бесполезные руководители вмешались и убрали ее. «Обычно десятки этих парней носятся вокруг во время производства любого фильма, и каждый из них считает, что должен влезть и изменить хотя бы одну строчку. Иначе какой смысл им там находиться?»

рый демонстрирует, насколько сильно всё изменилось, когда в процесс были внедрены рыночные элементы:

Оуэн: Я занимаюсь разработкой. Эта область телеиндустрии за последние двадцать лет значительно выросла. Раньше телепрограммы создавались по заказу директора канала: он просил продюсеров, которые ему нравятся, сделать шоу по их вкусу. Не было никакой «разработки», люди просто делали шоу.

Теперь у каждой телекомпании (и кинокомпании тоже) есть своя группа разработчиков, в состав которой входят от трех до десяти человек. Их идеи выслушивают специальные уполномоченные заказчика, которых со временем становится всё больше. Никто из этих людей не занимается созданием телешоу.

Четыре года я не мог продать ни одного шоу. Дело не в том, что они были какими-то особенно плохими, а из-за кумовства и политических интриг. Эти четыре года мне вообще ничего не дали. Я мог бы всё это время сидеть и ковыряться в заднице, и ничего бы не изменилось. Или мог бы снимать в это время кино.

Я бы сказал, что в среднем команда по разработке получает заказ на одно шоу каждые три-четыре месяца. Это бред от начала до конца.

Аналогичные жалобы можно регулярно услышать и в академической среде: раздражение вызывает не только бессмысленность процесса, но и, как с любыми ритуалами для галочки, тот факт, что приходится тратить намного больше времени, продвигая, анализируя, наблюдая и споря о рабо-

те, а не занимаясь ею. В кино-, теле- и даже радиоиндустрии положение становится еще более грустным, потому что из-за внутренней коммерциализации отрасли значительная часть работников тратит время на работу над программами, которых нет и которые никогда не выйдут. Аполлония, например, работала в команде разработчиков и продвигала идеи реалити-шоу с названиями вроде «Вжик!» (в нем мужчины, которые по итогам зрительского голосования признавались слишком неразборчивыми в связях, подвергались вазэктомии в прямом эфире), «Домохозяйки-транссексуалки» и – это реальное название – «Слишком жирный, чтобы трахаться». Во всех случаях были подобраны актеры и проведена рекламная кампания, но ни одно из этих шоу так и не было снято.

Аполлония: Таким образом, мы вместе придумывали идеи и потом продавали их телесетям. То есть нужно было найти талантливых актеров, сделать видеопревью (тридцатисекундный проморолик для шоу, которого еще не существует) и затем всем его показывать, чтобы телесеть его купила. За время моей работы мы не продали ни одного шоу – очевидно, из-за того, что мой начальник был идиотом.

Аполлония выполняла всю работу, так что два других члена ее команды – вице-президент и старший вице-президент – могли порхать по городу, встречаясь другими вице-президентами и старшими вице-президентами за обедом, и вооб-

ще вести себя как влиятельные медиадиректора. Пока она там работала, результат этих усилий был всегда равен нулю.

Почему так вышло? И что происходит, когда идею *одобряют*? Один из сценаристов, работающий сейчас в Голливуде, любезно прислал мне подробный анализ с описанием, что пошло не так и как теперь всё устроено:

Оскар: В золотой век Голливуда, начиная с 1920-х и до 1950-х, в студиях была вертикальная организация. Каждой компанией руководил один человек, который принимал все решения и вкладывал собственные деньги. Во главе тогда еще не стояли промышленные конгломераты, и совета директоров тоже не существовало. «Главы» студий были далеко не интеллектуалами и не художниками, но у них была хорошая интуиция, они умели рисковать и обладали врожденным чутьем, которое им подсказывало, почему тот или иной фильм выстрелит. Вместо того чтобы нанимать армии директоров, они нанимали армии писателей для сценарного отдела. Эти писатели регулярно получали зарплату, их контролировали продюсеры. Все были в штате и на балансе студии: актеры, режиссеры, сценографы, декорации и так далее.

Начиная с шестидесятых, продолжает он, эта система стала подвергаться нападкам, ее называли вульгарной и тиранической, обвиняли в том, что она душит художественный талант. Сначала брожение действительно открыло путь некоторым новаторским концепциям, но в итоге всё преврати-

лось в корпорации, и душили они куда сильнее, чем что-либо до них.

Оскар: В шестидесятые и семидесятые были открытия (Новый Голливуд: Битти, Скорсезе, Коппола, Стоун), так как в это время киноиндустрия находилась в полном хаосе. Затем, в восьмидесятые, власть над студиями захватили корпоративные монополии. Когда Coca-Cola приобрела студию Columbia Pictures (на короткое время), это было большим событием и, думаю, признаком грядущих перемен. С тех пор те, кто любит фильмы или хотя бы смотрит фильмы, их производством больше не занимаются. (Очевидно, что это связано с наступлением неолиберализма и значительными переменами в обществе.)

Постепенно сложилась система, которая была заполнена бредом на всех уровнях. Процесс «разработки» («ад разработчиков», как предпочитают называть его сценаристы) теперь предполагает, что каждый сценарий должен пройти не через одного, а примерно через полдюжины похожих друг на друга, как клоны, директоров с названиями должностей вроде (Оскар перечисляет): «Управляющий директор по международному контенту и перспективным кадрам, исполнительный управляющий директор, исполнительный вице-президент по разработке и – мое любимое – исполнительный креативный вице-президент по телевещанию)». Большинство из них вооружены степенями MBA по маркетингу и финансам, но почти ничего не знают об истории и технических аспектах

кино и телевидения. Судя по всему, их профессиональная деятельность, как и у начальника Аполлонии, почти полностью состоит из написания писем и якобы важных деловых обедов с другими директорами с такими же сложными должностями. В результате некогда простой бизнес, суть которого состояла в презентации и продаже идей для сценариев, превратился в невероятно запутанную игру самопродвижения, которая может продолжаться годами, прежде чем проект наконец будет принят.

Важно подчеркнуть, что это происходит не только в том случае, когда независимый автор пытается «наудачу» продать студии идею сценария, но даже тогда, когда речь идет о штатных сотрудниках – сценаристах, которые уже работают в студии или продюсерской компании. Оскар обязан работать с инкубатором, роль которого приблизительно соответствует роли литературного агента, и помогать ему готовить предложения по сценариям, которые инкубатор затем передаст своей сети высших руководителей внутри компании или за ее пределами. В приведенном ниже фрагменте Оскар рассказывает еще об одном телешоу, однако он подчеркивает, что точно такой же процесс происходит и при создании фильмов:

Оскар: Я «разрабатываю» ряд проектов вместе с этим инкубатором... пишу «библию» – шестидесятистраничный документ, подробно описывающий концепцию проекта, его

персонажей, эпизоды, сюжеты, темы и так далее. После этого начинается аттракцион с продвижением. Вместе с инкубатором я предлагаю проект уйме вещательных компаний, финансовых фондов и продюсерских компаний. Эти люди как будто бы находятся на вершине пищевой цепи. С ними можно месяцами находиться в коммуникационном вакууме: вам не будут отвечать на письма и так далее. Телефонные звонки считаются проявлением назойливости, граничащим с домогательством. Их работа – читать и искать проекты, но связаться с ними так же тяжело, как если бы они работали в хижине посреди джунглей Амазонки.

Продвижение – это стратегический танец. Каждому сообщению предшествует как минимум неделя ритуальной задержки. Через месяц-другой, однако, кто-то из директоров может проявить интерес и даже согласиться на личную встречу:

Оскар: На встречах они просят заново представить им проект (хотя предполагается, что они его уже читали). После этого они обычно задают тебе одни и те же заранее заготовленные вопросы с множеством специальных терминов... Они всегда очень уклончивы и обязательно перечислят тебе всех других директоров, которые должны одобрить проект в случае, если будет решено дать ему ход.

Потом ты уходишь, и они о тебе забывают... и ты должен им напоминать, и цикл начинается заново. На самом деле руководитель редко когда скажет тебе «да»

или «нет». Если он скажет «да», а проект потом зайдет в тупик или же будет реализован и провалится, то он лично будет за это отвечать. Если же он скажет «нет», а потом проект добьется успеха где-то в другом месте, то его обвинят в недосмотре. Больше всего на свете директора ненавидят брать на себя ответственность.

Игра, таким образом, заключается в том, чтобы как можно дольше не давать мячу коснуться земли. Даже для того, чтобы заключить договор о приобретении прав на будущий сценарий, что предполагает выплату чисто символической суммы, обычно требуется разрешение от трех других подразделений компании. После подписания договора начинаются новые проволочки:

Оскар: Они скажут, что текст, который они приобрели, слишком длинный для рассылки; им нужна сокращенная презентация. Или они вдруг захотят внести изменения в концепцию. Тогда мы проводим совещание, обсуждаем это, устраиваем мозговой штурм.

Значительная часть этого процесса нужна только для того, чтобы оправдать существование их должностей. Каждый в комнате будет отстаивать собственную точку зрения, отличную от остальных, просто потому, что иначе не было бы причины там находиться. Это какофония идей, и они будут изъясняться предельно абстрактно, предельно умозрительно. Они гордятся тем, что разбираются в маркетинге и обладают пронизательным умом, но на самом деле сыплют

общими фразами.

Директору нравится говорить метафорами, рассказывать свои теории о том, как аудитория мыслит, чего она хочет, как реагирует на повествование. Многие считают себя чем-то вроде корпоративной версии Джозефа Кэмпбелла¹⁵⁵, – здесь, без сомнения, также не обошлось без влияния корпоративных «философий» Google, Facebook и других подобных монстров.

Еще они иногда заявляют: «Я не говорю, что вам следует сделать X, но, возможно, вам следует сделать X», то есть одновременно говорят вам сделать что-то и не делать этого. Чем больше вы расспрашиваете их про детали, тем туманнее всё становится. Я пытаюсь расшифровать их околесицу и объяснить им, что, на мой взгляд, они имеют в виду.

Иногда, наоборот, директор полностью и всецело соглашается со всем, что предлагает сценаристка, но, как только встреча закончится, он отправит письмо, в котором поручит ей сделать прямо противоположное. Или подождет несколько недель и сообщит ей, что весь проект должен быть пере-

¹⁵⁵ Джозеф Кэмпбелл был историком религии. В книге «Тысячеликий герой» он утверждал, что во всех мифах о героях присутствует один и тот же основной сюжет. Книга оказала огромное влияние на Джорджа Лукаса, когда тот придумывал сюжеты для исходной трилогии «Звездные войны». Хотя сейчас аргумент Кэмпбелла о едином архетипическом героическом нарративе исследователи эпических и героических мифов считают не более чем занимательным курьезом, его подход можно было бы применить к современным голливудским фильмам, поскольку почти все сценаристы и продюсеры знакомы с этой книгой и пытаются использовать ее при создании своих сюжетов.

смотрен. В конце концов, если бы вся его работа сводилась к тому, что он пожимал бы сценаристке руку и позволял бы ей приступить к работе, то не было бы особого смысла держать исполнительного креативного вице-президента – не говоря уже о пяти или шести таких директорах.

Иначе говоря, компании, занимающиеся производством фильмов или телепрограмм, теперь не так сильно отличаются от бухгалтерских фирм, где неправильно обучают работников, чтобы замедлить выплату компенсаций по RPI, или от «Джарндисов против Джарндисов» из диккенсовской истории. Чем больше времени занимает процесс, тем больше появляется оправданий для бесконечного умножения промежуточных должностей и тем больше денег выкачивается, прежде чем они попадут к тем, кто действительно что-то делает.

Оскар: И *всё это* ради одного документа, теперь уже пятнадцатистраничного. Теперь представьте, что тем же самым заняты и все остальные: сценарист, режиссер, продюсеры, еще директора, операторы, режиссер монтажа, – и тогда перед вами будет картина безумия, которое царит в этой отрасли.

На этом этапе мы подходим к тому, что можно назвать стратосферой бредовой экономики, а значит, эта часть наименее доступна для изучения. Мы не можем знать, о чем на самом деле думают исполнительные креативные вице-президенты. Даже те из них, кто втайне убежден в бессмысленно-

сти своей работы, — а всё говорит о том, что таких довольно много, — вряд ли признаются в этом антропологу. Так что здесь мы можем только догадываться.

Однако мы можем наблюдать последствия их действий всякий раз, когда идем в кино. «Вот почему, — говорит Оскар, — фильмы и телесериалы, попросту говоря, — отстой».

* * *

Доминирование финансового сектора привело к тому, что подобные соревнования амбиций появились на каждом уровне корпоративной жизни, а заодно и в таких институтах, как университеты или благотворительные организации, которые прежде считались полной противоположностью корпораций. Возможно, кое-где они не достигли того апогея бреда, до которого дошел Голливуд. Но повсюду распространение менеджериального феодализма приводит к тому, что тысячи часов творческих усилий уходят буквально в никуда. Возьмем опять же научные исследования или высшее образование. Если фонд дает гранты только на десять процентов всех заявок, то это значит, что девяносто процентов работы по подготовке заявок были такими же бесполезными, как работа тех, кто делал проморолик для безнадёжного реалити-шоу Аполлонии «Слишком жирный, чтобы трахаться». (На самом деле даже более бесполезной, потому что из подготовки заявок редко когда получаются такие смешные ис-

тории.) Это невероятная растрата творческой энергии человека. Просто чтобы дать представление о масштабах проблемы: недавнее исследование показало, что европейские университеты ежегодно тратят примерно 1,4 миллиарда евро на отклоненные заявки на гранты¹⁵⁶, — очевидно, что эти деньги можно было бы потратить на финансирование исследований.

Я писал в другой работе, что одной из важнейших причин технологической стагнации на протяжении нескольких последних десятилетий является то, что ученые тоже вынуждены тратить значительную часть своего времени, соперничая друг с другом и убеждая потенциальных спонсоров, что они уже знают, что собираются открыть¹⁵⁷. Наконец, все эти бесконечные ритуальные внутренние совещания, на которых «динамичные координаторы брендов» и «менеджеры концепций по Восточному побережью»¹⁵⁸ из частных корпораций демонстрируют свои презентации в PowerPoint, графические схемы и глянцевого отчеты с кучей графиков, — по существу, это тоже формы маркетинга внутри университета.

¹⁵⁶ Else H. Billions Lost in Bids to Secure EU Research Funding // Times Higher Education Supplement. 2016. October 6. URL: www.timeshighereducation.com/news/billions-lost-in-bids-to-secure-european-union-research-funding#survey-answer.

¹⁵⁷ Of Flying Cars and the Declining Rate of Profit // Baffler. 2012. No. 19. P. 66–84; расширенную версию см.: Гребер Д. Утопия правил. О технологиях, глупости и тайном обаянии бюрократии. С. 97–134.

¹⁵⁸ На самом деле эти названия были созданы созданы генератором случайных названий бредовой работы на сайте BullShit Job (www.bullshitjob.com/title).

Мы уже видели, что огромное количество бредовой работы, как правило, сосредотачивается вокруг таких ритуалов внутреннего маркетинга. Речь идет, например, о тех, кого нанимают готовить, редактировать, копировать или представлять графики для презентаций и отчетов. Всё это мне кажется неотъемлемой чертой менеджериального феодализма. Если раньше университеты, корпорации, киностудии и другие подобные организации управлялись при помощи сочетания относительно простой структуры подчинения и неформальных патронажных сетей, то теперь существует целая вселенная проектов бюджета, стратегических концепций и презентаций команд разработчиков. Это позволяет бесконечно придумывать новые, всё более бесполезные, уровни управленческой иерархии, которые занимают мужчины и женщины со сложными названиями должностей. Они бегло изъясняются на корпоративном жаргоне, но у них нет опыта выполнения той работы, которой они должны руководить, а если и есть, то они сделали всё возможное, чтобы о нем забыть.

Заключение, в котором мы кратко вернемся к вопросу о трех уровнях причинности

Теперь мы можем вернуться к замечаниям президента Обамы о реформе системы здравоохранения и сложить все элементы мозаики воедино. «Миллион, или два, или три миллиона рабочих мест», о сохранении которых так беспокоился Обама, были созданы именно теми процессами, которые мы только что описали, – бесконечным возведением новых этажей ненужных административных и управленческих должностей, возникших из-за агрессивного использования принципов рынка – в данном случае в здравоохранении. Положение дел здесь несколько отличается от тех сфер, которые мы рассматривали ранее, поскольку система здравоохранения в США всегда была преимущественно частной, – почти уникальный случай для богатых стран. И несмотря на это, в ней точно так же переплетены государственное и частное, экономическое и политическое (на самом деле при Обаме это стало даже более очевидно), а государство играет такую же роль в обеспечении частной прибыли, какую теперь оно начинает играть в Канаде и Европе, где, наоборот, произошла частичная приватизация системы здравоохранения. Во всех этих случаях (и во время реформы здравоохранения

в США это было сделано совершенно сознательно) система обеспечивает, чтобы эта прибыль хотя бы частично направлялась на создание хорошо оплачиваемой, престижной, но в конечном счете никчемной офисной работы.

В начале главы я говорил о разных уровнях причинности. Причины, по которым люди создают бредовую работу или соглашаются на нее, ни в коем случае не совпадают с причинами, по которым такая работа в определенных местах и в определенные исторические периоды возникает чаще, чем в других местах и в другое время. В свою очередь, более глубинные структурные факторы, которые вызывают такие исторические перемены, не совпадают с культурными и политическими факторами, определяющими, как на эти перемены реагируют общественность и политики. Эта глава была в основном посвящена структурным факторам. Несомненно, бредовая работа существует уже давно, однако за последние годы число бесполезных форм занятости выросло до невероятных масштабов. Этот процесс сопровождается также прогрессирующей бредовизацией настоящей работы. И вопреки распространенному заблуждению, что всё это каким-то образом обусловлено ростом сектора услуг, этот процесс, судя по всему, напрямую связан с растущим значением финансового сектора.

Корпоративный капитализм (то есть форма капитализма, при которой производство в основном происходит в рамках крупных бюрократически организованных компаний) впер-

вые появился в Америке и Германии в конце XIX века. На протяжении большей части XX века крупные промышленные корпорации были в значительной степени независимы от интересов «крупного финансового капитала», как это тогда называлось, – и даже были к нему до некоторой степени враждебны. Директора фирм, производивших готовые завтраки или сельскохозяйственную технику, считали, что у них гораздо больше общего с рабочими на конвейерах в их собственной компании, чем со спекулянтами и инвесторами. Внутренняя организация компаний была отражением такой позиции. Только в 1970-е произошло фактическое слияние финансового сектора и руководящих классов (верхних звеньев корпоративной бюрократии). Высшее руководство компаний стало платить себе зарплату опционами на акции, перемещаться между абсолютно несвязанными между собой компаниями и гордиться числом сотрудников, которых они могут уволить. Это запустило порочный круг: работники больше не ощущали никакой лояльности по отношению к корпорациям, а те отвечали им взаимностью. Поэтому работников нужно было всё сильнее контролировать, следить за ними и управлять ими.

На более глубоком уровне эта реорганизация запустила целый ряд тенденций, которые оказали огромное влияние практически на все последующие события, начиная с изменения политических взглядов и заканчивая изменением направления разработки технологий. Приведу только один

особенно показательный пример: в 1970-е банки всё еще были единственными компаниями, которые с энтузиазмом относились к перспективе использования компьютеров. Судя по всему, существует неразрывная связь между увеличением финансового сектора в экономике, расцветом информационных отраслей и увеличением количества бредовой работы¹⁵⁹.

В результате произошла не просто корректировка или подстройка существовавших форм капитализма. Во многих отношениях произошел серьезный разрыв со всем, что было прежде. Если кажется, что существование бредовой работы противоречит логике капитализма, то возможной причиной ее распространения может быть то, что нынешняя система *не является* капитализмом, – во всяком случае, это совсем не тот капитализм, о котором писали Адам Смит, Карл Маркс или, если уж на то пошло, Людвиг фон Мизес и Милтон Фридман. Это всё больше превращается в систему извлечения ренты, внутренняя логика которой («закон движения» системы, как выражаются марксисты) в корне отличается от капиталистической, поскольку экономический и политический принципы практически слились друг с другом. Во многих отношениях это напоминает классический средневековый феодализм с его аналогичной склонностью созда-

¹⁵⁹ Приведенное в этом абзаце рассуждение представляет собой сильно сокращенный вариант рассуждения из вводной главы к: *Гребер Д. Утопия правил. О технологиях, глупости и тайном обаянии бюрократии*. С. 31–43.

вать бесконечные иерархии сеньоров, вассалов и слуг. Однако в других отношениях эта система резко отличается от феодализма – прежде всего в своем этосе менеджериализма. И весь этот аппарат не заменяет собой старый промышленный капитализм, а накладывается на него сверху, так что они смешиваются в тысяче разных точек тысячей способов. Неудивительно, что теперь система выглядит настолько запутанной, что даже находящиеся в самом ее центре люди не понимают, как она устроена.

Итак, это был структурный уровень; в двух следующих главах я обращусь к культурному и политическому уровню. Разумеется, сохранять нейтралитет в таком разговоре невозможно. Ведь если вы задаете вопрос о том, почему существование форм бессмысленной занятости не считается серьезной социальной проблемой, то тем самым вы уже предполагаете, что это на самом деле является проблемой. Очевидно, что исходное эссе в этом отношении сыграло роль своего рода катализатора: оно попало в болевую точку, в широко распространенное ощущение, которое не находило другого выражения за пределами коридоров корпораций, – ощущение, что общество устроено совсем неправильно. И в нем было предложено несколько подходов, чтобы начать размышлять об этих проблемах с политической точки зрения. В следующих главах я разверну эти подходы и чуть более систематично покажу, к каким политическим последствиям приводит существующее разделение труда и как ситуацию можно из-

менить.

Глава 6. Почему мы как общество не возражаем против распространения бессмысленной занятости?

Как же глупы мнения некоторых людей из Ост-Индии, полагающих, что обезьяны и бабуины, которых там огромное количество, наделены рассудком и умеют разговаривать, но не делают этого из страха, что их возьмут на службу и заставят работать.

Антуан Легран. Около 1675 года

Мы уже рассмотрели экономические и социальные силы, приведшие к распространению бредовой работы; мы также обсудили мучения и страдания, которые такая работа причиняет тем, кто ею занят. Однако, несмотря на эти очевидные и повсеместные страдания, тот факт, что миллионы людей каждый день приходят на работу в убеждении, что совершенно ничего на ней не делают, до сих пор не считался социальной проблемой. Политики не обличают бредовую работу; ученые не проводят научные конференции, посвященные пониманию причин распространения бредовой работы; в медиа нет колонок о культурных последствиях бредовой работы; нет и протестных движений, выступающих за

ее ликвидацию. Наоборот, если политики, ученые, журналисты или общественные движения и вмешиваются в этот вопрос, то они обычно напрямую или косвенно делают только хуже.

Ситуация кажется еще невероятнее, если рассмотреть более общие социальные последствия распространения бредовой работы. Если половину той работы, которую мы выполняем, можно устранить без сколько-нибудь существенного снижения общей производительности, то почему бы тогда просто не перераспределить оставшуюся работу так, чтобы все работали по четыре часа в день? Или почему бы не перейти на четыре рабочих дня в неделю с ежегодным четырехмесячным отпуском? Или еще на какую-нибудь такую же беззаботную систему? Почему бы не начать отключать всемирную машину труда? Во всяком случае, это, вероятно, самое эффективное из всего, что можно сделать, чтобы приостановить глобальное потепление. Сто лет назад многие предполагали, что к настоящему моменту стабильное развитие технологий и трудосберегающих устройств сделает это возможным. Ирония в том, что они, вероятно, были правы. Все мы легко могли бы работать двадцать или даже пятнадцать часов в неделю. Однако почему-то мы как общество коллективно решили, что будет лучше, если миллионы людей станут тратить годы своей жизни, делая вид, будто заполняют электронные таблицы или готовят графические схемы для совещаний PR-отдела. Хотя вместо этого их можно бы-

ло бы освободить и дать им возможность вязать свитера, играть с собаками, создавать музыкальные группы в гаражах, экспериментировать с новыми рецептами или сидеть в кафе, споря о политике и сплетничая о сложных полиаморных любовных интригах своих друзей.

Для того чтобы понять, как это произошло, обратимся к следующему примеру. Невероятно трудно представить себе колумниста крупной газеты или журнала, который написал бы статью о том, что какая-то группа людей слишком много работает и что этому нужно положить конец. Зато не составит труда найти статьи, в которых авторы жалуются, что определенные группы людей (молодежь, бедняки, получатели разных видов государственной помощи, представители некоторых этнических или национальных групп¹⁶⁰) ленивы;

¹⁶⁰ Например, в разгар долгового кризиса в Греции общественное мнение в Германии почти единодушно полагало, что греческий долг нельзя прощать, потому что греческие рабочие ленивые и наглые. Этому противоречили данные статистики, согласно которым в Греции рабочие на самом деле трудятся больше, чем в Германии. На это, в свою очередь, отвечали, что это может быть правдой на бумаге, но на самом деле греки на работе бездельничают. И никто ни разу не предположил, что дело в том, что это немецкие рабочие работают *слишком* усердно, создавая проблему перепроизводства, решить которую можно только кредитованием других стран, чтобы экспортировать туда свои товары, – не говоря уже о том, что умение греков наслаждаться жизнью в любом случае достойно восхищения и является образцом для подражания. Приведу еще один пример: в 1990-е годы французская Социалистическая партия выступала за введение тридцатипятичасовой рабочей недели. Меня тогда поразило, что ни один американский новостной ресурс, который соизволил об этом рассказать, не предположил, что предложение о сокращении рабочего дня – это само по себе хорошо или хотя бы может выглядеть хорошо. Это предложение рассматривалось исключительно как

что они считают, будто им все обязаны; что им не хватает стимула или мотивации либо что они не желают зарабатывать себе на жизнь. В интернете множество подобных статей. Как сказала Рэйчел из главы 4, «если я листаю новостную ленту на Facebook, то обязательно наткнулся на нравоучительную колонку о том, что мое поколение считает, будто им все должны, и не желает, черт возьми, заниматься тяжелым честным трудом!». Как только начинается кризис (даже если это экологический кризис), сразу появляются призывы к коллективному самопожертвованию. Причем эти призывы обязательно предполагают, что все должны больше работать – несмотря на то, что с экологической точки зрения, как я уже отметил, массовое сокращение продолжительности рабочего дня, вероятно, является самым быстрым и простым способом спасти планету.

Колумнисты – это современные моралисты, светские аналоги проповедников. Когда они пишут о работе, их аргументы отражают очень длинную теологическую традицию, которая придавала работе статус священного долга, одновременно проклятия и благословения, и исходила из того, что люди по природе своей греховные и ленивые создания, которые при любой возможности будут уклоняться от этой обязанности. Сама экономика как дисциплина возникла из моральной

тактическое средство для сокращения безработицы. Другими словами, то, что людям разрешают работать меньше, можно считать благом для общества только в том случае, если это позволит работать большему числу людей.

философии (Адам Смит был профессором моральной философии), а моральная философия, в свою очередь, изначально была ветвью теологии. Многие экономические концепции уходят корнями в религиозные идеи. В результате аргументы, касающиеся ценности, всегда имеют теологический оттенок. Некоторые исходно теологические представления о труде настолько общеприняты, что их стало просто невозможно поставить под сомнение. Стало невозможно утверждать, что трудолюбивые люди, вообще говоря, *не* достойны восхищения вне зависимости от того, какую работу они столь усердно выполняют. Точно так же стало невозможно сказать, что люди, избегающие работы, вовсе не достойны презрения, а их мнение следует всерьез принимать в общественных дискуссиях. Если кто-то заявляет, что некая политическая программа создаст новые рабочие места, то недопустимо возражать, что есть такие рабочие места, которые вообще не стоит создавать. (Я это знаю, потому что иногда делал так в разговоре с занудами-экспертами – отчасти просто для того, чтобы видеть их шок и замешательство после таких заявлений.) Если вы скажете что-то подобное, то все остальные ваши слова будут восприниматься как болтовня провокатора, шута или сумасшедшего – в общем, человека, чьи дальнейшие доводы можно автоматически игнорировать.

Голосов моралистов может оказаться достаточно, чтобы убедить нас не устраивать скандал из-за распространения бредовой работы: в общественных дискуссиях вся работа

обязательно рассматривается как священный долг, а значит, любая работа всегда предпочтительнее, чем полное ее отсутствие. Но когда дело касается нашей собственной работы, мы, как правило, используем совершенно иной критерий. Мы рассчитываем, что работа будет служить какой-то цели или иметь смысл, и мы чувствуем себя глубоко деморализованными, если выясняется, что это не так. Но это подводит нас к другому вопросу: если сама по себе работа не имеет никакой ценности, то каким образом она может быть ценной для других? Ведь когда люди говорят, что их работа «бесполезна» или «никому не нужна», то тем самым они делают утверждения по поводу ценности. О какой ценности идет речь?

* * *

Сфера ценности – неизбежно спорная зона. Складывается впечатление, что всякий раз, когда речь идет о том, что считают желанным все («правда», «красота», «любовь», «демократия»), не существует консенсуса относительно того, что эти слова на самом деле означают. (Как ни странно, так обстоит дело даже с деньгами: у экономистов есть разногласия по поводу того, что это такое.) Но наше общество таково, что в нем особенно важно учитывать суждения о ценности работы, потому что из-за них мы оказались в мире, где с точки зрения любого постороннего наблюдателя всё искажено

и стоит вверх ногами. Как мы увидим, у людей есть представление об общественной ценности своей работы. Однако наше общество достигло стадии, на которой общественная ценность работы обычно не просто обратно пропорциональна ее экономической ценности (чем больше работа приносит пользы другим, тем меньше вероятность, что она оплачивается), но многие люди считают это нормальным с нравственной точки зрения. Они искренне верят, что так всё и должно быть, что мы *должны* поощрять бесполезное и даже разрушительное поведение и фактически тем самым наказывать тех, чей ежедневный труд делает мир лучше.

Это действительно противоестественно. Однако чтобы понять, как это произошло, нам нужно будет и самим немного поработать.

О невозможности разработать абсолютную меру ценности

Когда кто-то называет свою работу бессмысленной или бесполезной, то всегда опирается на какую-нибудь подразумеваемую теорию ценности – представление о том, что является стоящим занятием, а что нет. Крайне сложно, однако, выяснить, в чем состоит эта теория в каждом конкретном случае, не говоря уже о том, чтобы предложить надежную систему измерения, которая позволит сказать, что работа X более ценна или полезна для общества, чем работа Y.

Экономисты измеряют ценность при помощи того, что они называют «полезностью», то есть насколько товар или услуга помогает удовлетворять желания или потребности¹⁶¹. Многие применяют похожий принцип и к своей работе. Приношу ли я какую-то пользу обществу? Иногда ответ очевиден. Тот, кто строит мост, считает это стоящей задачей, если предполагает, что мост будет полезен для тех, кто захочет перебраться через реку. Если рабочие строят мост, кото-

¹⁶¹ Строго говоря, этот показатель называется предельной полезностью; он обозначает, в какой степени потребитель считает дополнительную единицу блага полезной. То есть если у человека уже лежит дома три куска мыла или, если на то пошло, если у него есть три дома, то сколько дополнительной полезности принесет ему четвертый? Лучшая критика концепции предельной полезности как теории потребительских предпочтений предложена в работе: *Keen S. Debunking Economics: The Naked Emperor Dethroned?* London, 2011. P. 44–47.

рый вряд ли кто-то станет использовать, то они, скорее всего, придут к выводу, что занимаются бредовой работой. Так происходит в случае со знаменитыми «мостами в никуда», строительство которых иногда спонсируют местные политики в США, чтобы привлечь в свои округа федеральные деньги.

И всё же с концепцией полезности есть очевидная проблема. Когда мы называем что-то полезным, то просто имеем в виду, что это позволяет получить что-то еще. Если вы покупаете платье, то полезность платья отчасти заключается в том, что оно защищает вас от природных стихий, а также гарантирует, что вы не нарушаете законы, запрещающие ходить по улице голым. Однако в основном его полезность зависит от того, насколько оно идет вам или поднимает настроение. Так почему одному платью это удастся, а другому нет? Экономисты обычно говорят, что это дело вкуса и, следовательно, не входит в их компетенцию. Но если сделать несколько шагов назад, то в конечном счете любая полезность оборачивается такого рода субъективной проблемой, даже если речь идет о чем-то относительно несложном, вроде моста. Да, мост может облегчить людям путь с одного берега на другой, но почему они хотят преодолевать этот путь? Посетить престарелого родственника? Поиграть в боулинг? Даже если они просто едут в магазин за продуктами. Никто не покупает продукты просто для поддержания своего физического здоровья: люди также выражают свой лич-

ный вкус, поддерживают национальную или семейную традицию, готовятся к пьянке с друзьями или к религиозному празднику. Мы не можем обсуждать подобные вещи, используя язык «потребностей». На протяжении большей части истории человечества (и сегодня это всё ещё актуально для значительной части мира) бедняки влезали в огромные долги местным ростовщикам, потому что считали, что им нужно занять денег, чтобы устроить нормальные похороны для родителей или свадьбу для детей. Была ли у них такая «потребность»? Очевидно, они твердо убеждены, что да. И поскольку не существует научного определения, что такое на самом деле «человеческие потребности» (если не считать минимальной нужды тела в калориях и питании, а также нескольких других физических факторов), такие вопросы всегда будут субъективными. В значительной степени потребности – это всего лишь ожидания других людей. Если вы не устроите нормальную свадьбу для своей дочери, то это будет позором для семьи.

Большинство экономистов пришли к выводу, что бессмысленно судить о том, чего люди *должны* хотеть; целесообразно просто принять как факт, что они чего-то *хотят*, и судить о том, насколько эффективно («рационально») они удовлетворяют свои желания. Судя по всему, большинство работников согласны с этим. Как я уже отмечал, люди, которые считали свою работу бессмысленной, почти никогда не говорили что-нибудь в духе: «Я делаю селфи-палки. Сел-

фи-палки – это тупо. Люди не должны покупать тупые вещи вроде селфи-палок» или «Да кому нужна пара носков за две сотни долларов?» Даже парочка исключений были показательными. Например, возьмем историю Дитриха, который работал в компании, продававшей товары для праздников (в основном местным церквям):

Дитрих: На протяжении нескольких лет я работал на складе магазина подарков. Не знаю, что еще сказать, кроме того, что это был полный и абсолютный бред. Что такое истинная деградация, узнаешь только после того, как проведешь большую часть рабочего времени, слоняясь между коробками с клоунскими носами, порошками для чихания, пластиковыми фужерами для шампанского, картонными фигурами баскетболистов и другими бесполезными безделушками и пустяками. большую часть времени мы просто сидели на задворках склада, почти ничего не делая и размышляя об абсолютной бесполезности того, чем мы занимаемся. Так продолжалось год за годом, в то время как бизнес становился всё более и более нерентабельным.

Мало того, наши зарплатные чеки были ярко-красными и на них были изображены клоунские носы. Это очень забавляло всех банковских служащих – как будто их собственная работа куда более значима!

Можно долго рассуждать о том, почему Дитрих считал именно эти товары столь оскорбительными. (Что плохого в том, чтобы немного подурочиться?) Я подозреваю, что при-

чина в том, что это не сам Дитрих пришел к осознанию, что работает на поставщиков однодневного хлама. Ведь эти товары всегда считались однодневным хламом, это антиполезные вещи, сделанные только для того, чтобы оказаться на помойке, это насмешка над «настоящими» предметами и «настоящими» ценностями (даже деньги были шуточными). Более того, безделушки вовсе не отвергают «настоящие» ценности во имя чего-нибудь конкретного; в них нет никакого реального вызова тому, над чем они якобы смеются. Таким образом, можно сказать, что это даже не подлинная насмешка: это насмешка над насмешкой, сведенная к чему-то, настолько лишенному всякого подрывного содержания, что даже самые скучные и нудные члены общества радостно принимают ее «ради детей».

Мало что угнетает больше, чем принудительное веселье. Однако истории вроде той, что рассказал Дитрих, встречаются редко.

Когда работники оценивают общественную ценность своей работы, в большинстве случаев они, с некоторыми вариациями, занимают ту же позицию, что и Том, художник по спецэффектам из главы 2: «Я считаю полезной ту работу, которая удовлетворяет существовавшую ранее потребность либо создает продукцию или услугу, о которой люди не думали и которая каким-то образом улучшает их жизни». Это принципиально отличается от «работы по наведению красоты», которой занимается Том: он должен манипулировать изобра-

жениями знаменитостей, чтобы заставить зрителей чувствовать себя непривлекательными, а потом продавать им лекарство, которое на самом деле не помогает. Агенты по телефонным продажам иногда выражали аналогичную обеспокоенность, но опять-таки по большей части они занимались просто мошенничеством. Нет необходимости обращаться к сложной теории общественной ценности, чтобы объяснить, что плохого в том, чтобы уговаривать пенсионеров покупать подписку, которую они не могут себе позволить, на журналы, которые они не станут читать. Мало кто осуждал вкусы и предпочтения клиентов; им казалось, что сама агрессивность и нечестность их действий были доказательством, что они предлагают предметы, не имеющие никакой ценности.

Другие возражения опираются на гораздо более давние традиции социальной критики. Возьмем Руперта, работника банка, который утверждал: «Очевидно, что весь сектор не прибавляет никакой ценности, и, следовательно, всё это бред», поскольку финансовый сектор просто «присваивает труд посредством ростовщичества». Трудовая теория стоимости¹⁶², к которой он обращается, уходит корнями по меньшей мере в европейское Средневековье. Она исходит из предположения, что истинную ценность товара определяет

¹⁶² На русский язык выражение «labour theory of value» принято переводить как «трудовая теория стоимости», хотя по сути речь идет о трудовой теории ценности, производимой работниками. Далее в тексте «value» везде переводится как «ценность», кроме случаев, когда автор упоминает теорию стоимости. — *Примеч. ред.*

труд, затраченный на его производство. Так что когда мы отдаем деньги в обмен на буханку хлеба, то на самом деле платим за человеческие усилия, которые были затрачены, чтобы вырастить пшеницу, испечь хлеб, упаковать и доставить буханки. Если одни буханки хлеба стоят дороже других, то это либо потому, что на их производство и транспортировку уходит больше труда, либо потому, что мы считаем, что качество какого-то из этих видов работы выше (требуется больше навыков, мастерства, усилий), чем в случае с другими буханками, и, следовательно, мы готовы больше платить за конечный продукт. Аналогичным образом если вы занимаетесь мошенничеством и лишаете других людей их состояния (что Руперт, по его мнению, и делал, работая в международном инвестиционном банке), то вы действительно крадете настоящий, производительный труд, который был вложен в создание этого состояния.

Конечно, на протяжении долгого времени подобные аргументы использовались, чтобы критиковать порядок вещей, при котором одни люди, можно сказать, живут за счет усилий других. Но само существование бредовой работы создает определенные проблемы для любой трудовой теории стоимости. Действительно, сказать, что вся ценность определяется затраченным трудом¹⁶³, очевидно, не то же самое, что

¹⁶³ Чтобы внести ясность, отмечу, что большинство тех, кто принимает трудовую теорию стоимости, так не думают. Как иногда отмечал Маркс, самый известный сторонник трудовой теории стоимости, часть стоимости происходит из природы.

сказать, что любой труд производит ценность. Руперт считал, что большинство работников банка вовсе не были бездельниками; напротив, он полагал, что большинство из них трудились довольно усердно. Дело только в том, что весь их труд, по его мнению, заключался в поиске хитрых способов присвоить плоды *настоящего* труда, которым занимаются другие люди. Но тогда перед нами вновь встает вопрос о том, как отличить «настоящий» труд, который создает ценность, от его противоположности. Если стрижка – это ценная услуга, то почему предоставление консультаций по поводу инвестиционного портфеля – нет?

Однако ощущения Руперта нельзя назвать необычными. Возможно, необычно то, что он сформулировал их с помощью трудовой теории стоимости, однако очевидно, что он выразил смущение, которое испытывают многие работники финансовой сферы и смежных областей. Вероятно, он был вынужден обратиться к подобным теориям из-за того, что господствующая экономическая доктрина просто не предоставила ему особого выбора. Среди современных экономистов преобладает мнение, что поскольку ценность в конечном счете субъективна, то такие ощущения попросту невозможно подтвердить. Следовательно, все должны воздержаться от суждений и действовать исходя из того, что если есть спрос на данный товар или услугу (в том числе и на финансовые услуги), то очевидно, что они имеют для кого-то ценность, и это всё, что нужно знать. Как мы видели, до како-

го-то момента большинство работников в принципе согласны с экономистами – по крайней мере, когда дело касается вкусов и предпочтений масс. Но когда речь заходит об их собственной работе, опыт зачастую явно противоречит представлению о том, что в таких вопросах рынку всегда можно доверять. В конце концов, на труд тоже существует спрос, и если бы рынок всегда был прав, то тот, кто получает сорок тысяч долларов за то, что весь день играет в компьютерные игры и сплетничает со старыми друзьями в WhatsApp, должен был бы признать, что услуги, которые он предоставляет компании, играя на компьютере и сплетничая, действительно стоят сорок тысяч долларов. Очевидно, что это не так. Таким образом, рынки не могут быть всегда правы. Из этого следует, что если рынок мог настолько испортить ту область, с которой работник знаком лучше всего, то он тем более не может просто послушно предположить, что рынку можно доверять в оценке истинной ценности товаров и услуг в тех областях, о которых у него нет информации из первых рук.

Любой, кто занимается бредовой работой или знает людей, которые ею занимаются, в курсе, что рынок не является безупречным арбитром в вопросе определения ценности. Проблема в том, что такого арбитра вовсе не существует. Вопросы ценности всегда вызывают определенные затруднения. Большинство людей согласятся, что некоторых компаний с таким же успехом могло бы вовсе не существовать, но такая позиция основана скорее на своего рода интуиции, а не

на четко сформулированной идее. Если попробовать сформулировать, как выглядит дело с точки зрения преобладающего, невысказанного здравого смысла, то я бы предположил, что большинство людей, судя по всему, придерживаются позиции, которая сочетает взгляды Тома и Руперта. Согласно этой позиции, если товар или услуга удовлетворяют спрос или иным образом улучшают жизнь людей, то их можно считать действительно ценными; если же они служат для *создания* спроса, заставляя людей чувствовать себя толстыми и уродливыми или загоняя их в долги и затем взимая проценты, то тогда их нельзя считать ценными. Звучит достаточно разумно. Но это по-прежнему не дает ответа на вопрос, что значит «улучшить жизнь людей», – а от этого, безусловно, зависит всё остальное.

О том, как большинство людей в современном обществе согласились с идеей, что общественную ценность можно отделить от экономической ценности, даже если очень трудно определить, в чем состоит общественная ценность

Таким образом, мы снова возвращаемся к теориям ценности. Что вообще можно считать способствующим улучшению жизни людей?

В экономике теории ценности в основном служат для объяснения ценообразования на товары: цена буханки хлеба будет колебаться в зависимости от непредвиденных изменений спроса и предложения, но в итоге цена всегда будет стремиться к некоему центру – к естественной цене, которую *должна* иметь буханка хлеба. В Средние века это рассматривалось как чисто нравственный вопрос: как можно определить «справедливую цену» товара? Если торговец поднимает цены во время войны, то в какой мере он обоснованно включает надбавку за работу в опасных условиях, а в какой – просто обирает покупателей? В то время юристы часто обсуждали пример тюремного узника, который питается толь-

ко хлебом и водой и который отдал всё свое состояние другому узнику в обмен на вареное яйцо. Можно ли это действительно считать свободным выбором? Должен ли такой контракт иметь законную силу после того, как оба узника будут освобождены?

Таким образом, уже очень давно существует представление, что рынок может как недооценивать, так и переоценивать вещи. Оно по-прежнему является неотъемлемой частью нашего здравого смысла, иначе никто не мог бы сказать, что его обобрали или что он заключил очень выгодную сделку, — несмотря на то, что никому не удалось предложить надежную формулу для подсчета «реальной» ценности конкретного товара, которая показывала бы, насколько сильно тебя обобрали или насколько удачную сделку ты заключил. Пришлось бы учесть слишком много факторов, и многие из них явно не поддаются подсчету (сентиментальная ценность, индивидуальный вкус или субкультурный стиль). Что вызывает удивление, так это то, что многие экономисты, причем не только любители, упрямо настаивают, что *должна быть* возможность это сделать.

Многие полагают, что все эти различные формы ценности на самом деле иллюзорны или не имеют значения для рынка. Экономисты, например, часто заявляют, что поскольку ценность в конечном счете является просто показателем полезности, то цены на товары будут стремиться к их реальной рыночной ценности на протяжении определенного отрезка

времени. При том что этот аргумент создает замкнутый круг: вне зависимости от того, к какому значению будет стремиться цена товара на протяжении определенного отрезка времени, это и будет объявлено его реальной рыночной ценностью. Марксисты и другие противники капитализма зачастую занимают еще более радикальную позицию: они настаивают, что раз капитализм представляет собой тотальную систему, то любой, кто считает, что действует вне ее, или выбирает не созданные системой ценности, обманывает сам себя. Когда я рассказываю о концепции бредовой работы на собраниях радикалов, часто поднимается кто-то, с головой увязший в марксистской теории, и объявляет, что я ошибаюсь: может, некоторые и считают свою работу бесполезной, но эта работа приносит прибыль капитализму, а при нынешней капиталистической системе только это и имеет значение¹⁶⁴. Есть и другие люди, которые еще тоньше разбираются в этих деталях и объясняют, что то, о чем я говорю, – это, разумеется, на самом деле разница между тем, что Маркс называл «производительным» и «непроизводительным» трудом (под этим он подразумевал труд производительный и непроизводительный *для капиталистов*). Производительный труд создает определенную прибавочную стоимость, из которой капиталисты могут извлечь прибыль; прочий же труд в лучшем случае является «воспроизводительным» – вроде работы по

¹⁶⁴ Конечно, именно этой позиции придерживается большинство радикальных либертарианцев, сторонников свободного рынка.

дому или образования (эти два занятия всегда используют в качестве основных примеров). Такая деятельность представляет собой необходимую работу второго порядка, поддерживая жизнь работников и воспитывая новые поколения, которые в будущем, в свою очередь, смогут заниматься «настоящим» трудом, который будет эксплуатироваться¹⁶⁵.

Безусловно, капиталисты сами зачастую видят ситуацию именно так. Например, хорошо известно, что лоббисты от бизнеса настоятельно призывают правительство относиться к школам в первую очередь как к местам подготовки будущих работников. Может показаться несколько странным, что такой же логикой руководствуются и противники капитализма, но в этом есть определенный смысл: это способ сказать, что полумеры никогда не помогут. Например, благонамеренный либерал, покупающий кофе, произведенный сторонниками «справедливой торговли», и дающий деньги на оплату платформы на колесах на гей-параде, в действительности не бросает сколь-нибудь существенного вызова властным структурам власти и несправедливости в мире, а в конечном счете просто воспроизводит их на другом уровне. Это весьма важный аргумент: самодовольные либералы раздражают и заслуживают того, чтобы им об этом напоминали. Однако меня здесь смущает, что мы слишком быстро пере-

¹⁶⁵ Поскольку воспроизводство с технической точки зрения является «производством производства», то стоит также учитывать поддержание физической инфраструктуры и других элементов, используемых капитализмом.

прыгиваем сюда от утверждения, что *с точки зрения капитализма* единственный смысл материнской любви или учительского труда состоит в воспроизводстве рабочей силы. Меня беспокоит предположение, что, следовательно, любая другая точка зрения на этот вопрос всегда неуместна, иллюзорна или ошибочна. Капитализм – это не единая тотальная система, которая определяет и охватывает все стороны нашего существования. Неясно даже, есть ли смысл вообще говорить о «капитализме» (Маркс, например, никогда о «капитализме» не говорил), понимая «капитализм» как набор абстрактных идей, которые каким-то образом материализовались на предприятиях и в офисах. Мир устроен более сложно и запутанно. Исторически сначала появились предприятия и офисы – задолго до того, как кто-то придумал, как их называть; и по сей день они управляются разными, взаимно противоречащими логиками и целями. Аналогичным образом ценность – предмет постоянного политического спора. Никто в точности не знает, что это такое.

* * *

В современном английском языке мы, как правило, различаем «ценность» в единственном числе (например, ценность золота, свиной грудинки, антиквариата и производных финансовых инструментов) и «ценности» во множественном числе (например, семейные ценности, религиозная мораль,

политические идеалы, красота, истина, честность и так далее). В основном мы используем слово «ценность» в контексте экономических вопросов, которые обычно сводятся к тем человеческим занятиям, где людям платят за труд или где их действия иным образом направлены на получение денег. Слово «ценности» появляются, когда речь идет о другом. Например, работа по дому и уход за детьми, несомненно, являются самыми распространенными формами неоплачиваемого труда, и поэтому мы постоянно слышим о значении семейных ценностей. Но участие в церковных мероприятиях, благотворительность, политическое волонтерство и большая часть творческой и научной деятельности также не оплачиваются. Даже когда скульптор становится сказочно богатым и женится на порнозвезде, а гуру становится владельцем целого автопарка роллс-ройсов, большинство будет считать его богатство легитимным лишь тогда, когда оно является своего рода побочным эффектом: ведь по крайней мере изначально он занимался своим делом не только ради денег.

Деньги приносят возможность проводить точные количественные сравнения. Благодаря деньгам можно сказать, что ценность такого-то объема чугуна эквивалентна ценности такого-то числа фруктовых напитков, походов на педикюр или билетов на музыкальный фестиваль Гластонбери. Это может показаться очевидным, но следствия отсюда имеют большое значение. Это означает, что рыночная ценность

товара является как раз той степенью, в которой товар можно сравнить с чем-то другим и, следовательно, обменять. Именно этого не происходит в области ценностей. Иногда мы можем сказать, что одно произведение искусства прекраснее другого или что один святоша благочестивее другого, но было бы странно спрашивать *насколько* и заявлять, что этот монах в пять раз благочестивее того или эта картина Рембрандта в два раза прекраснее той работы Моне¹⁶⁶. И еще абсурднее было бы пытаться разработать математическую формулу для вычисления того, насколько правильно пренебрегать семьей, занимаясь искусством, или нарушать закон во имя социальной справедливости. Разумеется, люди постоянно принимают такие решения, но они по определению не поддаются количественной оценке.

Фактически можно даже сказать, что именно это и есть ключ к пониманию их ценности. Так же как у товаров есть экономическая ценность, *потому что* их можно точно сравнить с другими товарами, ценности являются ценными, потому что их ни с чем сравнить нельзя. Все они считаются уникальными, несоизмеримыми – одним словом, бесценными.

¹⁶⁶ Точно так же, когда проводятся рыночные сравнения в сфере ценностей, они считаются скорее вспомогательными, а не отражающими истинную ценность предметов. Никому не придет в голову всерьез утверждать, что акула Дэмьена Хёрста стоит, скажем, двести тысяч отпусков в медитационном центре випассаны или что один отпуск с випассаной стоит сто порций карамельного мороженого. Просто так получилось.

Мне кажется, что слова «ценность» и «ценности» стали частью нашего здравого смысла; мы обращаемся к ним, когда размышляем о столь сложных вопросах. Это не худший вариант. И всё же это скорее наше идеальное представление о том, как всё должно быть устроено, нежели точное отражение того, как всё устроено на самом деле. Ведь нельзя сказать, что жизнь на самом деле делится на экономику, где все думают только о деньгах и личных материальных интересах, и на другие сферы (политика, религия, семья и так далее), где люди ведут себя совершенно иначе. Истинные мотивы всегда разнородны. Здесь важно подчеркнуть, что на протяжении большей части истории человечества никому не приходило в голову даже проводить такие разграничения. Сами представления о том, что человек может руководствоваться исключительно личным интересом или бескорыстным альтруизмом, выглядели бы в равной степени странными – такими же странными, как и идея «продажи своего времени». Подобное стало возможно только после того, как примерно около 600 года до н. э. в Евразии начали появляться безличные рынки. Изобретение чеканки монет позволило создавать рынки, на которых незнакомцы могли взаимодействовать друг с другом исключительно с целью получения материальной прибыли. Где бы ни появлялись подобные рынки, будь то Китай, Индия или Средиземноморье, вслед за ними незамедлительно зарождались универсальные религии, каждая из которых проповедовала, что материальные вещи не

имеют значения, а благочестивые люди должны бескорыстно жертвовать свое имущество на благотворительность. Но попытки создать абсолютный заслон между материальным эгоизмом и бескорыстным идеализмом (ценность и ценности) обернулись неудачей: в конце концов они всегда смешивались. Причем необходимо подчеркнуть, что это смешение не было односторонним. Да, часто оказывается, что художники, идеалисты, священники и государственные деятели втайне руководствуются какими-то личными материальными выгодами, а иногда и чем-то похуже; однако в равной степени бизнесмены гордятся своим благородством или добросовестностью, а работники мучаются вопросом о том, действительно ли их работа приносит кому-нибудь пользу.

Именно это заботит людей, которые задаются вопросом о более глобальном значении своей работы. В большинстве полученных мною историй слово «значимый» выступало в качестве синонима слов «полезный», «ценный» и «благотворный». Посмотрим, как люди размышляют о ценности своей работы:

Продавец машин: Я работаю в крупной американской финансовой компании, которая продает подержанные автомобили на рынке в субстандартный кредит. Я часто задумываюсь о том, приносит ли моя работа пользу кому-либо, кроме собственников компании.

Аэрокосмический инженер: Высшее руководство с удовольствием работает по пятьдесят-шестьдесят часов

в неделю (и призывает всех своих приспешников делать так же). Они хотят выглядеть занятыми, хотя на самом деле не производят ничего ценного... Правда, если в качестве побочных продуктов их деятельности создаются знания и новые технологии, то в таком случае всё же можно сказать, что их работа сохраняет определенную ценность. На моей работе это иногда случается, но это скорее исключения, чем правило.

Агент по продажам на телефоне: Эта работа не имеет вообще никакой общественной ценности. Если вы расставляете товар на полках в супермаркете, то вы хотя бы делаете что-то, что приносит людям пользу. Всем нужны продукты и другие товары, которые продаются в супермаркете. Если вы работаете в call-центре, то ваши звонки чаще всего просто надоедают людям и зря тратят их время.

Научный переводчик – фрилансер: За эти годы я перевел работы почти по всем академическим дисциплинам – от экологии до корпоративного права, от социологии до информатики. Подавляющее большинство этих работ не имеет вообще никакой ощутимой ценности для человечества.

Фармацевт: Я избрал медицинскую профессию, предполагая, что моя работа будет значимой, а мой труд – помогать людям. В действительности я понял, что большая часть медицинской сферы – это карточный домик. Я не согласен с тем, что доктора на своей работе по-настоящему помогают людям.

Госслужащий: У меня было несколько должностей, и

вся эта работа ничем никому не помогла¹⁶⁷.

Вряд ли большинство читателей узнали что-то новое из приведенных отрывков; почти все, кто абстрактно размышляет о своей работе, отзываются о ней подобным образом. После того как отец Эрика из главы 3 как следует отчитал его, назвав невероятным придурком за то, что тот ушел со столь высокооплачиваемой работы, он добавил: «Какой вообще прок мог быть от этой работы?»

Упомянутый выше агент по продажам прямо обращался к понятию общественной ценности – ценности для общества в целом. Это понятие периодически упоминается и в других рассказах:

Менеджер ассоциации домовладельцев: Управлять ассоциацией домовладельцев – стопроцентный бред. Богатые люди покупают дом вместе с кучей других богатых незнакомцев, потом нанимают того, кто будет управлять им и поддерживать его в надлежащем состоянии. Эта работа существует только потому, что владельцы не любят друг друга или не доверяют своим соседям. Я три года занимался этим и не увидел ни намека на общественную ценность.

Или вспомним Найджела, улучшателя данных, который упоминался в главе 4. Он тратил сотни часов, просматривая информацию по картам лояльности разных компаний в по-

¹⁶⁷ Госслужащие особенно склонны говорить не «ценность», а «помощь», хотя это понятие использовали отнюдь не только госслужащие.

исках несущественных ошибок:

Улучшатель данных: Я действительно думаю, что если бы мы обрабатывали заявки на что-то, имеющее более очевидную общественную ценность (скажем, на трансплантацию органов или на билеты на Гластонбери), то испытывали бы совсем другое чувство.

Интересно сопоставить эти два рассказа, потому что они демонстрируют, что для большинства людей общественная ценность связана не только с производством материальных благ или даже досугом. Она связана также и с производством общения. Донорство органов позволяет одним людям спасти жизни других; музыкальный фестиваль Гластонбери дает людям возможность потолкаться в грязи, покурить вместе травку и сыграть или послушать любимую музыку – то есть порадовать друг друга и принести друг другу счастье. Можно считать, что такой коллективный опыт обладает «очевидной общественной ценностью». И наоборот, в том, что богатым людям будет легче избегать друг друга (известно, что очень состоятельные люди почти всегда не любят своих соседей), «нет и намека на общественную ценность».

Итак, очевидно, что такого рода общественную ценность невозможно измерить. Несомненно, если бы кому-то пришлось встретиться с теми работниками, чьи истории я приводил выше, то он обнаружил бы, что все они несколько поразному представляют, что полезно и значимо для общества,

а что нет. Однако я подозреваю, что все они согласились бы по поводу по меньшей мере двух вещей. Во-первых, что самое полезное, что можно извлечь из работы, – это 1) деньги, чтобы оплачивать счета, и 2) возможность принести миру пользу. А во-вторых, что между двумя этими вещами существует обратная зависимость. Чем больше твой труд помогает и приносит другим блага, чем выше создаваемая тобой общественная ценность, тем меньше вероятность, что тебе за него заплатят.

По поводу обратной зависимости между общественной ценностью труда и его оплатой

Virtutum omnium pretium in ipsis est.

Ценность всех добродетелей – в них самих.

Эпиктет

В исходной статье о бредовой работе 2013 года я подчеркнул один момент, поразивший меня во время акции «Захвати Уолл-стрит», прошедшей двумя годами ранее. Сторонники движения (особенно те, кто слишком много работал и не мог проводить длительное время в палаточном лагере, а приходил только на марши или выражал поддержку в интернете) часто жаловались: «Я хотел делать что-то полезное в своей жизни; заниматься работой, которая позитивно воздействует на других людей или, по крайней мере, не приносит никому вреда. Но в существующей экономической системе если ваша работа связана с заботой об окружающих, то вы получаете так мало и залезаете в такие долги, что не сможете позаботиться о собственной семье». Люди постоянно чувствовали дикую злость из-за несправедливости такого общественного устройства¹⁶⁸. Про себя я стал называть это «восстани-

¹⁶⁸ См.: Graeber D. On the Phenomenon of Bullshit Jobs // Strike! Magazine. 2013. August 19. P. 84–87.

ем заботливого класса». В то же время люди, которые участвовали в захвате манхэттенского Зукотти-парка, регулярно рассказывали о своих беседах с молодыми трейдерами с Уолл-стрит, которые подходили к ним и говорили что-то вроде: «Послушайте, ребята, я знаю, что вы правы; я не приношу миру никакой пользы, система поражена коррупцией, и я, наверное, часть этой проблемы. Я завтра же уволюсь, если вы расскажете мне, как прожить в Нью-Йорке на зарплату меньше ста тысяч».

Герои некоторых из уже рассмотренных нами историй сталкивались с аналогичными дилеммами: вспомним Энни, которая рассказывала, что множество женщин, которые работали с дошкольниками, в конце концов были вынуждены уволиться и найти себе офисную работу, чтобы платить за жилье, или Ганнибала, медика-исследователя, который подытожил свой опыт в области медицины формулой: «Сумма денег, которую я могу брать за выполнение работы, находится почти в точной обратной зависимости от того, насколько она полезна».

Простой мысленный эксперимент, приведенный в исходном эссе 2013 года, демонстрирует, что существует реальная проблема. Тогда я просил читателей представить, что определенный класс людей просто исчез. Позвольте мне чуть развить этот эксперимент. Если однажды мы проснемся утром и обнаружим, что не только медсестер, мусорщиков и механиков, но, если уж на то пошло, также и водителей автобусов,

работников продуктовых магазинов, пожарных и поваров из заведений общепита унесло в какое-нибудь другое измерение, то результаты тоже будут катастрофическими. Если бы исчезли учителя начальных школ, то большинство школьников, вероятно, день-другой отмечали бы этот праздник, но долгосрочные последствия были бы еще более пагубными. Или другой пример: мы, конечно, можем спорить о том, что лучше: дет-метал или клезмерская музыка, любовные романы или научная фантастика, однако даже если внезапное исчезновение некоторых категорий писателей, художников или музыкантов кого-то оставит безразличным, а кого-то, возможно, даже порадует, то для остальных всё же мир после этого, несомненно, станет более мрачным и депрессивным местом¹⁶⁹.

То же самое нельзя сказать про менеджеров хедж-фондов, политических консультантов, гуру маркетинга, лоббистов, корпоративных юристов или людей, чья работа заключается в том, чтобы извиняться за то, что плотник не пришел. Финн из главы 4 так отзывался о своей фирме, которая продает лицензионное программное обеспечение: «Если бы я пришел на работу в понедельник и не обнаружил своего офиса, то наплевать было бы не только всему обществу, но и мне самому». Я уверен, что каждый читатель этой книги может навскидку вспомнить несколько таких офисов, исчез-

¹⁶⁹ Я полагаю, что любой жанр музыки, искусства и тому подобного приносит больше счастья одним, чем раздражает других. Впрочем, я могу ошибаться.

новение которых сделало бы мир только лучше.

При этом во многих из них работают люди, которые получают очень высокую зарплату.

На самом деле часто выходит так, что важнейшие руководящие должности в организации долгое время могут оставаться вакантными, и это ни на что особо не влияет, даже на саму организацию. За последние годы Бельгия пережила несколько конституционных кризисов, которые временно лишали ее действующего правительства: не было премьер-министра и никто не отвечал за здравоохранение, транспорт и образование. Иногда эти кризисы продолжались очень долго (текущий рекорд составляет пятьсот сорок один день), и всё это без какого-либо видимого вреда для здравоохранения, транспорта или образования. Можно предположить, что если бы так продолжалось на протяжении десятилетий, то всё было бы несколько иначе; но неясно, насколько иначе и какие бы последствия преобладали: позитивные или негативные¹⁷⁰. Аналогичным образом, в то время как я пишу эту книгу, из корпорации Uber, которая считается одной из наиболее динамично развивающихся в мире,

¹⁷⁰ Бельгийские друзья рассказывали мне, что последствия были на редкость позитивными, так как почти все крупные политические партии придерживались тогдашнего общеевропейского консенсуса о необходимости жесткой экономии, но отсутствие в Бельгии правительства в решающий момент привело к тому, что реформы не были проведены, и в итоге бельгийская экономика начала расти гораздо быстрее, чем у соседей. Стоит также отметить, что в Бельгии существует семь различных региональных правительств, которые не были затронуты кризисом.

ушел не только ее основатель, Трэвис Каланик, но и целый ряд других высокопоставленных руководителей. В результате компания «в настоящее время работает без генерального директора, главного операционного директора, главного финансового директора и главного директора по маркетингу» – и это никак видимым образом не влияет на ее повседневную деятельность¹⁷¹.

По аналогичной причине работники финансового сектора, которые в целом получают чрезвычайно высокую зарплату, почти никогда не участвуют в забастовках. Как любит вспоминать Рутгер Брегман, в 1970 году в Ирландии прошла шестимесячная забастовка банковских служащих; экономического коллапса, которого ожидали организаторы, не случилось. Большинство людей просто продолжили выписывать чеки, которые начали циркулировать как своего рода валюта, но в остальном жизнь продолжала идти своим чередом. За два года до этого, когда мусорщики вышли на десятидневную забастовку в Нью-Йорке, город уступил их требованиям, потому что в нем стало невозможно жить¹⁷².

¹⁷¹ *Huston C.* Uber IPO Prospects May Be Helped by Resignation of CEO Travis Kalanick // MarketWatch. URL: www.marketwatch.com/story/uber-ipo-prospects-may-be-helped-by-resignation-of-ceo-travis-kalanick-2017-06-21.

¹⁷² *Bregman R.* Utopia for Realists: The Case for Universal Basic Income, Open Borders, and a 15-Hour Workweek. 2017. Даже забастовки полицейских редко приводят к ожидаемым последствиям. В декабре 2015 года перестали работать все полицейские Нью-Йорка, за исключением тех, кто занимался «неотложными» делами. Это никак не повлияло на уровень преступности, но доходы города резко сократились из-за отсутствия штрафов за нарушения правил дорожного дви-

На самом деле мало кто из экономистов пытался подсчитать общую общественную ценность разных профессий; большинство из них, видимо, сочло бы это дурацкой затеей. Однако те, кто пытался, в целом подтверждают, что обратная взаимосвязь между пользой и оплатой действительно существует. В работе 2017 года американские экономисты Бенджамин Локвуд, Чарльз Натансон и Глен Вейль прочесали существующую литературу по «экстерналиям» (общественные издержки) и «эффектам перелива» (общественные блага), связанным с разными высокооплачиваемыми профессиями. Они хотели выяснить, возможно ли подсчитать, сколько каждая профессия прибавляет или вычитает из экономики в целом. Они пришли к выводу, что в некоторых случаях (прежде всего связанных с креативными индустриями) рас-

жения и подобные нарушения. Полное исчезновение полиции в крупном городе (будь то из-за всеобщей забастовки или, как это произошло в Амстердаме во время Второй мировой войны, из-за массовых арестов, которые проводились немецкими оккупантами) обычно приводит к росту числа преступлений против собственности, таких как ограбление, но число насильственных преступлений при этом остается неизменным. В сельской местности, где существуют определенные традиции самоуправления, исчезновение полиции вообще ничего не меняет. Именно так произошло в той части Мадагаскара, где я жил с 1989 по 1991 год: там полицию убрали из-за режима жесткой экономии, введенного МВФ. И когда я вернулся двадцать лет спустя, то почти все жители были убеждены, что число насильственных преступлений резко выросло после возвращения полиции.

смаатриваемые ценности невозможно измерить, потому что они слишком субъективны; однако в остальных случаях их можно было приблизительно оценить. Вот их заключение: из тех работников, чей вклад можно подсчитать, наиболее общественно значимыми являются медики-исследователи, которые приносят обществу девять долларов общей ценности на каждый заработанный ими доллар. Наименее ценными оказались работники финансового сектора, которые в среднем вычитают чистый доллар и восемьдесят центов из общей ценности для общества на каждый заработанный доллар. (Конечно, работники финансового сектора часто и зарабатывают очень хорошо.)

Вот полученное ими общее распределение по профессиям¹⁷³.

- Исследователи: + 9
- Школьные учителя: + 1
- Инженеры: + 0,2
- Консультанты и IT-специалисты: 0
- Адвокаты: – 0,2
- Рекламщики и специалисты по маркетингу: – 0,3

¹⁷³ *Lockwood B. B., Nathanson C. G., Glen Weyl E. Taxation and the Allocation of Talent // Journal of Political Economy. 2017. Vol. 125, No. 5. P. 1635–1682. URL: www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/693393. Однако данные по маркетологам взяты из более ранней версии того же текста (2012 год), опубликованной здесь: [https://eighty-thousand-hours-wp-production.s3.amazonaws.com/2014/12/TaxationAndTheAllocationOfTalent preview.pdf](https://eighty-thousand-hours-wp-production.s3.amazonaws.com/2014/12/TaxationAndTheAllocationOfTalent%20preview.pdf), p. 16. (В мае 2020 г. ссылка недоступна. – Прим. ред.)*

- Менеджеры: – 0,8
- Финансовый сектор: – 1,5

Здорово, что эти цифры были подсчитаны, потому что представляется, что они подтверждают подозрения многих людей об общей ценности таких профессий. Авторы, однако, уделяют основное внимание наиболее оплачиваемым профессиям, что ограничивает возможности использования этих данных для наших целей. Средняя зарплата школьных учителей, вероятно, самая низкая среди всех перечисленных профессий, и многие исследователи также получают очень мало, поэтому результаты точно не противоречат гипотезе о существовании негативной взаимосвязи между оплатой и пользой; но чтобы получить реальное представление обо всей сфере занятости, требуется более широкая выборка.

Среди известных мне исследований ближе всего к этой задаче проект британского Фонда новой экономики; он располагает наиболее широкой выборкой. Авторы исследования использовали метод под названием «анализ социального возврата на инвестиции», чтобы рассмотреть шесть видов занятий, представляющих структуру занятости в целом: три высокооплачиваемых и три низкооплачиваемых. Вот краткий обзор их результатов:

- банкир: годовая зарплата около пяти миллионов фунтов стерлингов; уничтожает приблизительно семь фунтов общественной ценности на каждый заработанный фунт;
- директор по рекламе: годовая зарплата около пяти-

сот тысяч фунтов стерлингов; уничтожает приблизительно 11,5 фунта общественной ценности на каждый заработанный фунт;

- бухгалтер: годовая зарплата около ста двадцати пяти тысяч фунтов стерлингов; уничтожает приблизительно 11,2 фунта общественной ценности на каждый заработанный фунт;

- больничный санитар: годовая зарплата около тринадцати тысяч фунтов стерлингов (6,26 фунта в час); приносит приблизительно десять фунтов общественной ценности на каждый заработанный фунт;

- рабочий в сфере утилизации: годовая зарплата около двенадцати тысяч пятисот фунтов стерлингов (6,10 фунта в час); приносит приблизительно двенадцать фунтов общественной ценности на каждый заработанный фунт;

- воспитатель в детском саду: зарплата около одиннадцати тысяч пятисот фунтов стерлингов; приносит приблизительно семь фунтов общественной ценности на каждый заработанный фунт¹⁷⁴.

Авторы признают, что многие их подсчеты несколько субъективны, как и все подобные расчеты, и что исследова-

¹⁷⁴ *Lawlor E., Kersley H., Steed S. A Bit Rich: Calculating the Value to Society of Different Professions. London, 2009. URL: <http://b.3cdn.net/nefoundation/8c16eabdbadf83ca79ojm6b0fzh.pdf>.* Я стандартизировал и усреднил некоторые показатели зарплат, которые в первоначальном докладе были даны иногда как почасовая оплата труда, а иногда как годовая зарплата и в последнем случае обычно были представлены в виде диапазонов.

ние уделяет основное внимание тем, кто находится в верхней и нижней части шкалы доходов. В результате оно упускает из виду значительную часть рабочих мест, которые рассматриваются в этой книге, где зарплата на среднем уровне, а общественная выгода обычно не положительная и не отрицательная, а колеблется в районе нуля. Тем не менее, с учетом всех ограничений, полученные в исследовании результаты явно подтверждают общий принцип, согласно которому чем больше пользы другим приносит работа, тем меньше человек за нее получает.

Впрочем, есть и исключения; самое очевидное из них – врачи. По уровню зарплаты они, как правило, находятся в верхней части шкалы доходов, особенно в Америке, и при этом они, бесспорно, играют положительную роль. Но всё равно существуют медицинские работники, которые станут утверждать, что на самом деле они не такие уж исключения, как может показаться; например, фармацевт, слова которого приводились несколькими страницами выше, был убежден, что большинство врачей мало что делают для здоровья и счастья людей, а в основном просто раздают пациентам плацебо. Может, это правда, а может, и нет; честно говоря, я не обладаю достаточной компетентностью, чтобы сказать точно. Во всяком случае, часто указывают на то, что начиная с 1900 года продолжительность жизни увеличивается в основном благодаря гигиене, питанию и другим улучшениям в системе заботы о здоровье, а не из-за повышения уровня

медицинской помощи¹⁷⁵. Исходя из этого, вероятно, можно попытаться доказать, что медсестры и санитары в больницах (которые получают очень мало) на самом деле внесли больший позитивный вклад в повышение уровня здоровья, чем врачи (которые зарабатывают очень много).

Есть и еще несколько исключений. Многие водопроводчики и электрики, например, выполняют полезную работу и при этом достаточно неплохо получают; а низкооплачиваемая работа иногда довольно бессмысленна. Но в целом это правило, по-видимому, работает¹⁷⁶.

Однако причины существования обратной взаимосвязи между общественным благом и размером вознаграждения – это совсем иной вопрос. Судя по всему, простые отве-

¹⁷⁵ См., например: *Lindsay G. B., Merrill R. M., Hedin R. J.* The Contribution of Public Health and Improved Social Conditions to Increased Life Expectancy: An Analysis of Public Awareness // *Journal of Community Medicine & Health Education*. 2014. Vol. 4. P. 311–317. URL: <https://www.omicsonline.org/open-access/the-contribution-of-public-health-and-improved-social-conditions-to-increased-life-expectancy-an-analysis-of-public-awareness-2161-0711-4-311.php?aid=3586>. В этой статье преобладающее научное понимание подобных вопросов противопоставляется широко распространённому мнению, согласно которому повышение качества здравоохранения почти полностью является заслугой врачей.

¹⁷⁶ Еще одно исключение – высокооплачиваемые спортсмены и артисты. Многим из них платят так много, что их считают воплощением бредовой работы, но я бы с этим не согласился. Если они делают других счастливыми и приносят радость, то почему бы и нет? Конечно, здесь может возникнуть другой вопрос: насколько это заслуга самих звезд, а не их команды, вспомогательного персонала и других людей, которые получают гораздо меньше?

ты тут не помогут. Приведу пример: уровень образования очень важен при определении уровня зарплаты. Однако если бы это было просто вопросом профессиональной подготовки и образования, то американская система высшего образования вряд ли оказалась бы в том состоянии, в котором она находится, когда тысячи высококвалифицированных обладателей докторских степеней работают преподавателями-почасовиками, живут за чертой бедности и даже вынуждены пользоваться продовольственными талонами¹⁷⁷. С другой стороны, если бы речь шла просто о соотношении спроса и предложения, то было бы невозможно понять, почему медсестры в Америке получают гораздо меньше корпоративных юристов, хотя США в настоящее время испытывают острую нехватку квалифицированных медсестер и переизбыток выпускников юридических факультетов¹⁷⁸.

¹⁷⁷ Если бы это было как-то связано с тем, насколько опасна работа, то в Америке больше всех получали бы лесорубы или рыбаки, а в Великобритании – фермеры.

¹⁷⁸ Один (на мой взгляд, довольно недалекий) экономист и блогер по имени Алекс Табаррок написал ответ на мою исходную статью о бредовой работе. Он назвал мое замечание по поводу обратной зависимости между оплатой и пользой для общества «прекрасным примером ошибочной экономической аргументации». По его словам, я попросту говорил о парадоксе воды и алмазов (он восходит к Средним векам, и Адам Смит, как известно, использовал его для проведения различия между потребительской и меновой ценностью), который был «разрешен» сто лет назад с введением концепции предельной полезности. Честно говоря, мне-то кажется, что этот парадокс был «разрешен» по меньшей мере Галилеем. Однако в претензии Табаррока странно то, что я вообще не приводил никакой экономической аргу-

Я считаю, что происходящее в значительной степени связано с классовой властью и классовой лояльностью, но какими бы ни были причины, наибольшую обеспокоенность в этой ситуации вызывает то, что многие люди не только знают о существовании этой обратной зависимости, но и считают, что так всё и должно быть. Они согласны с античными стоиками, которые утверждали, что добродетель должна быть наградой сама для себя.

Подобные аргументы давно используются в отношении учителей. Часто можно услышать, что преподаватели начальной или средней школы не должны получать столько же, сколько адвокаты или управляющие, да и вообще не стоит им много платить, если мы не хотим, чтобы детей учили люди, для которых нажива – главная мотивация. В этом аргу-

ментации. Я не предлагал объяснения обратной зависимости, а просто указал на ее существование (<http://marginalrevolution.com/marginalrevolution/2013/10/bs-jobs-and-bs-economics.html>). Как простое указание на некий факт может быть ошибочным аргументом? Пример с недостатком медсестер взят из ответа Питера Фрейза на эту статью (www.jacobinmag.com/2013/10/theethic-of-marginal-value/); об избытке адвокатов см., например: *Sixel L. M. A Glut of Lawyers Dims Job Prospects for Many* // Houston Chronicle. 2016. March 25. URL: <http://wtonchronicle.com/business/article/A-glut-of-lawyers-dims-job-prospects-for-many-7099998.php>. Могу отметить, что уловка Табаррока – взять простое эмпирическое наблюдение и сделать вид, будто это экономический аргумент, а затем «опровергнуть» его – распространена среди плохих экономических блогеров. Однажды я привел простое наблюдение о том, что добросердечные торговцы иногда делают бедным покупателям скидки на предметы первой необходимости. Один блогер назвал это попыткой «опровергнуть» экономическую теорию и тут же начал со мной спорить – как будто экономисты действительно считают, что торговцы никогда и ничего не делают по доброте душевной!

менте был бы некоторый смысл, если бы он применялся последовательно, но этого никогда не происходит. (Я еще не слышал, чтобы кто-то говорил подобное о врачах.)

Можно даже сказать, что представление о том, что люди, которые приносят обществу пользу, не должны слишком хорошо зарабатывать, – это извращение идеи эгалитаризма.

Позвольте объяснить, что я имею в виду. Моральный философ Джеральд Коэн утверждал, что принцип равенства доходов для всех членов общества можно защищать на следующих основаниях (точнее, это мой примитивный пересказ). Он задается вопросом о том, почему одним людям стоит платить больше, чем другим. Обычно это обосновывается тем, что некоторые работают более производительнее или приносят обществу больше блага. Но в таком случае следует спросить, почему дело обстоит именно так:

1. Если одни люди талантливее других (например, обладают красивым голосом, являются гениальными комиками или математиками), то мы называем их одаренными. Но если кто-то уже получил выгоду («дар»), то не имеет смысла давать ему за это дополнительную выгоду (больше денег).

2. Если одни люди работают усерднее других, то обычно невозможно установить, в какой степени это происходит потому, что они более *работоспособны* (снова речь идет о даре), а в какой – потому, что усерднее работают по своей воле. В первом случае вновь не имеет смысла дополнительно вознаграждать их за то, что они обладают врожденным пре-

имуществом перед другими.

3. Даже если можно было бы доказать, что одни работают усерднее других исключительно по своей воле, то нужно было бы установить, делают ли они это из альтруистических соображений (то есть производят больше, потому что хотят принести благо обществу) или руководствуясь корыстными интересами, потому что стремятся получить бóльшую выгоду для себя.

4. В предыдущем случае если они производят больше потому, что стремятся повысить уровень общественного благосостояния, то давать им непропорционально большую долю этого благосостояния значит противоречить их собственной цели. С нравственной точки зрения правильно вознаграждать только тех, кто руководствуется корыстными интересами.

5. Поскольку мотивы, которыми руководствуются люди, обычно изменчивы и разнородны, то работников нельзя просто разделить на альтруистов и эгоистов. Встает выбор: либо вознаграждать всех, кто прилагает более активные усилия, либо не вознаграждать никого. Любой из этих вариантов предполагает, что чьи-то замыслы не осуществляются. Альтруисты не смогут принести пользу обществу, в то время как эгоистам не удастся достичь своих корыстных целей. Если необходимо выбирать из этих вариантов, то с нравственной точки зрения лучше расстроить эгоистов.

6. Таким образом, более активные усилия или более про-

изводительный труд не должны вознаграждаться более высокой зарплатой или любым другим образом¹⁷⁹.

Логика безупречна. Многие из принятых предпосылок, несомненно, могут быть оспорены по целому ряду причин. Но в этой главе меня интересуют не столько основания моральной аргументации за равное перераспределение доходов, сколько то, что наше общество в целом приняло пункты 3 и 4, отказавшись при этом от пунктов 1, 2, 5 и 6. А самое главное – оно не согласно с тем, что работников невозможно разделить по их мотивам, и полагает, что достаточно лишь взглянуть на то, какой вид занятости выбрал работник. Существует ли *помимо* денег причина, по которой человек может заниматься этой работой? Если да, то в таком случае к нему нужно применять пункт 4.

В результате возникло представление, что людям, которые выбрали приносить пользу обществу, и прежде всего тем, кто получает удовлетворение от *осознания*, что они приносят обществу пользу, не стоит рассчитывать на зарплату среднего класса, оплачиваемый отпуск и щедрые пенсионные пособия. И наоборот, утвердилось мнение, что люди, ко-

¹⁷⁹ Впервые я столкнулся с этим аргументом в следующей статье: *Cohen G. A. Back to Socialist Basics // New Left Review. 1994. No. 207. P. 2–16*. В этой работе Коэн критиковал манифест Лейбористской партии. Различные версии этого аргумента встречаются в других работах автора, в особенности в: *Cohen G. A. Incentives, Inequality, and Community: The Tanner Lectures on Human Values (delivered at Stanford University, May 21 and 23, 1991) // The Tanner Lectures on Human Values / ed. by G. B. Peterson. Salt Lake City, 1992. P. 261–239. URL: <https://tannerlectures.utah.edu/documents/a-to-z/c/cohen92.pdf>*.

которые страдают от осознания, что они выполняют бессмысленную или даже вредную работу только ради денег, именно по этой причине должны получать щедрое вознаграждение.

В политике это проявляется постоянно. Например, в Великобритании за восемь лет режима «экономии» были сокращены зарплаты почти всех работников бюджетного сектора, которые приносили непосредственную и очевидную пользу обществу: медсестер, водителей автобусов, пожарных, работников информационных кабинок на железной дороге, врачей скорой помощи. Дошло до того, что некоторые медсестры на полной ставке стали зависеть от помощи благотворительных продовольственных фондов. При этом партия власти настолько гордилась тем, что создала эту ситуацию, что парламентарии, как известно, дружно аплодировали, когда отклоняли законопроекты, которые предполагали повышение зарплаты для медсестер или полицейских. При удивительном потворстве той же партии произошло резкое повышение заработной платы тех самых банкиров из лондонского Сити, которые за несколько лет до этого чуть не разрушили мировую экономику. И при этом популярность правительства осталась на высоком уровне. Сложилось представление, что в соответствии с этикой общей жертвы во имя общего блага приносить жертву в первую очередь *должны* те, кто уже и так делает это в силу выбранной ими работы. Или же те, кто просто удовлетворен осознанием того, что их труд производителен и полезен.

Это может иметь смысл только в одном случае – если изначально предполагается, что работа (точнее, оплачиваемая работа) самоценна. Более того, что работа настолько самоценна, что как мотивы человека, который устраивается на работу, так и воздействие этой работы на общество оказываются в лучшем случае второстепенными вопросами. Обратная сторона левых маршей с плакатами «Больше рабочих мест» – правые зеваки, которые бормочут: «Найдите уже себе работу!», когда марши проходят мимо. Кажется, в обществе сложился консенсус не столько в отношении того, что работа – это хорошо, сколько в отношении того, что *не* работать – очень плохо; что любой, кто не надрывается усерднее, чем ему хотелось бы, занимаясь тем, что ему не особенно нравится, – плохой человек, попрошайка, лодырь, презренный паразит, недостойный сочувствия или помощи от общества. С этим согласны как либеральные политики, недовольные страданиями «трудяг» (а что насчет тех, кто работает с умеренной интенсивностью?), так и участники консервативных протестов, выступающие против лодырей и «королев пособий». Что еще более поразительно, те же ценности сейчас применяются и на самом верху. Мы больше не слышим о праздных богачах – не потому, что их не существует, а потому, что праздность перестала быть чем-то похвальным. Во времена Великой депрессии 1930-х годов обедневшая публика любила смотреть фильмы про жизнь высшего общества, наблюдая за романтическими выходками мил-

лионеров-плейбоев. Сейчас ее чаще всего потчуют историями про героических гендиректоров-трудооголиков с плотным графиком от рассвета до заката¹⁸⁰. В Англии газеты и журналы пишут похожие вещи даже про королевскую семью: нам теперь говорят, что ее члены тратят так много часов в неделю на подготовку и исполнение своих ритуальных функций, что на личную жизнь едва остается время.

Авторы многих историй говорили об этой нравственной логике работы как цели-в-себе. Клемент описывал свое занятие как «бредовую работу по оценке грантов в университете штата на Среднем Западе». В свободное время, которого у него было очень много, он сидел в интернете, знакомясь с альтернативными политическими взглядами, и со временем понял, что значительная часть денег, проходящих через

¹⁸⁰ 1990-е, когда я всё еще участвовал в спорах с либертарианцами, я обнаружил, что они почти всегда оправдывают неравенство с точки зрения работы. Например, если я отмечал, что высшие слои получают непропорционально большую долю общественного богатства, то мне обычно отвечали что-то вроде «помоему, это просто показывает, что некоторые люди работают усерднее или рациональнее других». Эта формулировка постоянно крутилась у меня в голове, потому что она показательно скользкая. Разумеется, невозможно утверждать, что генеральный директор, который получает в тысячу раз больше водителя автобуса, работает в тысячу раз усерднее его; поэтому приходится соскальзывать на слово «рациональнее». Оно как будто предполагает «более производительно», но на самом деле это просто означает «таким образом, чтобы тебе больше платили». Это заявление не превращается в абсолютно бессмысленный логический круг (они рациональны, потому что богаты, потому что рациональны, и так далее) только благодаря тому, что в нем подчеркивается: очень богатые люди (большинство из них) работают.

его офис, была напрямую связана с военными действиями США в Ираке и Афганистане. Он уволился и, к удивлению и недоумению коллег, занял должность в местном муниципалитете со значительным понижением зарплаты. Как он говорит, работа там труднее, но «хотя бы отчасти интересная и помогает людям».

Среди прочего Клемента озадачивало то, что все на его старой работе считали необходимым притворяться друг перед другом, что они перегружены обязанностями, несмотря на то что им очевидно было практически нечем заняться:

Клемент: Мои коллеги часто обсуждали, как они заняты и насколько усердно работают, хотя обычно уходили с работы уже в два-три часа дня. Я даже не знаю, как назвать такое публичное отрицание того, что кристально ясно.

Я всё продолжаю думать о том, что от нас требуют оценивать себя и других на основании того, насколько усердно мы занимаемся тем, чем заниматься не хотим. По-моему, такое отношение витает в воздухе, мы вдыхаем его носом и потом выдыхаем во время повседневных разговоров. Это стало социальным рефлексом, который выступает одним из основополагающих принципов социальных отношений: если ты не разрушаешь свое тело и разум посредством оплачиваемого труда, то ты живешь неправильно. И мы должны верить, что жертвуем собой ради наших детей или типа того – тех самых детей, которых почти не видим, потому что целый гребаный

день проводим на работе?!

Клемент считает, что такого рода давление особенно остро проявляется в культуре американского Среднего Запада, на которую повлиял немецкий протестантизм; другие же упоминали о пуританстве. По всей видимости, однако, протестантами и Северной Атлантикой дело не ограничивается. Это чувство существует повсюду: различаются лишь степень и интенсивность. Если ценность работы отчасти связана с тем, что это «то, чем мы заниматься не хотим», то логично, что то, чем мы хотим заниматься, – это скорее не работа, а игра, хобби или что-то, чем занимаешься во время досуга. А стало быть, это в меньшей степени заслуживает материального вознаграждения. Возможно, нам вообще не должны за это платить.

Я испытал это и на своем опыте. Большинство академических исследователей изначально приходят в науку из-за того, что они любят знания, а новые идеи вызывают у них восторг. Ведь практически любой, кто способен потратить семь лет на получение докторской степени, знает, что с тем же успехом он мог бы провести три года на юридическом факультете и сразу после университета получать во много раз больше. Но несмотря на это, когда двое ученых с одного и того же факультета беседуют за чашкой кофе, вряд ли они станут говорить о любви к знаниям и о том, какой восторг у них вызывают новые идеи. Почти наверняка они будут жаловаться на то, как они перегружены административными обязанностями.

ми. Правда, отчасти это вызвано тем, что ученым приходится тратить всё меньше времени на чтение и написание работ и всё больше – на решение административных проблем¹⁸¹. Но даже если ты близок к захватывающему интеллектуальному открытию, то считается неприличным вести себя так, будто тебе нравится твоя работа, в то время как остальным она очевидно не нравится. В разных местах академическая среда бывает разной; иногда она настроена более враждебно к интеллектуальному труду, иногда – менее. Но повсюду присутствует ощущение, что тебе на самом деле платят не за ту деятельность, которая приносит удовольствие (например, мышление); такие стороны работы лучше считать поблажками, которые ты периодически получаешь в знак признания твоей настоящей работы, которая состоит главным образом в заполнении форм.

Ученым не платят за написание или рецензирование научных статей. Однако по крайней мере университеты, где они получают зарплату, признают, хоть и неохотно, что исследования являются частью их рабочих обязанностей. В мире бизнеса дела обстоят хуже. Например, Джефф Шулленбергер, профессор Нью-Йоркского университета, в ответ на мое исходное эссе 2013 года разместил в своем блоге заметку. Он написал, что многие бизнесмены сейчас считают, что если работа приносит хотя бы какое-нибудь удовольствие, то

¹⁸¹ Вот почему книги, которые они пишут, становятся короче и примитивнее, а уровень исследований падает.

они не обязаны за нее платить:

По мнению Гребера, бредовая работа включает в себе моральный императив: «Если ты не занят всё время, занимаясь чем угодно – неважно чем, – то ты плохой человек». Но у этой логики есть и обратная сторона: если тебе действительно нравится заниматься работой X, если это ценно, значимо, если эта работа приносит тебе удовлетворение, то было бы неправильно ожидать, что тебе станут за нее (хорошо) платить. Ты должен выполнять ее бесплатно, даже (и особенно) если таким образом позволяешь получить выгоду другим. Другими словами, мы будем зарабатывать себе на жизнь на том, что ты делаешь то, что любишь делать (бесплатно), но тебя мы будем держать под контролем и следить, чтобы ты зарабатывал на жизнь, занимаясь тем, что ненавидишь.

Шулленбергер привел в качестве примера работу переводчика. Мало кто станет переводить параграф или документ с одного языка на другой ради развлечения (особенно если это сухой деловой документ); тем не менее можно представить, что кто-то станет заниматься этим не только из материальных побуждений (например, люди хотят усовершенствовать свое владение языком). Поэтому большинство руководителей, узнав, что требуется работа переводчика, инстинктивно пытаются найти кого-нибудь, кто выполнит бы эту работу бесплатно. При этом те же самые руководители готовы щедро платить вице-президентам по креативной раз-

работке и подобным людям, которые совершенно ничего не делают. (На самом деле, возможно, некоторые из этих руководителей *и есть* вице-президенты по креативной разработке, и единственное их занятие – придумывать, как заставить других работать бесплатно.)

Шулленбергер говорит о зарождающемся «волонтариате». Прибыль капиталистическим фирмам всё чаще приносит не оплачиваемый труд, а неоплачиваемая работа стажеров, интернет-энтузиастов, активистов, волонтеров и любителей. Они облагают «цифровой барщиной» продукты общественного энтузиазма и творчества, присваивают их и продают на рынке¹⁸². Образцом в этом отношении стала индустрия бесплатного программного обеспечения, что совершенно извратило ее смысл. Читатель может вспомнить Пабло, который ввел понятие «костылыщик» в главе 2. Разработчики программного обеспечения разрываются между интересной и сложной работой по разработке базовых программных технологий и утомительным трудом налаживания «костылей», при помощи которых разные базовые программы смогут работать вместе, ведь разработчики не утруждали себя вопросами их совместимости. Однако его основной посыл состоит в том, что наличие открытого исходного кода приводит к тому, что все действительно увлекательные задачи всё чаще выполняются бесплатно:

¹⁸² Shullenberger G. The Rise of the Voluntariat // Jacobin. 2014. May 5. URL: www.jacobinmag.com/2014/05/the-rise-of-the-voluntariat.

Пабло: Если двадцать лет назад компании отказывались от программного обеспечения с открытым исходным кодом и разрабатывали базовые программы сами, то сейчас компании сильно зависят от программ с открытым исходным кодом и нанимают разработчиков программного обеспечения почти исключительно для того, чтобы придумывать костыли для программ, которые достались им бесплатно.

В итоге в рабочее время люди заняты неблагодарным трудом костыльщиков, а потом по ночам делают работу, которая приносит им удовлетворение, то есть разработкой базовых программ.

Возникает интересный порочный круг: давая этим людям возможность бесплатно работать над базовыми программами, компании не инвестируют в эти технологии. Нехватка инвестиций приводит к тому, что базовые программы часто оказываются недоработанными, низкокачественными, в них много недоделок, багов и так далее. Из-за этого, в свою очередь, возникает необходимость в «костылях», а значит, всё больше работы для костыльщиков.

Парадоксальным образом чем больше разработчики программного обеспечения совместно работают в интернете, занимаясь бесплатным созидательным трудом просто потому, что им это нравится, и принося дар человечеству, тем меньше у них стимулов делать программы совместимыми друг с другом и тем больше этим же разработчикам приходится трудиться на своей ежедневной работе, исправляя урон – за-

нимаясь своего рода ремонтной работой, которую никто не согласился бы делать бесплатно. Он заключает:

Пабло: Я думаю, что аналогичные процессы вскоре можно будет наблюдать и в других отраслях. Никто не станет платить профессиональным журналистам, если люди готовы писать новостные статьи бесплатно. Вместо этого деньги будут перенаправлены в пиар и рекламу. В итоге качество новостей упадет из-за недостаточного финансирования.

Можно сказать, что этот процесс уже начался, поскольку всё меньше газет и информационных служб нанимают настоящих репортеров. Моя цель, однако, не в том, чтобы распутать клубок сложных и зачастую туманных трудовых соглашений, порожденных этим этосом, а в том, чтобы просто задокументировать существование самого этоса. Отношение к труду изменилось. Почему? Как получилось, что многие люди дошли до убеждения, что даже жалкая, ненужная работа с нравственной точки зрения предпочтительнее полного отсутствия работы?

Здесь мы должны рассмотреть, как с ходом истории менялось представление о самой работе.

О теологических корнях нашего отношения к труду

Человек сотворен во Вселенной по образу и подобию Самого Бога, и вселенское назначение человека – господствовать над землей... Лишь человек способен трудиться, лишь человек выполняет работу, и именно поэтому его земное существование связано с непрерывным трудом.

*Папа Иоанн Павел II. **Laborem Exercens** (Совершая труд). 1981*

Можно определить труд как всякое умственное или физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью достичь какого-либо результата, не считая удовлетворения, получаемого непосредственно от самой проделанной работы.

*Альфред Маршалл. **Принципы экономической науки**. 1890*

Что такое работа? Обычно мы рассматриваем ее как противоположность игре. Игра, в свою очередь, чаще всего определяется как действие, которое выполняется ради него самого, ради удовольствия или просто ради самого процесса. Следовательно, работа – это деятельность, обычно обременительная и однообразная, которая выполняется не ради нее самой и которую, вероятно, никто не стал бы выполнять

ради нее самой (во всяком случае, продолжительное время). Ей занимаются только для достижения чего-то еще (например, чтобы добыть еду или построить усыпальницу).

В большинстве языков есть слово, которое хотя бы приблизительно можно перевести как «работа», но конкретные границы между словами «работа», «игра», «обучение», «учеба», «ритуал» и «уход», которые мы проводим в английском, как правило, сильно различаются в зависимости от культуры. Традиция, сформировавшая представление о работе в большинстве частей современного мира, зародилась в восточном Средиземноморье, где она впервые была задокументирована в начальных главах Книги Бытия и в работах греческого эпического поэта Гесиода. В истории о саде Эдем и в мифе о Прометее необходимость трудиться оказывается наказанием, которое люди несут за то, что они ослушались Божественного Творца. И в то же время в обеих историях сама работа, которая дает людям возможность производить еду, одежду, строить города и в конечном счете собственный материальный мир, представлена как более скромное воплощение Божественной силы самого Творца. Мы, как часто любили говорить экзистенциалисты, обречены быть свободными, вынуждены обладать божественной силой созидания против собственной воли, ведь большинство из нас предпочли бы придумывать названия животным в Эдеме, вкушать нектар и амброзию на пирах на горе Олимп или наблюдать, как жареный гусь залетает прямо в нашу алчущую глотку,

в Стране лентяев, а не зарабатывать себе порезы и мозоли, добывая пищу из земли.

Конечно, можно сказать, что в этих двух случаях перед нами просто литературная гиперболизация двух основных аспектов общепринятого сегодня определения работы. Во-первых, это работа, которой в обычных обстоятельствах никто бы не стал заниматься ради нее самой (отсюда наказание); во-вторых, мы всё равно занимаемся работой, чтобы достичь чего-то другого (отсюда созидание). Однако отнюдь не самоочевидно, что «достижение чего-то другого» обязательно следует понимать как «созидание». На самом деле это звучит несколько странно. В конце концов, бóльшая часть работы ничего не создает; обычно она сводится к поддержанию текущего состояния вещей и их перестановке¹⁸³. Возьмем, например, кофейную чашку: мы производим ее только один раз, но моем ее тысячу раз. Даже работу, которую мы считаем производительной (выращивание картофеля, ковка лопаты, сборка компьютера), вполне можно рассматривать как уход, преобразование, реорганизацию и перестановку уже существующих материалов и элементов.

¹⁸³ Бертран Рассел точно выразил эту мысль в эссе «Похвала праздности»: «Что есть работа? Работа бывает двух типов: первый, изменение положения материи на земной поверхности или вблизи нее относительно другой такой материи; второй, повеление другим выполнить это. Первый тип малоприятен и плохо оплачивается, второй – приятен и высоко оплачивается». (см.: *Рассел Б. Похвала праздности. 1935. URL: <http://izbrannoe.com/news/mysli/bertran-rassel-pokhvala-prazdnosti/>*).

Вот почему я настаиваю, что наша идея «производства» и наша аксиома, что работа определяется ее «производительностью», имеют теологическую природу. Иудео-христианский Бог создал Вселенную из ничего. (Это само по себе несколько необычно: большинство богов работают с уже существующими материалами.) Его поздние почитатели и их потомки решили, что они обречены подражать Богу в этом отношении. Здесь имеет место хитрый трюк: основная часть человеческого труда (та, которую нельзя назвать производством) таким образом пропадает, и происходит это через гендерные различия. В знакомых строчках истории грехопадения в Книге Бытия Бог обрекает мужчин обрабатывать землю («В поте лица ты будешь есть свой хлеб»), а женщин – в таких же неблагоприятных обстоятельствах рожать детей («Умножая умножу скорбь твою в беременности твоей; в болезни будешь рожать детей»)¹⁸⁴. Мужской «производитель-

¹⁸⁴ Быт. 3: 16. Ханна Арендт в «*Vita activa*» (См.: *Арендт Х. Vita activa*, или О деятельной жизни. СПб., 2000. С. 179) утверждает, что в Библии нигде не сказано, что труд сам является наказанием за неподчинение: Бог только делает труд тяжелее, а другие интерпретаторы просто читают Книгу Бытия глазами Гесиода. Возможно, Арендт права, но на мой тезис это не влияет, тем более что христианские сочинения и размышления по этому вопросу на протяжении многих веков опирались именно на такую трактовку этого отрывка из Библии. Например, в 1664 году Маргарет Кавендиш утверждала, что «теннис не может быть развлечением, поскольку... труд в поте лица не может быть отдыхом; поскольку это проклятие человека, что он должен жить в поте лица» (цит. по: *Thomas K. The Oxford Book of Work*. Oxford, 1999. P. 9). Лучшая работа о спорах в раннем христианстве по поводу Адама и Евы – *Pagels E. Adam, Eve, and the Serpent*. N. Y., 1988. Автор утверждает, что концепцию, согласно которой все люди запятнаны перво-

ный» труд выглядит здесь эквивалентом деторождения, которое с мужской точки зрения настолько приближается к чистому созиданию ex nihilo, насколько это вообще возможно для людей (с женской точки зрения это выглядит не совсем так, однако здесь представлена именно мужская точка зрения). Полностью сформировавшийся младенец появляется как будто бы из ниоткуда.

Однако это тоже болезненный «труд»¹⁸⁵.

Это представление никуда не исчезло. Оно проявляется, например, в рассуждениях социальных ученых о «производстве» и «воспроизводстве». Этимологически английский глагол «производить» (produce) происходит от латинского «producere» – «порождать» или «выкладывать». Например, мы по-прежнему можем сказать: «Она выложила (produced)¹⁸⁶ кошелек из своей сумки». В основе слов «производство» и «воспроизводство» лежит одна и та же базовая метафора: в первом случае полностью сформированные предметы будто выпрыгивают из фабрик; во втором – полностью сформированные дети будто выпрыгивают из женских тел. Разумеется, в обоих случаях это на самом деле не так. Но часто в патриархальных обществах мужчинам нравилось думать, что они в социальном и культурном смысле

родным грехом, а следовательно, прокляты, предложил Блаженный Августин.

¹⁸⁵ Игра слов: labour (англ.) – одновременно «труд» и «родовые схватки». – *Примеч. пер.*

¹⁸⁶ В значении «достала». – *Примеч. ред.*

делают то же, что женщины делают естественным образом. «Производство», таким образом, – это разновидность мужской фантазии одновременно о деторождении и о действиях Бога-Творца мужского пола, который аналогичным образом создал целую вселенную силой только своих слов и духа. Так же и мужчины считают, что создают мир, используя свой дух и мускулы. Они считают, что в этом заключается вся суть «работы», и, чтобы эта иллюзия сохранялась, женщины должны выполнять основную часть настоящего труда, занимаясь уборкой и поддержанием порядка.

О происхождении североевропейского представления о том, что необходимо заниматься оплачиваемым трудом, чтобы стать полноценным взрослым человеком

Важно подчеркнуть теологическое происхождение этой идеи. бóльшая часть ключевых предпосылок, на которых основывается современная экономика, восходит к теологическим аргументам: например, аргумент святого Августина, согласно которому мы обречены на неограниченные желания в ограниченном мире и потому естественным образом находимся в условиях конкуренции друг с другом, – в светской форме он вновь возникает в XVII веке в работах Томаса Гоббса. Этот аргумент дал основания утверждать, что рациональные действия людей в основном являются вопросом «экономии» – оптимального распределения ограниченных ресурсов рациональными субъектами в условиях конкуренции.

Конечно, в средневековой Европе, где экономические вопросы подпадали под юрисдикцию церковного права, никто не делал вид, будто они не являются теологическими. Однако в этот период появился дополнительный элемент, напря-

мую не связанный с теологией, значение которого для последующих концепций труда сложно переоценить. Речь идет о понятии «услужения» (service)¹⁸⁷. Это в значительной степени североевропейская идея.

Теоретически феодальное общество было обширной системой услугений: не только сервы, но и феодалы низше-

¹⁸⁷ Значительная часть следующего раздела представляет собой краткое изложение моего старого эссе «Manners, Deference, and Private Property», которое само является сокращенным вариантом моей магистерской диссертации «The Generalization of Avoidance: Manners and Possessive Individualism in Early Modern Europe» (Chicago, 1987). Среди классических работ о традиционных североевропейских формах брака и возрастном услужении стоит выделить следующие исследования: *Hajnal J. European Marriage Patterns in Perspective // Population in History: Essays in Historical Demography. London, 1965. P. 101–143; Idem. Two Kinds of Preindustrial Household Formation System // Population and Development Review. 1982. Vol. 8, No. 3. P. 449–494; Laslett P. Characteristics of the Western Family Considered over Time // Household and Family in Past Time. Cambridge, 1972; Idem. Family Life and Illicit Love in Earlier Generations. Cambridge, 1977; Idem. Family and Household as Work Group and Kin Group // Family Forms in Historic Europe. Cambridge, 1983; Idem. The World We Have Lost, Further Explored: England Before the Industrial Revolution. N. Y., 1984; Stone L. The Family, Sex and Marriage in England, 1500–1800. London, 1977; Kussmaul A. Servants in Husbandry in Early-Modern England. Cambridge, 1981; Wall R. Family Forms in Historic Europe. Cambridge, 1983. Более современный обзор литературы по теме см.: *Cooper S. M. Service to Servitude? The Decline and Demise of Life-Cycle Service in England // History of Family. 2005. Vol. 10. P. 367–386. В Средние века и в раннее Новое время основное различие между особенностями брака в Северной Европе и Средиземноморье заключалось в том, что средиземноморские женщины выходили замуж раньше, хотя и там, и там мужчины часто женились поздно. Возрастное услужение в Средиземноморье ограничивалось определенными социальными и профессиональными группами, а вовсе не было нормой.**

го уровня «служили» тем, кто стоял выше их на феодальной лестнице. Самые высокопоставленные из них несли феодальную службу королю. Однако наиболее важное и всепроникающее влияние на жизнь большинства людей оказывала не феодальная служба, а то, что в исторической социологии получило название «возрастного услужения» (life-cycle service). На протяжении первых семи-пятнадцати лет своей трудовой жизни почти все должны были служить в чьем-то домашнем хозяйстве. Большинство знает, как это функционировало в ремесленных цехах, где подростков сначала отряжали к мастерам учениками, а затем они становились подмастерьями. Однако средства, чтобы жениться, создавать собственные семьи и открывать лавки, а также набирать собственных учеников, появлялись у них только после получения статуса мастера. На самом деле эта система вовсе не ограничивалась ремесленниками. Даже крестьяне, как правило, должны были в подростковые годы «прислуживать в земледелии» в другом фермерском домохозяйстве, которое обычно было не сильно лучше их собственного. Этим должны были заниматься как мальчики, так и девочки (доярками, например, были как раз крестьянские дочери в годы службы). Как правило, эта обязанность ложилась даже на детей элиты. Самый известный пример – пажи, ученики рыцарей. Однако даже благородные дамы, если только они не находились на самой вершине иерархии, в отрочестве были

фрейлинами – служанками, «прислуживавшими»¹⁸⁸ замужним благородным дамам, которые были несколько выше по рангу. Они занимались личными покоем своей госпожи, ее туалетом, питанием и так далее. В то же время фрейлина ожидала, когда ей самой придет время выйти замуж и стать хозяйкой в аристократической семье. При королевских дворах также были мальчики-придворные (gentleman waiters), которые заботились о королевских покоях^{189{3}{4}}.

В случае с молодыми дворянами «прислуживание»/«ожидание» главным образом означало ожидание наследства либо же ожидание, пока родители решат, что дворянин уже достаточно вырос, выпестован и заслуживает передачи титула и собственности. Так могло обстоять дело и с теми, кто

¹⁸⁸ Wait upon (англ.) – прислуживать, буквально: ожидать за кем-либо. Гребер подчеркивает, что прислуживание со стороны девочек и мальчиков (см. далее) было одновременно формой ожидания своего времени получить статус, и это находит отражение даже в соответствующих выражениях английского языка. – *Примеч. ред.*

¹⁸⁹ В настоящее время, конечно, слово «waiter»^{3} используется только в отношении тех, кто «ожидает» у столиков в ресторанах. Эти люди – главная опора «экономики услуг». Однако в викторианскую эпоху этот термин по-прежнему применялся в домохозяйствах, главным образом в отношении домашних слуг, которые находились на одну ступень ниже дворецкого. Слово «dumbwaiter»^{4}, например, изначально возникло потому, что слуги, приносящие еду к столу господ, часто сплетничали о подслушанных разговорах; механические кухонные лифты выполняют ту же функцию, но не умеют разговаривать.

^{3} Waiter (англ.) – официант, буквально – ожидающий. – *Примеч. ред.*

^{4} Dumbwaiter (англ.) – кухонный лифт, буквально – немой официант. – *Примеч. ред.*

прислуживал в сельском хозяйстве, но среди простонародья труд слуг, как правило, оплачивался, и предполагалось, что они будут сберегать значительную часть своей зарплаты. Таким образом они одновременно приобретали знания и опыт, нужные для управления домашним хозяйством, лавкой или фермой, а также состояние, необходимое, чтобы их приобрести (а в случае с женщинами – чтобы иметь возможность предоставить приданое жениху, который это сделает). В результате в Средние века люди вступали в брак поздно, обычно в возрасте около тридцати лет. Это означало, что «молодость», то есть отрочество, – время, когда человек бывает хотя бы немного взбалмошным, сладострастным и непокорным, – часто продолжалось добрых пятнадцать-двадцать лет.

Самое важное: работа слуг оплачивалась. Это означает, что, хотя оплачиваемый труд существовал в Северной Европе за несколько столетий до зарождения капитализма, почти все средневековые люди предполагали, что достойные уважения люди занимаются им только на первом этапе своей трудовой жизни. Услужение и оплачиваемый труд были практически одним и тем же; даже во времена Оливера Кромвеля поденных рабочих по-прежнему можно было называть слугами. Услужение же прежде всего рассматривалось как процесс, благодаря которому молодые люди не только изучали свое ремесло, но также учились манерам – тому, как должен вести себя взрослый ответственный человек. Часто приводят следующее сообщение венецианца, посетив-

шего Англию около 1500 года:

Отсутствие теплых чувств у англичан особенно проявляется в их отношении к детям: дети живут дома максимум до семи-девяти лет, после этого как мальчиков, так и девочек отдают в другие дома, где они выполняют тяжелую работу слуг. Там они обязаны провести семь или девять лет¹⁹⁰. Их называют воспитанниками. В течение этого времени они выполняют всю самую грязную работу; лишь немногие по праву рождения избавлены от этой участи, поскольку независимо от богатства все отсылают детей в чужие дома, а сами, в свою очередь, получают чужих детей. Когда спрашиваешь, чем вызвана такая строгость, они отвечают, что делают это, чтобы их дети научились лучшим манерам¹⁹¹.

В Средние века и в раннее Новое время манеры выходили далеко за рамки этикета; это понятие относилось в целом к манере поведения и образу жизни, привычкам, вкусам и чувствам. Молодые люди (если только они не собирались стать священниками или учеными) должны были работать по най-

¹⁹⁰ Это не совсем точно: большинство из них обучались в раннем подростковом возрасте.

¹⁹¹ Я сам цитировал его в одной статье (см.: *Graeber D. Manners, Deference, and Private Property // Comparative Studies in Society and History. 1997. Vol. 39, No. 4. P. 716–717*). Перевод взят из: *Sneyd C. A. A relation, or rather A true account, of the island of England; with sundry particulars of the customs of these people, and of the royal revenues under King Henry the Seventh, about the year 1500, by an Italian. London, 1847. P. 14–15.*

му в чужих домах, потому что оплачиваемый труд и образование в то время считались примерно одним и тем же, то есть процессом обучения самодисциплине, «овладения своими низменными желаниями»¹⁹² и усвоения, как правильно должен себя вести нормальный самостоятельный взрослый человек.

Это не означает, что в культуре Средневековья и раннего Нового времени не было места буйству юности. Напротив, молодые люди, даже будучи слугами в чужих домах, обычно создавали свою собственную альтернативную культуру. В ее центре были молодежные ложи с названиями вроде «Лорды хаоса» и «Аббаты безумия», которым иногда во время народных празднеств даже передавали власть. Но в конечном счете дисциплинированная работа под руководством взрослого главы домохозяйства должна была превратить молодых людей в дисциплинированных взрослых, после чего им уже не нужно было работать на других, и они могли работать на самих себя.

* * *

Благодаря такому порядку в Северной Европе к работе относились несколько иначе, чем в Античности, и даже, как мы могли видеть, иначе, чем впоследствии в Средиземноморье

¹⁹² *Brigden S. Youth and the English Reformation // Past & Present. 1982. Vol. 95. P. 37–38.*

(венецианский посол был шокирован английскими обычаями). Большинство из имеющихся у нас источников по истории Древней Греции и Древнего Рима были созданы мужчинами-аристократами, которые считали, что заниматься физическим трудом и прислуживать могут только женщины или рабы. Аристотель настаивал, что работа никоим образом не делает человека лучше; на самом деле она только портит его, потому что отнимает так много времени, что его не остается на выполнение общественных и политических обязанностей. В результате классическая литература, как правило, подчеркивала в работе сторону, связанную с наказанием. В то же время творческая и божественная сторона работы отводилась в основном мужчинам – главам домохозяйств, достаточно богатым, чтобы не пачкать руки самим, а давать распоряжения другим. В Северной Европе в Средние века и во времена Возрождения почти всем так или иначе приходилось пачкать руки¹⁹³. Поэтому считалось, что работа, особенно оплачиваемая, преобразует человека. Этот момент важен, поскольку он означает, что некоторые ключевые элементы будущей протестантской трудовой этики существовали еще задолго до появления протестантизма.

¹⁹³ Например, в Англии эпохи Возрождения король часто сопровождал благородный слуга, должность которого называлась «хранитель стула». Он отвечал за опорожнение ночного горшка короля (см.: *Starkey D. Representation Through Intimacy: A Study in the Symbolism of Monarchy and Court Office in the Early Modern England // Symbols and Sentiments: Cross-Cultural Studies in Symbolism. London, 1977. P. 187–224*).

**Как с возникновением капитализма
работа стала рассматриваться
многими либо в качестве
инструмента социальных реформ,
либо как самостоятельная
добродетель и как рабочие
противостояли этому, приняв
трудовую теорию стоимости**

*Нормальная история значений работы так и не
была написана.*

*Чарльз Райт Миллс. Белые воротнички:
американский средний класс. 1951*

Всё изменилось с возникновением капитализма. Под капитализмом я здесь понимаю не рынки (они существовали задолго до этого), а постепенное преобразование отношений услужения в постоянные отношения наемного труда, то есть в отношения между небольшим числом обладателей капитала и теми, у кого капитала нет и кто, следовательно, должен на них работать. С человеческой точки зрения это в первую очередь означало, что миллионы молодых людей застряли на стадии перманентной социальной незрелости. По-

сле того как гильдейская система рухнула, ученики могли стать подмастерьями, но подмастерья уже не могли стать мастерами. С точки зрения традиции это означало, что они не могли жениться и создавать собственные семьи. Фактически они были вынуждены всю жизнь оставаться неполноценными людьми¹⁹⁴. Предсказуемым образом многие начали бунтовать против старых порядков, отказываться от бесконечного ожидания, стали раньше жениться, уходить от своих мастеров, чтобы строить собственные дома и создавать семьи. Это, в свою очередь, вызвало волну моральной паники среди нарождающегося класса работодателей, которая очень напоминает более поздние эпизоды моральной паники из-за подростковых беременностей. Ниже приводится отрывок из «Анатомии злоупотреблений» – памфлета, написанного в XVI веке пуританином по имени Филипп Стаббс:

Вдобавок каждый нахал десяти, четырнадцати, шестнадцати или двадцати лет от роду хватает себе женщину и женится на ней, совершенно не боясь Бога... и пуще того, без всякого разумения, как они станут жить вместе, откуда возьмут средства на содержание своих занятий и имущества. Нет! Нет! До этого ему нет

¹⁹⁴ Мой отец, например, большую часть своей жизни проработал монтажником офсетных форм в литографических мастерских. Когда я начал изучать историю Средних веков, я рассказал ему о цеховой системе. «Да, – сказал он, – я тоже проходил стажировку. Я вышел на пенсию, будучи „подмастерьем печатника“». Когда я спросил, есть ли мастера-печатники, он ответил: «Нет, у нас больше нет мастеров. Ну, разве что если назвать так босса».

дела, он думает о том, как бы обнять свою хорошенькую кошечку покрепче, ведь только этого он желает. Потом они себе строят дом – из одних, впрочем, сухих жердей, – и вот чуть не на каждом отшибе такие же, как они, живут потом попрошайками всю жизнь. Оттого земля полнится таким множеством побирушек... что скоро это вырастет в великую бедность и нищету¹⁹⁵.

Можно сказать, что именно в этот момент рождается пролетариат как класс. Этот термин весьма точно выведен из латыни, где «proletarius» означает «производящий потомство», ведь в Риме самые бедные граждане, у которых не было средств на уплату налогов, приносили правительству пользу только тем, что производили на свет сыновей, которых можно было призвать в армию.

«Анатомию злоупотреблений» Стаббса можно считать просто-таки манифестом пуританской «Реформации нравов», как они сами ее называли. В значительной степени это была точка зрения среднего класса, в равной степени пренебрежительно относившегося как к похоти, царящей в придворной жизни, так и к «варварскому беспорядку» народных гуляний. Отсюда также видно, что споры вокруг пуританства и истоки протестантской трудовой этики невозможно

¹⁹⁵ *Stubbes P. Anatomy of Abuses. N.Y., 1972 [1562].* Это возражение, конечно, достигло предельной формы в работах Мальтуса, который утверждал, что рабочий класс затащит всех в нищету. Он, как известно, выступал за антисанитарные условия, которые должны были убивать рабочих. Кейзнов, который цитируется ниже, был учеником Мальтуса.

понять вне более широкого контекста – отмирания возрастного услужения и формирования пролетариата. Английские кальвинисты (в действительности пуританами их называли только те, кому они не нравились) происходили, как правило, из класса ремесленных мастеров и зажиточных фермеров, которые нанимали недавно возникший пролетариат. Их «Реформация нравов» была в особенности направлена против народных фестивалей, игр, попоек и «всех ежегодных ритуалов торжества хаоса, во время которых молодежь на время переворачивает общественный порядок»¹⁹⁶. Пуританский идеал состоял в том, чтобы поймать всех «бесхозных людей» и поместить в благочестивое домохозяйство со строгой дисциплиной, где отец семейства направлял бы их в труде и молитве. Но это была лишь первая из множества попыток изменить нравы низших классов – от викторианских работных домов, где бедняков учили правильно распоряжаться временем, и до программы стимулирования к труду для получателей пособий (workfare), а также других аналогичных государственных программ в наше время.

Почему начиная с XVI века средний класс вдруг начал проявлять такой интерес к изменению нравов бедняков? Прежде этот предмет не очень его интересовал. Это всегда было исторической загадкой. Но если рассмотреть этот вопрос в контексте возрастного услужения, то всё встает на

¹⁹⁶ *Thomas K. Age and Authority in Early Modern England // Proceedings of the British Academy. 1976. Vol. 62. P. 221.*

свои места. К беднякам относились как к испорченным подросткам. Работа (прежде всего оплачиваемый труд под присмотром мастера) традиционно была способом научить таких подростков быть правильными, дисциплинированными, самостоятельными взрослыми людьми. На практике пуритане и другие благочестивые реформаторы уже мало что могли пообещать бедным, и уж точно они не могли обещать им взрослую жизнь в былой форме – как освобождение от необходимости работать, выполняя чужие приказы. Так что это обещание заменили на благотворительность, дисциплину и инъекцию новой теологии. Работа, согласно их учению, была одновременно наказанием и искуплением. Работа была самоистязанием и поэтому имела ценность сама по себе, даже независимо от производимых ею благ. Эти блага были лишь знаком Божьей милости (и от них не следовало получать слишком много удовольствия)¹⁹⁷.

После промышленной революции за прославление работы с новой силой принялись методисты. Но еще активнее это стал делать образованный средний класс, представители

¹⁹⁷ На мой взгляд, аргументы Макса Вебера (*Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма // Вебер М. Избранные произведения. М., 1990. С. 61–272) о связи между кальвинизмом и зарождением капитализма следует рассматривать с учетом этого обстоятельства. В то время многие считали очевидным наличие некоторой связи между протестантизмом как этикой дисциплинированной работы и экономическим ростом (см.: *Tawney R. H.* Religion and the Rise of Capitalism. N. Y., 1924). Однако немногие обращали внимание на сочетание трех факторов: североευропейского возрастного услужения, протестантизма и формирующегося капитализма, несмотря на то что они в целом совпадают по времени.

которого не считали себя особенно религиозными. Возможно, главным сторонником этой идеи был Томас Карлейль, чрезвычайно популярный эссеист, который был обеспокоен упадком нравов в новый век Маммоны и предложил «Евангелие труда», как он его назвал. Карлейль настаивал, что труд должен рассматриваться не как способ удовлетворения материальных потребностей, но как суть жизни; Бог намеренно оставил мир незавершенным, чтобы дать людям возможность дополнить его работу своим трудом:

Человек совершенствуется при помощи труда... Вспомните, что даже самый низменный труд в известной степени приводит душу в состояние истинной гармонии. Сомнения, страсти, заботы, раскаяние, разочарование, даже уныние – все эти исчадия ада мучительно осаждают душу бедного поденщика точно так же, как и всякого другого человека. Но стоит лишь человеку свободно и бодро приняться за труд, как все они умолкают и, ворча, прячутся по своим конурам. Человек становится воистину человеком. Священный жар труда похож на очистительный огонь, истребляющий любой яд, сквозь самый густой дым дающий светлое, чистое пламя!

Всякий истинный труд священен; в каждой истинной работе, хотя бы то было просто рукоделие, есть что-то божественное... О братья! Если это не молитва, тогда молитву надо пожалеть, потому что это самое высокое, что до сих пор известно нам под Божьим небом. Что ты такое, что жалуешься на избыток

труда и работы в жизни? Не жалуясь. Взгляни вверх, усталый брат мой. Ты увидишь там, в Божьей вечности, своих сотрудников. Они еще живы, они одни еще продолжают жить, – священный сонм бессмертных, небесные телохранители царства человечества¹⁹⁸.

В конце концов Карлейль пришел к выводу, который многие делают сегодня: если труд благороден, то самый благородный труд *не* должен оплачиваться, потому что непристойно устанавливать цену на то, что обладает абсолютной ценностью («...награда за всякое благородное дело дается на небе либо нигде»)^{199[5]}. Пусть даже Карлейль был достаточ-

¹⁹⁸ *Карлейль Т.* Теперь и прежде. М., 1994. С. 297. Интересно противопоставить позицию Карлейля, прославляющего работу за то, что она освобождает душу от забот, позиции Ницше, который осуждал ее по той же самой причине: «В осаннах „труду“, в неустанных разглагольствованиях о „благословении труда“ я вижу... страх перед всем индивидуальным. Зрелище труда (тут имеется в виду пресловутое муравьиное прилежание от зари до зари), в сущности, внушает нынче ощущение, что такой труд – лучшая полиция, что он держит в узде каждого и отменно умеет противодействовать развитию разума, страстности, жажды независимости. Ведь на него уходит огромное количество нервной энергии, которая отводится от раздумий, самоуглубления, мечты, заботы, любви, ненависти...» (см.: *Ницше Ф.* Утренняя заря: мысли о моральных предрассудках. М., 2008. С. 158). Интересно, не является ли это прямым ответом Карлейлю.

¹⁹⁹ *Карлейль Т.* Теперь и прежде. С. 301. Значительная часть эссе представляет собой обличение капитализма, который он называет маммонизмом. Современному читателю это эссе, как и многие другие работы XIX века, напоминает марксистские идеи – даже в тех случаях, когда автор приходит к консервативным выводам: «Труд – это не дьявол, даже если он обьят маммонизмом. Труд – это плененный бог, который, сознательно или нет, изо всех сил пытается вырваться из маммонизма!» (*Carlyle T.* Past and Present. London, 1843. P. 257)^[5].

но великодушным, чтобы признать, что бедным необходимо предоставить «справедливый заработок» для обретения средств к существованию.

Такие аргументы были чрезвычайно популярны среди представителей среднего класса; неудивительно, что участники рабочего движения, которое начало формироваться в Европе примерно во времена Карлейля, были далеко не так впечатлены. Большинство рабочих, участвовавших в движениях луддизма, чартизма, рикардианского социализма и в разных течениях раннего английского радикализма, вероятно, согласились бы, что в работе есть нечто божественное, однако оно заключается не в воздействии на душу и тело (это они, как работяги, знали лучше всех), а в том, что работа является источником благосостояния. Богатые и могущественные люди стали богатыми и могущественными фактически благодаря тому, что было создано усилиями бедняков. Трудовую теорию стоимости приняли не только Адам Смит и Давид Рикардо, основатели британской экономической науки, но и многие новые промышленники, поскольку она позволяла им дистанцироваться от поместного дворянства – для них оно было всего лишь праздными потребителями. Однако эту теорию почти незамедлительно подхватили также социалисты и профсоюзные руководители, которые обратили ее против самих промышленников. Вскоре экономисты на-

^[5] Здесь приводится ссылка на оригинал, так как этот фрагмент отсутствуют в русском переводе эссе Карлейля. – *Примеч. пер.*

чали искать альтернативы, явно исходя из политических соображений. Уже в 1832 году (то есть за тридцать пять лет до появления «Капитала» Маркса) мы сталкиваемся с подобными предупреждениями: «Доктрина, согласно которой труд является единственным источником благосостояния, столь же опасна, сколь ошибочна. Ведь она, к несчастью, становится инструментом в руках тех, кто считает, что вся собственность принадлежит рабочим классам, а если кто-то еще получает свою долю, то он их грабит или обманывает»²⁰⁰.

Фактически к началу 1830-х годов многие провозглашали именно такие идеи. Важно подчеркнуть, что трудовая теория стоимости получила полное и всеобщее признание сразу после промышленной революции, то есть еще до распространения работ Маркса, которые придали этим аргументам новую энергию и облекли их в форму более изощренных теоретических высказываний. Особую силу эта теория приобрела в британских колониях в Америке. Ремесленники и торговцы, ставшие пехотинцами во время американской Войны за независимость, считали, что они производят богатство, которое расхищает британская корона. И после революции

²⁰⁰ *Cazenove J. Outlines of Political Economy; Being a Plain and Short View of the Laws Relating to the Production, Distribution and Consumption of Wealth. London, 1832. P. 21–22.* Насколько мне известно, впервые трудовая теория стоимости использовалась как аргумент в пользу того, что работодатели эксплуатируют рабочих, в памфлете под названием «The Rights of Nature Against the Usurpations of Establishments», написанном британским якобинцем Джоном Тэлволлом в 1796 году.

многие из них аналогичным образом изобличали будущих капиталистов. Как сказал один историк, «твердой основой их представлений о правильном устройстве общества была идея, что всё богатство создано трудом»²⁰¹. Слово «капиталист» в то время использовалось главным образом как ругательство. В 1861 году президент Авраам Линкольн, выступавший со своим первым ежегодным посланием к Конгрессу, произнес слова, которые сейчас кажутся радикальными, а тогда были всего лишь отражением здравого смысла эпохи: «Труд предшествует капиталу и независим от него. Капитал – это лишь плод труда, он не мог бы существовать, если бы сначала не существовал труд. Труд стоит выше капитала и заслуживает гораздо большего уважения»²⁰².

При этом Линкольн настаивал, что благодаря отсутствию постоянных наемных работников США отличаются от Европы и, более того, что именно это сделало американскую де-

²⁰¹ Взято из книги: *Pessen E. Most Uncommon Jacksonians: The Radical Leaders of the Early Labor Movement*. Albany, 1967. P. 174. Исследование Фалера (см.: *Faler P. G. Mechanics and Manufacturers in the Early Industrial Revolution*. Albany, 1981), который изучал историю города Линн в штате Массачусетс с 1780-х по 1860-е годы, демонстрирует, до какой степени общественные дискуссии на протяжении почти ста лет после революции опирались на трудовую теорию стоимости.

²⁰² Работы самого Маркса, например, в то время были плохо известны в США, хотя нельзя сказать, что о них совсем не знали, ведь Маркс работал внештатным кolumnистом и часто публиковался в американских газетах. Через несколько лет после этого, в 1865 году, будучи руководителем Первого интернационала, Маркс также написал Линкольну письмо, в котором изложил результаты своего анализа ситуации в США. Линкольн, судя по всему, прочитал письмо, но ответил Марксу кто-то из его адъютантов.

мократию возможной:

Нет необходимости, чтобы свободный наемный рабочий всю жизнь оставался в таком состоянии. Повсюду в США можно наблюдать множество независимых людей, которые еще несколько лет назад были наемными рабочими. Благоразумный новичок без гроша в кармане некоторое время зарабатывает сдельным трудом, в это время копит на приобретение собственных инструментов и земли, а потом еще некоторое время работает на самого себя и наконец нанимает другого новичка, чтобы тот помогал ему.

Другими словами, даже если он и выразился несколько иначе, Линкольн утверждал, что благодаря быстрому экономическому росту и территориальному расширению Америки там можно было сохранять что-то вроде старой средневековой системы, где все сначала работают на других, потом используют доходы от наемного труда для открытия собственной лавки или покупки фермы (на захваченной у местного населения земле), а затем в конце концов сами примеряют на себя роль капиталистов, нанимая молодых людей в качестве рабочих.

Определенно, именно таким был американский идеал до начала Гражданской войны. Впрочем, Линкольн был родом из Иллинойса, который находился недалеко от фронта; рабочие объединения старых городов на Восточном побере-

жье в то время уже возражали против подобных взглядов²⁰³. Здесь же важно то, что в качестве общей рамки обсуждения Линкольн считал необходимым принять трудовую теорию стоимости – и так поступали все. Это продолжалось по меньшей мере до конца столетия, причем даже на фронтире, где, казалось бы, вряд ли могла возникнуть классовая напряженность, как в Европе. В 1880-х годах один протестантский «миссионер в собственной стране», несколько лет путешествовавший вдоль фронта, писал: «От Колорадо и до Тихого океана едва ли можно найти группу скотоводов или шахтеров, у которых с языка не слетал бы рабочий сленг Дениса Кирни, безбожные непристойности [атеиста-памфлетера] Роберта Ингерсолла, социалистические теории Карла Маркса»²⁰⁴.

²⁰³ Уже в 1845 году сенатор из Нью-Йорка Майк Уолш использовал явно антикапиталистическую риторику: «Что такое капитал, если не всеохватывающая сила, которую обманом и алчностью преступно выжимали из трудящихся настоящего и прошлого». Цит. по: *Ignatiev N. How the Irish Became White*. N. Y., 2008. P. 149.

²⁰⁴ *Goodwin E. P. Home Missionary Sermon*. N. Y., 1880. Цит. по: *Strong J. Our Country: Its Possible Future and Its Present Crisis*. N. Y., 1891. P. 159. Денис Кирни тогда был лидером рабочего движения в Калифорнии, хотя сейчас он известен в основном своими выступлениями против китайских мигрантов. Роберт Ингерсолл, автор знаменитых опровержений Библии, известен сейчас в основном благодаря пьесе «Пожнешь бурю» Клэренса Дэрроу, где содержатся возражения против буквальной трактовки Книги Бытия, судя по всему взятые непосредственно из сочинений Ингерсолла. Здесь я могу рассказать личную историю: мой дедушка, Густав Адольф («Долли») Гребер, родился еще до Гражданской войны в США (в моей семье удивительно длинные промежутки между поколе-

Во всех фильмах про ковбоев, которые я когда-либо видел, об этом ничего не было! (За исключением «Сокровища Сьерра-Мадре», где в первой сцене играющий шахтера Джон Хьюстон объясняет Хамфри Богарту трудовую теорию стойкости²⁰⁵.)

ниями) и долгие годы работал музыкантом на фронтире – в то самое время, когда Гудвин писал эти строки (считается, что именно дед привнес в американскую музыку мандолину). По словам моего отца, дед был «человеком Ингерсолла», а потому ярким атеистом. В отличие от отца, он никогда не был марксистом.

²⁰⁵ Фильм «Сокровища Сьерра Мадре» снят по одноименному роману Бруно Травена. Это псевдоним немецкого писателя-анархиста, который бежал из страны и большую часть жизни провел на юге Мексики. Его настоящее имя по сей день остается предметом споров.

К вопросу о ключевом недостатке трудовой теории стоимости, ставшей популярной в XIX веке, и о том, как владельцы капитала воспользовались этим недостатком

Практически любую форму труда можно описать как «заботу» в том смысле, что труд воплощается в деятельности, которая помогает удовлетворять потребности других.
Нэнси Фольбре

Я не зря обратился к примеру Америки: США играют в нашей истории ключевую роль. Ни в одной другой стране принцип, согласно которому всё богатство производится трудом, не стал для всех до такой степени самоочевидным. И одновременно с этим нигде атака на этот принцип не была столь рассчитанной, столь последовательной и не оказалась в итоге столь успешной. К началу XX века, когда создавались первые фильмы про ковбоев, дело по большей части уже было сделано, так что большинству американцев показалось бы нелепым, что работники на ранчо когда-то были заядлыми читателями Маркса, – точно так же, как это кажется невероятным большинству американцев сейчас. Еще

важнее, что это встречное наступление заложило основу того несомненно странного отношения к работе, которое происходит преимущественно из Северной Америки и по-прежнему распространяется по всему миру, несмотря на очевидные пагубные последствия.

Несомненно, Линкольн преувеличивал, но всё же «Республика ремесленников», существовавшая до Гражданской войны, действительно чем-то напоминала прежнюю традицию возрастного услужения. Существенное отличие заключалось лишь в том, что большинство наемных работников не назывались «слугами» и не жили в домах своих работодателей. Политики считали такое устройство идеальным и принимали соответствующие законы. Чтобы получить право на создание компании с ограниченной ответственностью, будущий капиталист должен был доказать, что это принесет ясную и неоспоримую «пользу обществу» (другими словами, концепция общественной ценности не только существовала, но и была законодательно закреплена). На практике это обычно означало, что они должны были предложить вырыть канал или построить железную дорогу²⁰⁶. Если не брать

²⁰⁶ Так, например, когда в 1837 году группа предпринимателей из города Амхерст, штат Массачусетс, предложила создать компанию по перевозке грузов с ограниченной ответственностью, подмастерья выступили с петицией против этого. Они ссылались на то, что «как подмастерья, они рассчитывали стать хозяевами самим себе, когда им больше не придется делиться заработанным с другими». Также они указывали, что «создание юридического лица приведет к тому, что средства производства окажутся в руках у неопытных капиталистов, они станут присваивать себе прибыль от нашего ремесла, для приобретения которого

в расчет проживавших на фронтире атеистов, эти антикапиталистические настроения в значительной степени обосновывались религиозными соображениями. Народный протестантизм, опиравшийся на пуританские корни, не только прославлял работу, но поддерживал веру в то, что «работа была священным долгом и заявкой на моральное и политическое превосходство над праздными богачами», как выразились мои коллеги-антропологи Димитра Дукас и Пол Дюрренбергер. Это была демонстративно религиозная версия карлейлевского «Евангелия труда» (историки обычно называют ее просто производством), согласно которой работа одновременно является *и* ценностью самой по себе, *и* ее единственным реальным производителем.

Изменения начались сразу после Гражданской войны с появлением первых ростков крупномасштабного бюрократического и корпоративного капитализма. К «баронам-разбойникам», как стали называть новых магнатов, сначала относились чрезвычайно враждебно (отсюда соответствующее прозвище). Но к 1890-м годам они начали интеллектуальное контрнаступление, предложив «Евангелие богатства» (Дукас и Дюрренбергер назвали эту концепцию в честь эссе Эн-

нам потребовалось много лет труда и которое мы считаем своей исключительной привилегией» (см.: *Hanlon G. The Dark Side of Management: A Secret Theory of Management Theory. London, 2016. P. 57*). Обычно такие заявки удовлетворялись только в том случае, если компания создавалась для строительства и обслуживания общественных сооружений, приносящих очевидную пользу, таких как железная дорога или канал.

дрю Карнеги):

Нарождающиеся крупные корпорации, их банкиры и политические союзники выступали против нравственных требований производства. В 1890-е годы они впервые вышли с новой идеологией, которая, напротив, утверждала, что богатство и процветание возникают благодаря капиталу, а не труду. Могушественные коалиции корпоративных интересов предприняли согласованные усилия, чтобы изменить тот посыл, который несли школа, университет, церковь и гражданские группы. Теперь утверждалось, что «бизнес решил фундаментальные этические и политические проблемы индустриального общества».

Предводителем этой культурной кампании был стальной магнат Эндрю Карнеги. Обращаясь к массам, Карнеги выступал за то, что сейчас мы бы назвали потребительством: под мудрым руководством лучших производительность «концентрированного» капитала настолько снизит цену товаров, что рабочие будущего будут жить так же, как прежде жили короли. Обращаясь к элите, он заявлял, что баловать бедных высокими зарплатами плохо «для расы»²⁰⁷.

Провозглашение потребительства также совпало с началом менеджериальной революции, которая противостояла знаниям простонародья, особенно поначалу. Если прежде

²⁰⁷ Durrenberger E. P., Doukas D. Gospel of Wealth, Gospel of Work: Counterhegemony in the U. S. Working Class // American Anthropologist (new series). 2008. Vol. 110, No. 2. P. 216–217.

бондари, тележные мастера и швеи считали себя гордыми наследниками своих традиций и обладателями тайного знания, то новые бюрократически организованные корпорации и их «научное управление», как могли, стремились буквально превратить рабочих в дополнение к машинам и сделать так, чтобы каждый их шаг был заранее запрограммирован извне.

На мой взгляд, самый интересный вопрос состоит в том, почему эта кампания оказалась столь успешной. Ведь невозможно отрицать, что в течение жизни одного поколения «производство» уступило место «потребительству». По словам Гарри Бравермана, «способность создавать вещи перестала быть источником статуса, ее заменила возможность их приобретать»²⁰⁸. Трудовая теория стоимости (которую тем временем вышибла из экономической теории «маржиналистская революция») настолько далеко ушла от общепринятого здравого смысла, что сейчас, вероятно, о ней слышали только аспиранты да теоретики революционного марксизма в своих маленьких кружках. Теперь когда кто-то говорит о «производителях богатства», то люди сразу решают, что речь идет о капиталистах, а не о рабочих.

Произошел огромный сдвиг в общественном восприятии. Почему он стал возможен? Мне представляется, что основная причина заключается в том, что в трудовой теории сто-

²⁰⁸ *Braverman H. Labour and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century.* N. Y., 1974. P. 246.

имости изначально был изъян. Он состоит в том, что теория уделяла основное внимание «производству», – как отмечалось выше, это, по сути, теологическое понятие, заключающее в себе глубокие патриархальные предубеждения. Даже в Средние века христианский Бог воспринимался как ремесленник и изобретатель²⁰⁹, а человеческий труд (под которым всегда в первую очередь понимали мужской труд) – как создание и постройка вещей, как извлечение их из земли. Показательно, что в то же время под женским трудом понималось в первую очередь производство потомства; бо́льшая часть реального женского труда выпадала из поля зрения. Очевидно, что свою роль также сыграл поразительный и беспрецедентный рост производительности, последовавший за промышленной революцией. Он, естественно, вызвал споры о том, кто важнее: машины или управляющие ими люди, и эти споры оставались ключевыми для политики и экономики на протяжении всего XIX века.

Однако даже с заводским трудом всё не так просто. Большинство владельцев первых заводов изначально вообще не собирались нанимать мужчин, предпочитая им женщин и детей: детей считали более послушными, а женщин – приспособ-

²⁰⁹ Ведутся споры о том, насколько в средневековой христианской теологии работа рассматривалась как подражание Божественному сотворению, а насколько – как способ самосовершенствования (см. дискуссию в: *Ehmer J., Lis C. Introduction: Historical Studies in the Perception of Work // The Idea of Work in Europe from Antiquity to Modern Times. Farnham, 2009. P. 10–15*). Однако, по всей видимости, оба этих принципа сосуществовали с самого начала.

собранными к монотонной, повторяющейся работе. Это часто приводило к бесчеловечным и ужасным последствиям. Кроме того, такая ситуация поставила занятых традиционными ремеслами мужчин в особенно тяжелое положение: из-за новых предприятий они лишились не только работы, но и статуса кормильцев семьи, который перешел к женам и детям, прежде трудившимся под их руководством. Несомненно, это стало одной из причин первой волны разрушения машин во время наполеоновских войн, известной как луддизм. Успокоить этот бунт удалось в значительной степени благодаря достижению негласного социального компромисса, в соответствии с которым на заводах должны были работать главным образом взрослые мужчины. Эта ситуация, а также тот факт, что на протяжении следующего столетия профсоюзы, как правило, опирались на фабричных рабочих (отчасти просто из-за того, что их было легче всего организовать), привели к тому, что теперь простое упоминание понятия «рабочий класс» мгновенно вызывает в воображении образы мужчин в комбинезонах, которые трудятся на производственной линии. А неглупые вообще-то интеллектуалы из среднего класса постоянно заявляют, что со спадом промышленного производства рабочий класс в таких странах, как Великобритания или Америка, исчез, – как будто это гениально сконструированные андроиды возят их на автобусах, стригут им газоны, устанавливают провода и меняют утки их бабушкам и дедушкам.

На самом деле никогда в истории не было так, чтобы бо́льшая часть рабочих была занята на предприятиях. Даже во времена Карла Маркса и Чарльза Диккенса в рабочих районах селилось гораздо больше горничных, сапожников, мусорщиков, поваров, медсестер, извозчиков, школьных учителей, проституток, сторожей и уличных торговцев, чем работников угольных шахт, текстильных фабрик или чугунолитейного производства. Можно ли назвать эти преобладавшие тогда виды занятости «производительными»? В каком смысле они «производительны» и для кого? Кто «производит» суфле? Поскольку на эти вопросы трудно ответить однозначно, их обычно стараются не касаться в спорах о ценности. Однако из-за этого мы забываем о том, что бо́льшая часть труда рабочего класса (вне зависимости от того, выполняют ли его мужчины или женщины) на самом деле выглядит скорее как типично женская работа в нашем понимании. Речь идет о присмотре за людьми, удовлетворении их желаний и потребностей, разъяснении, утешении, предвосхищении желаний и мыслей начальника, не говоря уже о заботе, наблюдении и уходе за растениями, животными, машинами и другими предметами, – а не о забивании гвоздей, резьбе по дереву, подъеме грузов или лесозаготовке.

У этого неведения есть свои последствия. Приведу пример: в 2014 году в Лондоне прошла забастовка работников общественного транспорта, вызванная угрозой мэра города закрыть сотню билетных касс в лондонском метро и оставить

только автоматы. В интернете вспыхнули споры между местными марксистами о том, занимаются ли бредовой работой те, кому угрожает увольнение. Некоторые из них утверждали, что работа должна либо производить ценность для капитализма (но в данном случае капиталисты, очевидно, считали, что она больше не производит ценности), либо выполнять социальные функции, которые были бы необходимы, даже если бы не было капитализма (но при реальном коммунизме общественный транспорт был бы бесплатным, так что в этой работе не было бы надобности). Разумеется, я втянулся в эти дискуссии, и когда меня попросили высказаться, то я сослался на текст, который сами забастовщики распространяли под названием «Указания для пассажиров лондонского метро будущего». Там были следующие строчки:

Перед поездкой, пожалуйста, убедитесь, что вы полностью ознакомились с одиннадцатью линиями и двумястами семидесятью станциями лондонского метрополитена... Пожалуйста, убедитесь, что на вашем пути нет задержек или каких-либо аварий, чрезвычайных ситуаций, происшествий и эвакуаций. Пожалуйста, не будьте инвалидами. Не будьте бедными. Не будьте теми, кто оказался в Лондоне впервые. Пожалуйста, постарайтесь не быть слишком маленькими или слишком старыми. Пожалуйста, не подвергайтесь домогательствам и нападениям во время поездки. Пожалуйста, не теряйте свои вещи и своих детей. Пожалуйста, ни в коем случае не нуждаетесь в

помощи.

Похоже, многим сторонникам пролетарской революции никогда не приходило в голову выяснить, чем на самом деле занимаются работники общественного транспорта. Судя по всему, они впали в заблуждение, очень напоминающее стереотипные представления правых таблоидов, которые считают городских служащих бездельниками, прохлаждающимися за государственный счет.

Таким образом, работники метро на самом деле занимаются тем, что гораздо ближе к феминистскому термину «работа заботы» (caring labor). Их труд имеет больше общего с работой медсестры, чем с работой каменщика. Просто мы упускаем из виду ту сторону труда рабочего класса, которая связана с заботой, — точно так же, как в своих рассуждениях об «экономике» мы упускаем из виду работу заботы, производимую женщинами. Наверное, можно показать, что в массовой культуре, которая в основном производится рабочим классом, британские традиции работы заботы нашли свое отражение. В британской музыке, комедии и детской литературе запечатлены характерные жесты, манеры и интонации, которые люди из рабочей среды используют, когда хотят друг друга слегка подбодрить. Однако это не считается трудом, создающим ценность.

«Работой заботы» обычно называют работу, направленную на других людей и всегда требующую определенного труда по интерпретации, эмпатии и пониманию. В опреде-

ленном смысле можно утверждать, что это вовсе не работа, а просто жизнь или, точнее, нормальная жизнь. Ведь люди по природе способны к эмпатии, и, чтобы общаться друг с другом, нам нужно постоянно ставить себя на место других, пытаться понять их мысли или чувства; как правило, это означает, что нам нужно хоть немного заботиться о других. Однако когда только одна сторона проявляет эмпатию и ставит себя на место другого, то это уже становится работой, и не самой простой. Работа заботы становится товаром не потому, что некоторые люди проявляют заботу, а потому, что другие этого не делают, – потому что те, кто платит за «услуги» (обратите внимание, что старый феодальный термин по-прежнему сохраняется), считают, что сами они не обязаны брать на себя труд по интерпретации. Это верно даже в отношении каменщика, если он на кого-то работает. Подчиненные должны постоянно следить за мыслями начальника, начальнику же нет необходимости об этом заботиться. Я полагаю, что это одна из причин, почему психологические исследования постоянно демонстрируют, что выходцы из рабочего класса более чутки к чувствам других, более эмпатичны и заботливы, чем средний класс, не говоря уже о богачах²¹⁰. В определенном смысле способность считывать эмоции дру-

²¹⁰ См. классические исследования: *Kraus M. W., Côté S., Keltner D. Social Class, Contextualism, and Empathic Accuracy // Psychological Science. 2010. Vol. 21, No. 11. P. 1716–1723; Class and Compassion; Socioeconomic Factors Predict Responses to Suffering / Stellar J., Manzo V., Kraus M., Keltner D. // Emotion. 2011. Vol. 12, No. 3. P. 1–11.*

гих людей – это лишь следствие той работы, которой на самом деле занят рабочий класс. Богатым людям нет надобности учиться понимать чувства других так же хорошо, ведь они могут нанять кого-то, кто сделает это за них. И наоборот, поскольку эти нанятые работники обязаны развить в себе привычку понимать других людей, то они также станут проявлять и заботу о других^{211{6}}.

По той же причине, как отмечают многие феминистские экономисты, весь труд можно считать работой заботы. Обратимся к примеру из начала этой главы: ведь даже если кто-то строит мост, то он делает это потому, что заботится о людях, которые захотят пересечь реку. Как свидетельствуют приведенные мной примеры, люди действительно мыслят подобными категориями, когда рассуждают об общественной ценности своей работы²¹².

²¹¹ В результате подчиненные, как правило, больше заботятся о своих начальниках, чем те заботятся о них. Так происходит практически во всех взаимоотношениях, предполагающих структурное неравенство: мужчин и женщин, богатых и бедных, черных и белых и так далее. Я всегда считал это одним из основных факторов, благодаря которому неравенство сохраняется. (Я много где писал об этом, любопытный читатель может ознакомиться со второй главой^{6} книги: *Гребер Д. Утопия правил. О технологиях, глупости и тайном обаянии бюрократии*. С. 64–68).

^{6} В действительности речь идет о первой главе книги (Указ. соч. С. 44–96). – *Примеч. пер.*

²¹² С такой точки зрения деньги, рынки и финансы, например, являются способом, при помощи которого незнакомцы просто сообщают нам, на что направлена их забота, ведь мы заботимся о том, чтобы забота была направлена «по адресу». Это, в свою очередь, означает, что современное банковское дело – это попросту

Мы упускаем всё это из виду, если считаем, что труд ценен только тогда, когда он «производителен», а производительный труд – это труд фабричного рабочего, который производит какую-то волшебную трансформацию, в результате чего из предприятий выходят «произведенные» автомобили, чайные пакетики и лекарственные препараты (точно так же, как болезненная и таинственная «работа» женщин во время схваток производит на свет детей). Кроме того, такой взгляд позволяет владельцам заводов с легкостью утверждать: «Нет, на самом деле рабочие ничем не отличаются от машин, на которых работают». Конечно, развитие так называемого «научного управления трудом» облегчило им задачу; но у них это никогда бы не вышло, если бы, думая о «рабочем», люди воображали себе повара, садовника или массажистку.

* * *

Большинство экономистов сейчас считают трудовую теорию стоимости реликтом раннего этапа развития дисциплины. Вероятно, если для вас главное – понять принципы ценообразования, то для этого действительно есть инструменты получше. Но для рабочего движения (как, вероятно, и для революционеров вроде Карла Маркса) это вообще никогда не было главной задачей. Главным для них был философский вопрос: им было важно признать, что мир, в которой плохая форма работы заботы, поскольку эта забота направлена «не по адресу».

ром мы живем, мы создаем сами коллективными усилиями общества, – а значит, мы вполне могли бы создать его иначе. Так обстоит дело с почти любым физическим объектом, который находится в зоне нашей досягаемости в любой момент времени. Каждого из нас кто-то произвел и вырастил, руководствуясь собственными представлениями о том, какими мы будем, чего мы станем хотеть и в чем можем нуждаться. И еще более это справедливо в отношении таких абстракций, как «капитализм», «общество» или «государство». Они существуют только потому, что мы производим их каждый день. Джон Холлоуэй – должно быть, самый поэтичный из марксистов нашего времени – как-то решил написать книгу под названием «Хватит создавать капитализм»²¹³. В конце концов, писал он, даже если мы действуем так, словно капитализм – это что-то вроде исполина, который возвышается над нами, на самом деле мы производим его сами. Каждое утро мы просыпаемся и воссоздаем капитализм. Если однажды мы проснемся и решим создать что-то другое, то капитализма больше не будет. Будет что-то другое.

Можно даже сказать, что это ключевой вопрос всей социальной теории и революционной мысли – в конечном счете, наверное, ее единственный вопрос. Мы вместе создаем тот мир, в котором живем. Но если бы кто-то из нас попытался представить мир, где мы хотели бы жить, то кто вообра-

²¹³ В итоге он назвал книгу «Взломать капитализм» (см.: *Holloway J. Crack Capitalism*. London, 2010). Я всегда считал это название менее удачным.

зил бы себе тот, в котором мы живем сейчас? Все мы можем представить себе мир получше. Но почему тогда мы не можем просто создать его? Почему нам кажется, что невозможно перестать создавать капитализм? Или государство? Или хотя бы плохих поставщиков услуг и утомительную бюрократическую волокиту?

Такие вопросы возникают в том случае, если мы рассматриваем работу как производство. Это крайне важно; однако непонятно, дает ли это нам возможность на них отвечать. Мне представляется, что одну из причин того, почему сложно просто создать другое общество с другим набором правил, можно обнаружить, если признать, что огромная часть работы, строго говоря, является не производительной работой, а работой заботы и даже в самой, казалось бы, безличной работе всегда есть этот элемент заботы. Даже если нам не нравится то, как выглядит мир, всё же остается фактом, что сознательная цель большинства наших действий, производительных или нет, – это сделать добро другим людям; зачастую вполне конкретным людям. Наша деятельность глубоко встроена в отношения заботы. Однако отношения заботы обычно требуют от нас оставить мир примерно таким же, каким он был до наших действий. Так, подростки-идеалисты всегда отказываются от своей мечты о создании лучшего мира и идут на компромиссы взрослой жизни именно в тот момент, когда вступают в брак и заводят детей. Забота о других, особенно в течение длительного периода времени, тре-

бует поддерживать окружающий мир в относительной предсказуемости, чтобы для осуществления заботы была твердая почва под ногами. Чтобы сберегать деньги на высшее образование для своих детей, необходимо быть уверенным, что за ближайшие двадцать лет высшее образование никуда не исчезнет, равно как и деньги. А это, в свою очередь, означает, что любовь к другим (к людям, животным, пейзажам) обычно требует сохранения институциональных структур, которые человек может в принципе ненавидеть.

Как в XX веке работа стала всё больше цениться в качестве способа поддержания дисциплины и формы самопожертвования

Мы продолжаем изобретать рабочие места из-за ложного представления о том, что все должны быть заняты каким-нибудь тяжёлым трудом, потому что, согласно мальтузианско-дарвинистской теории, человек должен оправдывать свое право на существование.
Бакминстер Фуллер

Так или иначе, контратака «Евангелия богатства» оказалась успешной, и промышленные магнаты – сначала в Америке, а потом и во всём мире – сумели убедить общественность, что на самом деле процветание – дело именно их рук, а не рабочих. Однако их успех привел к возникновению неизбежной проблемы: как рабочие могут видеть смысл и цель в работе, на которой их фактически превращают в роботов? В работе, на которой им *говорят*, что они немногим лучше роботов, и при этом ожидают, что работа будет занимать всё больше места в их жизни?

Очевидное решение состояло в том, чтобы вернуться к старой идее, что работа формирует характер, – и судя по все-

му, именно это и произошло. Кто-то может сказать, что произошло возрождение пуританства; однако мы видели, что на самом деле эта идея относится к гораздо более раннему периоду, ко времени, когда христианское учение о проклятии Адама слилось с североевропейским представлением о том, что оплачиваемый труд под руководством мастера – это единственный способ стать по-настоящему взрослым человеком. Благодаря этой истории было очень легко убедить рабочих, что они трудятся не только и не столько для того, чтобы создавать богатство или помогать другим, но в целях самоотречения, что они надевают своего рода светскую власяницу, жертвуют радостями и удовольствиями для того, чтобы стать взрослыми людьми, достойными своих потребительских игрушек.

Множество современных исследований подтверждают этот вывод. Действительно, люди в Европе и Америке исторически не рассматривали свою профессию как то, что придает их жизни вечный смысл. Сходите на кладбище – вы вряд ли найдете надгробие с надписью «водопроводчик», «исполнительный вице-президент», «лесник» или «клерк». Считается, что перед лицом смерти сущность земного бытия нашей души определяется любовью, которую человек испытывал к супруге/супругу и к своим детям и которую получал от них, – а иногда тем, в каком полку он служил во время войны. Всё это предполагает сильную эмоциональную вовлеченность, а также умение что-то отдавать и брать от жизни. При

жизни же, напротив, всем этим людям при встрече, скорее всего, первым делом задавали вопрос: «Чем зарабатываешь на жизнь?»

Парадокс состоит в том, что так продолжается и по сей день, хотя «Евангелие богатства» и последовавший за ним рост потребительства должны были всё изменить. По идее, мы должны были начать верить, что наша сущность выражается посредством потребления, а не производства, что важнее, какую одежду мы носим, какую музыку слушаем и за какие спортивные команды болеем. Начиная с семидесятых годов люди должны были начать делиться на субкультуры фанатов научной фантастики, собаководов, любителей пейнтбола, торчков, болельщиков «Чикаго Буллз» или «Манчестер Юнайтед», но точно не на грузчиков и специалистов по анализу рисков катастроф. И на определенном уровне большинство из нас действительно предпочитает думать, что главное в нас – это что угодно, только не работа²¹⁴. И всё же парадоксальным образом люди постоянно говорят о том, что работа придает главный смысл их жизни и что безработица оказывает разрушительное воздействие на психику.

²¹⁴ Часто цитируется следующий фрагмент из книги Стадса Теркела «Работа»: «Если парень не псих, то он не станет думать или говорить о работе. Он может поговорить о бейсболе или о том, как он напился прошлой ночью, потрахался с кем или нет. По-моему, только один из ста действительно увлечен работой» (*Terkel S. Working: People Talk About What They Do All Day and How They Feel About What They Do. N. Y., 1972. P. xxxiv*). Но там же мы читаем: «Кто-то должен выполнять эту работу. Если мой ребенок когда-нибудь поступит в колледж, я просто хочу, чтобы он получил хотя бы толику уважения». (*Ibid. P. xxxv*).

На протяжении XX века было проведено множество опросов, исследований, обследований и этнографических описаний работы. Работы о работе стали своего рода небольшой самостоятельной дисциплиной. Эти исследования пришли к выводам, которые с незначительными изменениями справедливы в отношении как синих, так и белых воротничков практически по всему миру. Выводы можно обобщить следующим образом:

1. Чувство собственного достоинства и самооценка большинства людей тесно связаны с тем, как они зарабатывают себе на жизнь.

2. Большинство людей ненавидит свою работу.

Это можно назвать парадоксом современной работы. Вся социология работы, не говоря уже о социологии трудовых отношений, главным образом занимается тем, что пытается понять, как обе эти вещи могут быть верны одновременно. В 1987 году Эл Джини и Терри Салливан, два ведущих исследователя в этой области, писали:

За последние двадцать пять лет проведено более сотни исследований, в которых рабочие постоянно говорили, что их работа является физически изматывающей, скучной, ущербной, унижительной и малозначительной.

[Но в то же время] они хотят работать, потому что на определенном уровне они знают, что работа играет решающую и, может быть, даже исключительную психологическую роль в формировании человеческого

характера. Работа – это не просто источник средств к существованию, но также один из важнейших факторов внутренней жизни... Тот, кого лишают работы, лишается гораздо большего, чем вещей, которые можно купить благодаря работе; он лишается возможности формировать и уважать себя²¹⁵.

После многих лет исследований этого вопроса Джини наконец пришел к выводу, что работа всё меньше воспринимается как средство достижения цели, то есть как способ получить ресурсы и опыт, чтобы развивать свои начинания (семью, политику, сообщество, культуру, религию – то есть неэкономические ценности, как я это называю). Работа всё в большей степени становится самоцелью. И в то же время большинство людей считают эту самоцель вредной, унижительной и гнетущей.

Как примирить между собой эти два наблюдения? Может быть, стоит вернуться к аргументу, предложенному мной в главе 3, и признать, что человеческие существа, по сути, являются набором целей? Исходя из этого, если у нас нет какого-то ощущения цели, то едва ли вообще можно сказать, что мы существуем. Безусловно, здесь есть доля правды: в каком-то смысле все мы находимся в положении заключенного, который предпочитает работать в тюремной прачечной, а не смотреть телевизор круглыми сутками. Однако есть еще

²¹⁵ Gini A., Sullivan T. Work: The Process and the Person // Journal of Business Ethics. 1987. Vol. 6. P. 649, 651, 654.

одно объяснение, которое обычно игнорируют социологи: если работа является формой самопожертвования или самоотречения, то тогда само отвращение, которое вызывает современная работа, *и делает ее самоцелью*. Мы вернулись к Карлейлю: работа *должна* быть мучительной, ведь страдание, которое она приносит, «формирует характер».

Другими словами, рабочие приобретают чувство собственного достоинства и самоуважение *именно потому*, что ненавидят свою работу.

Как отметил Клемент, эта идея продолжает витать в воздухе, ею пронизана офисная болтовня. «От нас требуют оценивать себя и других на основании того, насколько усердно мы занимаемся тем, чем заниматься не хотим... Если ты не разрушаешь свое тело и разум посредством оплачиваемого труда, то ты живешь неправильно». Разумеется, так чаще считают офисные работники из среднего класса вроде Клемента, чем трудящиеся-мигранты на фермах, работники парковок или повара в заведениях общепита. Но такой подход можно наблюдать и в среде рабочего класса – он проявляется там в негативной форме. Даже те, кто не считает, что должны ежедневно оправдывать свое существование, хвастаясь, как они перегружены работой, всё же соглашались, что тем, кто совсем не работает, лучше сдохнуть.

В Америке стереотипы о ленивых и недостойных бедняках долгое время были связаны с расизмом. Целые поколения иммигрантов учились быть «трудолюбивыми аме-

риканцами», презируя воображаемую недисциплинированность потомков рабов (точно так же, как японских рабочих учили презирать корейцев, а английских рабочих – ирландцев)²¹⁶. Сегодня медиа, как правило, вынуждены выражаться более тонко, но они не перестали очернять бедных, безработных и прежде всего тех, кто получает государственную помощь. По-видимому, большинство людей согласны с базовой логикой нынешних моралистов: общество обложили те, кто хочет получить что-то задаром; бедняки обычно бедствуют, потому что им не хватает силы воли и дисциплинированности для работы; и только те, кому хоть когда-то пришлось вопреки своей воле усердно заниматься чем-то, чего делать не хотелось (желательно под руководством сурового надсмотрщика), заслуживают уважения и внимания сограждан. В результате описанный в главе 4 садомазохистский элемент работы – это вовсе не неизбежный (пусть и уродливый) побочный эффект иерархий в организациях, а сама суть работы, смысл ее существования. Страдание стало признаком экономического гражданства. Жить без страдания – это примерно как жить без домашнего адреса: в его отсутствие у вас нет права чего-то требовать.

Круг замкнулся: мы вернулись к тому, с чего начали. Но теперь, по крайней мере, мы можем понять это явление в ис-

²¹⁶ Классическое исследование этого явления – работа Ноэля Игнатьева «Как ирландцы стали белыми» (см.: *Ignatiev N. How the Irish Become White. N. Y., 1995*).

черпывающем историческом контексте. Бредовой работы сегодня становится всё больше в основном из-за особого менеджериального феодализма, который теперь преобладает не только в высокоразвитых экономиках, но постепенно захватывает все экономические системы мира. Бредовая работа вызывает отчаяние, потому что человеческое счастье всегда связано с ощущением того, что твои действия оказывают воздействие на мир; большинство людей, говоря о своей работе, выражают это ощущение на языке общественной ценности. В то же время они знают, что чем бóльшую ценность для общества приносит их работа, тем меньше за нее платят. Как и Энни, они вынуждены выбирать между двумя вариантами. Либо ты выполняешь полезную и важную работу (например, заботишься о детях), и при этом тебе говорят, что твоей наградой должно быть чувство удовлетворения от того, что ты помогаешь другим людям, а где брать деньги, чтобы платить по счетам, – это уже твое дело. Либо ты соглашаешься на бессмысленную и унижительную работу, которая разрушает твой разум и тело просто так, по одной-единственной причине – потому, что господствует мнение, что если человек не занимается трудом, разрушающим его разум и тело (вне зависимости от того, есть ли смысл им заниматься), то он не заслуживает того, чтобы жить.

Вероятно, нам стоит оставить последнее слово за Карлейлем, который включил в свое прославление работы главу, представляющую собой своеобразную обличительную речь

против счастья. Она стала ответом на утилитаристские доктрины людей вроде Иеремии Бентама: последний предположил, что человеческое удовольствие можно точно подсчитать и, следовательно, свести всю мораль к вычислению того, что принесет «величайшее счастье наибольшему числу людей»²¹⁷. Карлейль возражал, что счастье – это низменное понятие. «Единственное счастье, просьбами о котором утруждал себя достойный человек, было счастье от выполнения своей работы. В сущности говоря, все-таки это единственное несчастье человека, когда он не может работать, когда он не может исполнить своего назначения как человек»²¹⁸.

Бентама и утилитаристов, считавших стремление к удовольствию единственной целью человеческой жизни, можно рассматривать как философских предшественников современного потребительства, которое по-прежнему основывается на экономической теории полезности. Но точка зрения Карлейля на самом деле не подразумевает отрицания идеи Бентама; а если и подразумевает, то только в диалектическом смысле, когда две видимые противоположности постоянно находятся в состоянии войны друг с другом, а их сторонники сами не знают, что в своей борьбе они образуют единство более высокого порядка, невозможное без обоих участ-

²¹⁷ Позднее эта формула была сведена до варианта «наибольшее благо для наибольшего числа людей», но исходно теория Бентама основывалась на гедонистических расчетах, с которыми и спорил Карлейль.

²¹⁸ *Карлейль Т.* Теперь и прежде. С. 359.

ников. Убежденность, что стремление к богатству, власти, удобствам и удовольствию в конечном счете всегда двигало и будет двигать людьми, неизменно дополнялось и обязательно должно дополняться концепцией работы-самопожертвования, работы, которая ценна именно *потому*, что в ней сосредоточены страдание, садизм, пустота и отчаяние. Как выразился Карлейль,

всякая работа, даже прядение хлопка, благородна; только работа благородна, повторяю и утверждаю это еще раз. И таким образом, всякое достижение – трудно. Легкой жизни нет ни для одного человека... Наша наивысшая религия называется «поклонение страданию». Для сына человеческого не существует заслуженно или даже незаслуженно носимой короны, которая не была бы терновым венцом²¹⁹.

²¹⁹ Там же.

Глава 7. Каковы политические последствия бредовой работы и можно ли как-то изменить ситуацию?

*Я полагаю, инстинктивное желание навеки сохранить ненужный труд идет просто из страха перед толпой. Толпа воспринимается как стадо, способное на воле вдруг взбеситься, и безопаснее не позволять ей от безделья слишком задумываться.
Джордж Оруэлл. Фунты лиха в Париже и Лондоне*

Если бы потребовалось разработать режим работы, идеально подходящий для поддержания власти финансового капитала, трудно представить себе, как можно было бы сделать это еще лучше. Настоящие производительные работники эксплуатируются и находятся под беспощадным давлением. Остальные делятся на запуганную страту безработных, над которыми все издеваются, и более крупную страту, которой, по сути, платят за то, что они ничего не делают. Последние занимают должности, которые устроены так, чтобы заставить их сопереживать ожиданиям и чувствам правящего класса (менеджеры, администраторы и так далее) – в особенности

его представителям из финансового сектора – и в то же время пробуждать кипящее негодование в отношении всех, чья работа обладает ясной и несомненной общественной ценностью.

Из эссе «О феномене бредовой работы»

В завершение этой книги я хотел бы высказать несколько мыслей о том, к каким политическим последствиям привела текущая ситуация в области труда, а также предложить одно возможное решение. В двух предыдущих главах я описывал экономические силы, ставшие причиной распространения бредовой работы (то, что я назвал менеджериальным феодализмом), и космологию, то есть те общие представления о месте человека во Вселенной, благодаря которым мы можем мириться с текущим положением вещей. Чем сильнее экономика сводится к простому распределению добычи, тем больше смысла в неэффективных и ненужных управленческих иерархиях, поскольку именно такие формы организации лучше всего подходят для того, чтобы выкачивать как можно больше ресурсов. Чем меньше ценность работы зависит от того, что она производит и какую пользу она приносит другим, тем больше работа начинает цениться в первую очередь как форма самопожертвования. Это означает, что всё, что делает работу менее обременительной или более приятной, даже если речь идет об удовлетворении от осознания того, что работа приносит пользу другим, воспринимается как то, что снижает ее ценность, – и в результате оправдыва-

ет более низкий уровень зарплаты.

Всё это в самом деле противостоит естеству.

В определенном смысле критики, которые утверждают, что мы не работаем пятнадцать часов в неделю из-за того, что предпочли досугу потребление, не так уж далеки от истины. Они просто неправильно понимают механизмы, которые здесь действуют. Мы работаем больше не потому, что тратим всё время на производство приставок PlayStation и доставку суши друг другу. Промышленность всё сильнее роботизируется, а доля реального сектора услуг в общей структуре занятости остается практически неизменной и составляет около двадцати процентов. Напротив, это происходит из-за того, что мы изобрели какую-то странную садомазохистскую диалектику. С одной стороны, мы считаем, что страдание на рабочем месте – это единственное, что может оправдать наши тайные потребительские радости. И в то же время, поскольку работа съедает у нас всё больше времени бодрствования, мы не можем позволить себе роскошь «жить», как лаконично выразилась Кэти Викс. А это, в свою очередь, означает, что тайные потребительские радости – это единственное удовольствие, на которое у нас остается время. Чтобы сидеть целый день в кафе и спорить о политике или о сложных полиаморных любовных интригах друзей, нужно время (собственно, целый день и нужен). А вот чтобы потягать железо или позаниматься йогой в тренажерном зале, заказать еду на дом в Deliveroo, посмотреть серию

«Игры престолов», выбрать в магазине крем для рук или бытовую электронику, достаточно ограниченных и предсказуемых временных интервалов, которые наверняка останутся между рабочими делами или во время отдыха от работы. Всё это примеры того, что я называть «компенсаторным потреблением». Это то, чем люди занимаются, чтобы компенсировать полное или частичное отсутствие жизни.

О том, как в условиях менеджерияльного феодализма политическая культура стала поддерживаться балансом разных форм злобы

Рассказывают, что, когда надписывали черепки [чтобы определить, кого из политиков подвергнуть ostracismu и изгнать из города], какой-то неграмотный, неотесанный крестьянин протянул Аристиду – первому, кто попался ему навстречу, – черепок и попросил написать имя Аристиды. Тот удивился и спросил, не обидел ли его каким-нибудь образом Аристид. «Нет, – ответил крестьянин, – я даже не знаю этого человека, но мне надоело слышать на каждом шагу „Справедливый“ да „Справедливый“!..» Аристид ничего не ответил, написал свое имя и вернул черепок.

Плутарх. Сравнительные жизнеописания. Аристид

Конечно, я немного преувеличиваю. Людям в обществе потребления, даже если они работают на бредовой работе, отчасти удается жить своей жизнью. Хотя стоит задаться вопросом о том, насколько долго можно вести такой образ жизни, если учесть, что чаще всего именно люди, застрявшие на бессмысленной работе, страдают от клинической депрессии

и других психических заболеваний, не говоря уже о проблемах в репродуктивной сфере. Во всяком случае, я подозреваю, что дело обстоит именно так; подтвердить эти подозрения может только эмпирическое исследование.

Впрочем, даже если мои подозрения не подтвердятся, одно соображение неоспоримо: из-за подобных условий труда политическая жизнь наполнена ненавистью и злобой. Те, кто с трудом выживает и не может найти работу, злятся на трудоустроенных. Трудоустроенных убеждают ненавидеть бедняков и безработных, которых постоянно называют паразитами и нахлебниками. Те, кто застрял на бредовой работе, обижены на всех, кому повезло заниматься по-настоящему производительным или полезным трудом. А тем, кто занят по-настоящему производительным или полезным трудом, недоплачивают, их унижают и не ценят; и их, в свою очередь, всё сильнее бесят те, кто, по их мнению, занял немногочисленные рабочие места, где можно хорошо зарабатывать и при этом заниматься чем-то полезным, возвышенным или привлекательным, – те, кого они называют либеральной элитой. Наконец, всех их объединяет ненависть к политическому классу: они считают, что он коррумпирован (и совершенно правы). Однако политическому классу все предыдущие формы пустой ненависти весьма удобны, поскольку они отвлекают внимание от него самого.

Некоторые из этих форм злобы нам достаточно хорошо знакомы, читатель сразу узнает их; другие реже становятся

предметом обсуждения и поначалу могут показаться странными. Легко понять, почему работника французской чайной фабрики бесит стая новых бесполезных менеджеров среднего звена, которых прислали на его голову (они вызывают возмущение даже прежде, чем решат уволить всех рабочих). Но далеко не столь ясно, почему эти менеджеры среднего звена должны ненавидеть фабричных рабочих. И тем не менее зачастую менеджеры среднего звена и даже их административные помощники откровенно ненавидят рабочих просто потому, что у рабочих есть основания гордиться своей работой. Этим работникам недоплачивают во многом просто из-за зависти.

Нравственная зависть — явление, которое нуждается в теоретическом осмыслении. Не уверен, что кто-то писал об этом, и всё же очевидно, что это важный фактор в отношениях между людьми. Под «нравственной завистью» я понимаю здесь чувство зависти и обиды, направленное на другого человека не из-за его богатства, одаренности или удачливости, а из-за того, что его поведение соответствует более высоким нравственным стандартам, чем поведение завистника. Обычно это чувство выражается так: «Как этот человек смеет вести себя так, будто он лучше меня (при том, что я сам признаю, что это поведение делает его лучше меня)?» Я помню, как впервые столкнулся с таким отношением в колледже, когда мой друг-левак сказал, что он больше не уважает одного известного активиста, после того как узнал, что у того есть

дорогая квартира в Нью-Йорке, в которой живут его бывшая жена и ребенок. «Что за лицемер! – восклицал мой друг. – Он мог бы отдать эти деньги бедным!» Я ответил, что этот активист отдал почти все свои деньги бедным, но мой друг был непоколебим. Когда же я указал, что сам критик, которого нельзя было назвать бедным, ничего не пожертвовал на благотворительность, он обиделся. По-моему, больше он со мной не разговаривал. С тех пор я неоднократно сталкивался с таким отношением. В сообществе людей, которые занимаются добрыми делами, любой, кто будет слишком уж сильно воплощать в себе разделяемые там ценности, будет восприниматься как угроза. Нарочито хорошее поведение (сейчас это называют «демонстративной добродетелью» (virtue signaling)) часто воспринимается как нравственный вызов. Даже если речь идет об исключительно смиренном и скромном человеке, это не имеет значения – на самом деле это может даже ухудшить дело, поскольку сама скромность может восприниматься как нравственный вызов теми, кто втайне считает себя недостаточно скромными.

Чувство нравственной зависти распространено в активистских и религиозных сообществах. Я же хочу обратить внимание, что в менее явном виде оно также проявляется в политических дискуссиях, связанных с работой. Так же, как гнев по отношению к иммигрантам часто выражается в обвинениях, что приезжие работают одновременно слишком много и слишком мало, возмущение бедными направ-

лено одновременно и на тех, кто не работает (поскольку они якобы ленивы), и на тех, кто работает (поскольку у них, по крайней мере, не бредовая работа – если только их не удалось заставить взяться за такую работу ради пособия). Почему, например, американским консерваторам так успешно удается провоцировать массовое возмущение профсоюзами в больницах или на автозаводах? Когда в 2008 году финансовую индустрию выводили из кризиса, то общественность была возмущена миллионными бонусами банкиров, но никаких реальных санкций не последовало; однако последующие меры по спасению автомобильной индустрии предусматривали санкции – санкции в отношении работников на конвейере. Работников активно осуждали за то, что они избалованы профсоюзными контрактами, благодаря которым они получают щедрую медицинскую страховку, пенсию, отпуск и зарплату в размере двадцать восемь долларов в час. Многие их заставили вернуть. Настоящими виновниками ситуации были работники финансовых отделов тех же самых компаний (если только они не сидели просто так и не бездельничали), однако от них не требовали аналогичных жертв. Одна газета в Мичигане описывает это так:

За спасением банков в феврале последовали аналогичные меры в отношении автомобильных компаний. Здесь предполагалось, что для восстановления рентабельности производства придется сократить тысячи рабочих мест. Долгое

время работникам автомобильной промышленности завидовали из-за защищенности рабочих мест и медицинской страховки; теперь они стали козлами отпущения. Когда промышленные города, в прошлом гордость Мичигана, пришли в полный упадок, то правые обозреватели заявляли по радио, что рабочие, которые в свое время с помощью профсоюзной борьбы помогли добиться для всех сокращения рабочей недели до сорока часов в течение семи дней, теперь получили по заслугам²²⁰.

Почему у рабочих на американских автомобильных заводах были достаточно щедрые страховки в сравнении с другими синими воротничками? В первую очередь благодаря их ключевой роли в создании того, в чем их сограждане действительно нуждались и что вдобавок считалось важным в культурном отношении (на самом деле именно это позволяло им чувствовать себя американцами)²²¹. И трудно от-

²²⁰ *Kopka M. Bailing Out Wall Street While the Ship of State is Sinking? (Part 2) // The Gleaner. 2010. January 25. URL: <http://jamaicagleaner.com/gleaner/20100125/news/news5.html>*. В то время одна из широко распространенных претензий заключалась в том, что работники автомобильной промышленности зарабатывают целых семьдесят пять долларов в час. Но это утверждение основывалось на заявлении пиарщиков отрасли, которые взяли общую сумму зарплат, пособий и пенсий всех работников и поделили их на общее число рабочих часов. Очевидно, если считать подобным образом, то получится, что почти любой работник любой отрасли зарабатывает в два-три раза больше, чем ему платят в час на самом деле.

²²¹ Второй причиной было то, что рабочие на заводе концентрировались в одном месте, благодаря чему их было легко организовать. Это означало, что они

делаться от подозрения, что именно это всех и возмущало. «Они могут делать машины! Разве им этого недостаточно? Я должен весь день сидеть и заполнять тупые формы, а эти сволочи еще и тычут меня в это носом, угрожая забастовкой и требуя стоматологическую страховку или двухнедельный отпуск, чтобы свозить детей в Большой каньон или показать им Колизей!»

Точно так же обстоит дело и с яростной враждебностью по отношению к учителям начальной и средней школы, которая наблюдается в США. Иначе объяснить ее невозможно. Разумеется, школьный учитель – это просто идеальный пример человека, который выбрал социально значимую и благородную профессию, полностью осознавая, что будет получать низкую зарплату и работать в напряженных условиях. Учителями становятся те, кто хочет позитивно влиять на жизни других людей. (Как гласило объявление о приеме на работу, размещенное в нью-йоркском метро, «никто двадцать лет спустя не звонит оценщику страховых исков, чтобы поблагодарить его за работу».) И опять же, судя по всему, именно это и делает учителей легкой добычей в глазах тех, кто называет их избалованными, капризными и зажавшимися разносчиками антицерковных, гуманистических и антиамериканских идей. Еще можно понять, почему республиканские активисты нападают на профсоюзы учителей: ведь это

могли угрожать забастовками, которые оказали бы серьезное влияние на экономику.

основная опора Демократической партии. Но в профсоюзы учителей входят как учителя, так и администраторы школ, и именно последние на самом деле ответственны за большую часть тех решений, против которых выступают республиканцы. Так почему бы не обратить внимание на них? Было бы гораздо проще доказывать, что администраторы школ – паразиты со слишком высокой зарплатой, чем то, что школьные учителя чересчур изнежены и избалованы. Как отметил Эли Горовиц,

Примечательно, что на самом деле республиканцы и другие консерваторы *сначала* жаловались на администраторов школ, однако вскоре перестали. По какой-то причине эти голоса (которые с самого начала были тихими и немногочисленными) пропали почти сразу после начала дискуссии. В конечном счете оказалось, что *сами учителя* – более удобная политическая мишень, несмотря на то что они выполняют более ценную работу²²².

Опять же, я считаю, что это можно объяснить только нравственной завистью. Считается, что учителя демонстративно выпячивают свою самоотверженность и общественную полезность, напрашиваясь на то, чтобы спустя двадцать лет им звонили и говорили: «Спасибо, спасибо вам за всё, что вы сделали для меня». Когда такие люди создают профсоюзы,

²²² Horowitz E. No Offense Meant to Individuals Who Work With Bovine Feces // Rust Belt Philosophy. URL: <http://rustbeltphilosophy.blogspot.co.uk/2013/08/no-offense-meant-to-individuals-who.html>.

угрожают забастовками и требуют улучшения условий труда, то это выглядит почти как лицемерие.

* * *

Есть важное исключение из правила, согласно которому любой, кто занимается полезной или благородной работой, но также ожидает высокой зарплаты и социального пакета, вызывает законную злобу. Это правило не действует в отношении солдат и вообще всех, кто напрямую работает на армию. Наоборот, солдат ни за что нельзя ненавидеть, они выше любой критики.

Я уже упоминал об этом любопытном исключении, но было бы полезно кратко напомнить данный аргумент. На мой взгляд, без него невозможно в полной мере понять правый популизм²²³. Позвольте мне снова обратиться к примеру Америки, поскольку с ним я знаком лучше всего (хотя я уверен, что примерно то же самое можно наблюдать в любой стране мира, от Бразилии до Японии). В частности, с точки зрения правых популистов, военнослужащие – это всегда хорошие парни. Мы должны «поддерживать войска»;

²²³ Нижеследующая информация взята главным образом из эссе, которое в расширенной версии вышло под названием «Introduction: The Political Metaphysics of Stupidity» в журнале The Commoner (см.: The Commoner. Spring. 2005. URL: www.thecommoner.org.uk), а в сокращенном – в Harper's под названием «Army of Altruists: On the Alienated Right to Do Good» (см.: Harper's. 2007. January. P. 31–38).

это абсолютный императив, и любой, кто его хоть как-то нарушит, – просто-напросто предатель. Интеллигенты, напротив, всегда плохие парни. Например, большинство консерваторов из рабочего класса не особенно нуждаются в руководителях корпораций, но особой неприязни к ним обычно не испытывают. По-настоящему они ненавидят «либеральную элиту» (она делится на несколько частей: «голливудская элита», «журналистская элита», «университетская элита», «самовлюбленные адвокаты» и «медицинский истеблишмент») – то есть людей, которые живут в крупных городах на побережье, смотрят общественное телевидение или слушают общественное радио, а может быть, даже работают на нем или выступают по нему. Мне представляется, что эта неприязнь основана на двух представлениях: во-первых, на представлении о том, что элита считает простых рабочих людей толпой узколобых неандертальцев, и, во-вторых, представлении о том, что элиты представляют собой всё более закрытую касту, куда ребенку из рабочей семьи гораздо труднее войти, чем собственно в класс капиталистов.

Я также полагаю, что оба этих представления в целом соответствуют действительности. Довольно очевидно, что первое из них верно, – достаточно взглянуть на реакцию на избрание Дональда Трампа в 2016 году. Белый рабочий класс – единственная группа населения в Америке, в отношении которой в приличном обществе спокойно можно делать заявления, которые в любом другом случае были бы названы

шовинистическими предубеждениями (например, что представители определенной группы уродливы, жестоки или глупы). Если как следует задуматься, то и второе представление тоже верно. За примером можем снова обратиться к Голливуду: в тридцатые и сороковые годы само слово «Голливуд», как правило, ассоциировалось с волшебным продвижением по социальной лестнице, ведь Голливуд был местом, где простая деревенская девушка могла, отправившись в большой город, привлечь к себе внимание и стать звездой. Здесь нам не так важно, насколько часто такое происходило на самом деле (очевидно, время от времени это случалось); важнее, что в ту эпоху американцы не считали эту байку неправдоподобной. Взгляните сегодня на исполнителей главных ролей в любом известном фильме, и вы едва ли найдете хотя бы одного актера, который не может похвастаться по меньшей мере двумя поколениями голливудских актеров, сценаристов, продюсеров и режиссеров в своей родословной. В киноиндустрии теперь господствует эндогамная каста. Стоит ли в таком случае удивляться, что когда голливудские знаменитости защищают политику равенства, то для американцев из рабочего класса это звучит несколько неубедительно? При чем Голливуд в этом отношении вовсе не является исключением. Наоборот, это характерный пример того, что произошло со всеми свободными профессиями, – может, в данном случае тенденция просто выражена чуть сильнее.

Я бы предположил, что консервативные избиратели

склонны относиться к интеллектуалам с большей неприязнью, чем к богачам, потому что они могут представить себе расклад, при котором они или их дети разбогатеют, но не могут представить, что они когда-либо станут частью культурной элиты. Если задуматься, то такая оценка не покажется необоснованной. У дочери водителя грузовика из Небраски не очень высокие шансы стать миллионером, ведь в Америке показатель социальной мобильности сейчас самый низкий среди всех развитых стран, – но это *может* произойти. Но нет практически никаких шансов, что она станет юристом-правозащитником в международной организации или театральным критиком в New York Times. Даже если ей удастся попасть в хороший университет, то у нее точно не будет возможности поехать в Нью-Йорк или Сан-Франциско и жить там всё время неоплачиваемой стражировки, которая должна длиться не меньше нескольких лет²²⁴. Даже если у сына стекольщика получится зацепиться за какую-ни-

²²⁴ Поскольку детей из привилегированных семей на всех не хватит (элиты почти никогда не порождают достаточного числа потомков для демографического самовоспроизводства), то рабочие места, скорее всего, достанутся наиболее ярким детям иммигрантов. Когда руководители Bank of America или Enron сталкиваются с такой демографической проблемой, то они скорее предпочитают набирать сотрудников из числа бедных белых, более похожих на них самих. Отчасти это вызвано расизмом, но частично также и тем, что корпорации, как правило, сами поощряют общую антиинтеллектуальную атмосферу. В Йеле, где я прежде работал, было хорошо известно, что на руководящие должности чаще нанимают хорошистов Йеля, поскольку они с большей вероятностью окажутся людьми, «с которыми будет комфортно работать».

будь бредовую работу, открывающую неплохие возможности, ему, скорее всего, не удастся (или он не захочет) сделать из нее площадку для налаживания необходимых связей (мы это видели на примере Эрика). Этому мешает тысяча невидимых барьеров.

Если вернуться к оппозиции ценности и ценностей, о которой шла речь в предыдущей главе, то можно сказать так: если вы просто хотите заработать много денег, то есть шанс, что вы найдете способ это сделать. В то же время если вы стремитесь к какой-либо другой ценности – будь то ценность истины (журналистика, наука), красоты (мир искусства, издательское дело), справедливости (активизм, правозащитная деятельность), благотворительности и так далее – и хотите при этом получать зарплату, на которую можно жить, то у вас попросту ничего не выйдет, если ваша семья не обладает определенным состоянием, а у вас нет необходимых социальных связей и культурного капитала. Таким образом, «либеральная элита» – это люди, которые фактически закрыли доступ к любым позициям, на которых можно получать деньги за то, что делают не ради денег. Представителей этой элиты воспринимают как тех, кто пытается (и зачастую успешно) представить себя в качестве новой американской аристократии. Схожим образом голливудская аристократия монополизировала наследственное право на все рабочие места, которые позволяют хорошо жить и при этом чувствовать, что служишь какой-то большой цели, – иными слова-

ми, чувствовать себя благородным человеком.

Конечно, в США это во многом усложняется наследием рабства и закоренелым расизмом. В основном именно белый рабочий класс обращает классовую неприязнь на интеллектуалов; афроамериканцы, мигранты и дети мигрантов, как правило, отвергают антиинтеллектуализм и по-прежнему считают образование самым надежным способом улучшить социальное положение своих детей. Поэтому их обвиняют в том, что они заключили нечестивый союз с богатыми белыми либералами, – так считают бедные белые.

Но как всё это связано с поддержкой вооруженных сил? Если наша дочь водителя грузовика полна решимости найти работу, которая даст ей возможность заниматься чем-то бескорыстным и возвышенным, но при этом позволит платить за квартиру и иметь доступ к качественной стоматологической помощи, то какие у нее есть варианты? Если она религиозна, то может пойти в местную церковь, однако такую работу сложно найти. Основной вариант – пойти служить в армию.

Около десяти лет назад я оказался на лекции Кэтрин Латц, антрополога, которая вела проект по исследованию американских военных баз, расположенных за рубежом. Тогда до меня впервые дошло реальное положение дел. Латц сделала интересное наблюдение: почти все эти базы организуют социально ориентированные программы, в ходе которых солдаты ремонтируют школы или проводят бесплатные сто-

матологические осмотры в ближайших городах и деревнях. Официально эти программы проводятся для улучшения взаимоотношений с местным населением, но они редко оказывают значительное воздействие в этом отношении. Однако их не закрыли даже после того, как военные обнаружили их неэффективность; дело в том, что эти программы оказывают огромное психологическое воздействие на солдат. Многие солдаты приходили в восторг, когда описывали свой опыт, например: «Именно для этого я пошел служить в армию», «Вот что на самом деле значит служить в армии – не просто защищать свою страну, но и помогать людям!» Выяснилось, что солдаты, которым было разрешено заниматься общественными работами, в два-три раза чаще решали продолжить службу в армии. Я помню, как подумал: «Подождите, выходит, что большинство этих людей хотят служить в Корпусе мира?» Я проверил и выяснил: разумеется, оказалось, что для того, чтобы тебя приняли в Корпус мира, нужно закончить колледж. Армия США – прибежище для загрузившихся альтруистов.

* * *

Можно показать, что исторически все различия между «левым» и «правым» сводятся главным образом к соотношению между ценностью и ценностями. Левые всегда пытаются уничтожить разрыв между двумя сферами, где преоб-

ладают исключительно корыстные интересы и благородные принципы; правые же всегда пытаются развести их еще дальше, а потом заявить о своих правах на обе сферы. Правые *одновременно* выступают за жадность и за благотворительность. Вот откуда в Республиканской партии возникает удивительный альянс между либертарианцами, выступающими за свободный рынок, и правыми христианами, которые «голосуют за ценности». На практике это обычно оказывается политической разновидностью стратегии «хорошего и плохого полицейского»: сначала они дают дорогу хаосу рынка, чтобы лишить жизнь стабильности и расшатать все догмы, а затем выставляют себя последним оплотом авторитета церкви и отцовской власти в борьбе с варварами, которым сами же и развязали руки.

Сочетая призыв «поддержать войска» с обличением «либеральной элиты», правые фактически упрекают левых в лицемерии. Они говорят: «В шестидесятые годы университетские радикалы утверждали, что пытаются создать новое общество, где все будут счастливыми идеалистами и станут жить в материальном благополучии, и обещали, что при коммунизме разделение между ценностью и ценностями будет уничтожено, а весь труд будет служить общему благу; но в итоге они просто пытаются зарезервировать для своих избалованных детей все рабочие места, на которых человек чувствует, что работает на общее благо».

Отсюда можно сделать важные выводы об особенностях

общества, в котором мы живем. Что это сообщает нам о капитализме вообще? Что общества, основанные на жадности, — даже если они утверждают, что люди по своей сути эгоистичны и алчны, даже если они выводят такое поведение в разряд достоинств — на самом деле в это не верят и втайне сохраняют право на альтруистичные поступки в качестве награды за участие в этой игре. Только те, кто способен рьяно доказывать свой эгоизм, получают право быть бескорыстными. Во всяком случае, таковы правила этой игры. Если ты всё время страдаешь и при помощи разных ухищрений тебе удастся накопить достаточно экономической ценности, то тебе разрешается обналечить средства и превратить свои миллионы во что-то уникальное, возвышенное, неосязаемое, прекрасное — то есть превратить ценность в ценности. Ты коллекционируешь полотна Рембрандта или классические гоночные автомобили. Или создаешь фонд и посвящаешь всю оставшуюся жизнь благотворительности. Но если сразу перейти к последнему пункту, то это тут же назовут очевидным читерством.

Мы возвращаемся к той разновидности возрастного служения, о котором говорил Авраам Линкольн, с той оговоркой, что теперь подавляющее большинство людей если и могут рассчитывать на то, чтобы стать по-настоящему взрослыми, то только после выхода на пенсию.

Солдаты — единственное общепринятое исключение, потому что они «служат» своей стране; и я подозреваю, всё де-

ло в том, что обычно они не получают от этого особой выгоды в долгосрочной перспективе. Это объясняет, почему правые популисты, которые безоговорочно поддерживают солдат во время военной службы, удивительно равнодушны к тому, что в итоге значительная их часть проводит остаток жизни без дома, без работы, в нищете, наркозависимости или сидя на улице без ног и попрошайничая. Ребенок из бедной семьи может сказать себе, что идет служить во флот ради образования и возможностей карьерного роста; но все знают, что в лучшем случае это лотерея. В этом и заключается его жертва, а значит, в этом и источник истинного благородства.

Все упомянутые мной жертвы ненависти воспринимаются так, будто они демонстративно нарушают принцип обратной зависимости между оплатой труда и пользой для общества. Состоящие в профсоюзах рабочие автомобильных заводов и учителя выполняют крайне необходимые функции, и при этом им хватает наглости требовать такого же образа жизни, как и у представителей среднего класса. Я подозреваю, что они вызывают особый гнев у тех, кто застрял на саморазрушительной бредовой работе низшего или среднего уровня. Представители «либеральной элиты» вроде Билла Мара или Анджелины Джоли выглядят как люди, которые везде пролезли без очереди и завладели теми немногочисленными рабочими местами, на которых человек одновременно получает удовольствие, хорошую зарплату и возможность изменить мир, да еще и строят из себя поборни-

ков социальной справедливости. Они вызывают у рабочего класса особую ненависть, ведь мучительный, тяжелый, вредный для здоровья, но в то же время полезный для общества труд, кажется, никогда не привлечет внимания и интереса этих эталонных либералов. Однако это безразличие сочетается с откровенной враждебностью, которую представители «либерального класса», застрявшие на высокопоставленной бредовой работе, испытывают к самим представителям рабочего класса из-за того, что те могут жить честным трудом.

Как нынешний кризис, связанный с роботизацией, соотносится с более масштабной проблемой бредовой работы

Пуританство: маниакальный страх, что кто-нибудь где-нибудь может быть счастливым.
Генри Луис Менкен

В политической жизни богатых стран постепенно начинает преобладать взаимная ненависть между разными группами людей. Положение дел катастрофическое.

Мне кажется, что всё это делает как никогда актуальным старый левацкий вопрос: «Каждый день мы просыпаемся и коллективно создаем этот мир; но кто из нас, оказавшись он предоставлен самому себе, решил бы, что хочет создать именно такой мир?» Во многих отношениях то, о чем мечтала научная фантастика начала XX века, стало возможным. Мы, конечно, не можем телепортироваться или создавать колонии на Марсе, зато мы с легкостью могли бы изменить положение дел и сделать так, чтобы почти всё население Земли жило относительно легко и комфортно. С материальной точки зрения это не очень сложно. Хотя темп научной революции и технологических прорывов уже далеко не так высок,

каким был в период приблизительно с 1750-х по 1950-е годы, развитие робототехники продолжается – главным образом за счет более эффективного применения существующих научно-технических знаний. Наряду с достижениями материаловедения эти открытия предвещают эпоху, когда мы действительно сможем избавиться от значительной части наиболее скучного и утомительного механического труда. Это означает, что работа изменится: она всё меньше будет напоминать то, что мы называем «производительным» трудом, и всё больше походить на работу заботы. Ведь забота – это как раз то, что мало кто хотел бы передоверить машинам²²⁵.

В последнее время вышло множество пугающих книг, посвященных опасностям механизации. Большинство из них придерживается линии, намеченной Куртом Воннегутом в его первом романе 1952 года «Механическое пианино». С исчезновением большинства форм ручного труда, предупреждают эти критики, общество неизбежно окажется разделено на два класса: обеспеченную элиту, которая разрабатывает роботов и владеет ими, и бывший рабочий класс, измученный и несчастный, который будет проводить время за игрой в бильярд и выпивкой, потому что больше заняться ему будет нечем. (Средний класс распределится между ними.) Очевидно, что такая схема не только полностью игно-

²²⁵ Было приложено много усилий, чтобы общество приняло идею, что машины могут или даже должны выполнять обязанности по заботе. Но я не думаю, что это удалось или когда-либо удастся.

рировала те стороны труда, которые связаны с заботой, но и предполагала, что отношения собственности невозможно изменить, а люди (по крайней мере, все, кто не пишет научную фантастику) окажутся совершенно лишенными воображения и, даже имея неограниченное количество свободного времени, не придумают себе никакого интересного занятия²²⁶. Контркультура шестидесятых поставила под сомнение вторую и третью предпосылки (а вот первую – не особенно). Многие революционеры шестидесятых использовали лозунг «Пусть машины выполняют всю работу!». Ответом на это стала новая волна морализаторства по поводу самоценности работы, с которой мы уже сталкивались в главе 6, – в то же самое время, когда многие производства стали выводиться в бедные страны, где рабочая сила была достаточно дешевой и машины не требовались. Именно в рамках этой реакции на контркультуру шестидесятых возникла первая волна менеджериального феодализма и чрезвычайной бредовизации работы, которая дала о себе знать в семи-

²²⁶ В этой связи интересно отметить, что Воннегут учился в антропологической магистратуре Чикагского университета сразу после войны, хотя так и не закончил свою диссертацию. Несомненно, это объясняет, почему один из основных персонажей книги – антрополог. Возможно, если бы Воннегут учился усерднее, то понял бы, что его предпосылка о том, что рабочие не справятся с переизбытком свободного времени, крайне уязвима. (Рей Фогельсон, который тогда там работал, рассказал мне, что Воннегут вернулся много лет спустя с диссертацией, которая очевидно была сляпана из каких-то разрозненных кусков. Весь факультет был в недоумении, и в итоге ему решили присудить степень, но не за эту работу, а за книгу «Колыбель для кошки».)

десятые и восьмидесятые.

Последняя волна роботизации вызвала такую же моральную панику и кризис, как и в шестидесятые. Единственное реальное отличие заключается в том, что поскольку никто больше не обсуждает возможность какого-либо существенного изменения экономических моделей, не говоря уже о режимах собственности, то просто предполагается, что одному проценту населения достанется еще больше богатства и власти; другой исход невозможен. В недавней книге Мартина Форда «Восстание роботов», например, рассказывается о том, как Кремниевая долина сначала делает ненужной работу большинства синих воротничков, а затем берется за медиков, преподавателей и представителей свободных профессий. Автор предсказывает, что это может привести к «технофеодализму». Он заявляет, что если рабочие окажутся без работы или обеднеют из-за вынужденного соревнования с машинами, то это вызовет серьезные проблемы – прежде всего потому, что если люди не будут получать зарплату, то чем они будут платить за блестящие игрушки и за услуги эффективных роботов? Возможно, я чересчур упрощаю содержание книги, но это позволяет подчеркнуть, что в подобных сценариях всегда кое-что отсутствует: они каждый раз предсказывают, что роботы заменят людей, и на этом останавливаются. Футурологи могут представить, что роботы заменят, например, редакторов спортивных изданий, социологов или агентов по недвижимости. При этом я еще не слы-

шал, чтобы кто-нибудь из них заявил, что машина может выполнять основные функции капиталистов, которые состоят главным образом в поиске оптимальных способов вложения средств для удовлетворения существующего или потенциального потребительского спроса. Почему бы и нет? Можно без проблем попытаться показать, что советская экономика функционировала так плохо главным образом из-за того, что СССР не удалось разработать достаточно эффективные компьютерные технологии, чтобы автоматически координировать столь большие объемы данных. Но Советский Союз дотянул только до восьмидесятых; сейчас это было бы намного проще. И всё же никто не осмеливается сделать такое предположение. Так, в знаменитом оксфордском исследовании инженера Майкла Осборна и экономиста Карла Фрея семьсот две профессии были проанализированы с точки зрения того, насколько они подлежат роботизации: среди них были, например, гидрологи, визажисты и экскурсоводы, но вообще не обсуждалась возможность автоматизировать работу предпринимателей, инвесторов или финансистов²²⁷.

Интуиция подсказывает, что от Воннегута нам стоит пе-

²²⁷ Самый высокий показатель – агент по телефонным продажам (семьсот второе место); самый низкий – специалист по восстановительной терапии (первое место). Антропологи вроде меня оказались на довольно безопасном тридцать втором месте. См.: *Frey C. B., Osborne M. A. The Fitire of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? // Technological Forecasting and Social Change. 2017. Vol. 114. P. 254–280.* Первая онлайн-версия работы появилась в 2013 году и получила тогда широкое освещение в прессе.

рейти к другому писателю-фантасту, Станиславу Лему. Его герой, космический путешественник Ийон Тихий, описывает посещение планеты, населенной расой, которой автор не слишком тактично дает название индиотов. В то время, когда Ийон прибыл на их планету, они переживали классический кризис перепроизводства, описанный Марксом. Традиционно раса была разделена на спиритов (жрецов), достойных (аристократию) и лямкарей (рабочих). Как любезно объяснил один местный житель,

на протяжении веков изобретатели создавали машины, облегчавшие труд; и там, где в древности сотни лямкарей гнули облитые потом спины, через несколько веков стояло их у машин лишь двое-трое. Наши ученые всё больше совершенствовали машины, и народ этому радовался, но последующие события показали, насколько эта радость была, увы, преждевременной.

В конце концов заводы стали чересчур эффективными, и как-то раз один инженер создал машины, которые могли функционировать вообще без какого-либо надзора:

По мере того как на заводах появлялись Новые Машины, толпы лямкарей лишались работы и, не получая вознаграждения, оказывались лицом к лицу с голодной смертью...

– Погоди, индиот, – прервал я его. – А что случилось с доходом, который приносили заводы?

– Как что? – возразил мой собеседник. – Доход

поступал достойным, их законным владельцам. Так вот, я уже сказал, что нависла угроза голодной смерти...

– Что ты говоришь, почтенный индиот! – воскликнул я. – Довольно было бы объявить заводы общественной собственностью, чтобы Новые Машины превратились в благодеяние для вас!

Едва я произнес это, как индиот задрожал, замигал тревожно десятком глаз и запрядал ушами, чтобы узнать, не слышал ли моих слов кто-либо из его товарищей, толпящихся у лестницы.

– Во имя десяти носов Инды умоляю тебя, чужеземец, не высказывай такой ужасной ереси – это гнусное покушение на самую основу наших свобод! Знай, что высший наш закон, называемый принципом свободной частной инициативы граждан, гласит: никого нельзя ни к чему приневоливать, принуждать или даже склонять, если он того не хочет. А раз так, кто бы осмелился отобрать у достойных фабрики, если достойным было угодно радоваться им?! Это было бы самым вопиющим попранием свободы, какое только можно себе представить. Итак, я уже говорил, что Новые Машины создали огромное множество неслыханно дешевых товаров и лучших припасов, но лямкари ничего не покупали, ибо им было не на что...²²⁸

Вскоре, однако, лямкари – которые, как настаивал себе-

²²⁸ Лем С. Звездные дневники Ийона Тихого // Лем С. Собр. соч.: в 10 т. Т. 7. М., 1994. С. 242–243.

седник Тихого, обладали полной свободой делать всё, что они хотят, если только они не посягают на право собственности других людей, – начали дохнуть как мухи. За этим последовали жаркие споры и серия полумер, завершившихся неудачей. Высший совет индиотов, Высокий Индинал, попытался заменить лямкарей и в качестве потребителей: он создал роботов, которые должны были есть, пользоваться и наслаждаться продукцией, производимой Новыми Машинами, гораздо активнее любого живого человека, и вместе с этим были наделены способностью к материализации денег, чтобы платить за товары. Но результат оказался неудовлетворительным. Наконец они поняли, что система, в которой производством и потреблением занимаются машины, не имеет особого смысла, и пришли к выводу, что наилучшим решением будет, если всё население добровольно отправится на предприятия, где превратится в красивые сияющие диски, а из них на земле будут выложены милые узоры.

Это может выглядеть прямолинейно²²⁹, но мне кажется, что иногда доза прямолинейного марксизма – это именно то, что нам нужно. Лем прав: трудно представить себе более яв-

²²⁹ Лем писал свое произведение в тогда еще социалистической Польше в семидесятые; но вообще-то его сатира на сталинизм была столь же безжалостной. В другом путешествии Ийон Тихий оказывается на планете, которой управляет обширная ирригационная бюрократия. Она настолько увлечена своей миссией, что разработала идеологию, согласно которой люди естественным образом превращаются в рыб. Обитателей планеты заставляли тренироваться «вдыхать воду», каждый день увеличивая продолжительность занятия.

ный признак того, что перед тобой иррациональная экономическая система, чем тот факт, что перспектива ликвидации тяжелого труда считается *проблемой*.

В «Звездном пути» эту проблему решили при помощи репликаторов²³⁰, а молодые британские радикалы иногда говорят о будущем «полностью автоматизированном коммунизме роскоши», что, по сути, то же самое. Несложно доказать, что любые роботы и репликаторы будущего должны будут стать общей собственностью всего человечества, потому что они будут продуктом коллективного технического интеллекта, история которого насчитывает много веков, — точно так же, как национальная культура создается каждым и, следовательно, принадлежит всем. Автоматизированные общественные предприятия должны сделать жизнь проще, и всё же лямкари не перестанут быть нужными. Рассказ Ле-ма и подобные ему по-прежнему исходят из того, что «работа» означает работу на предприятии или, во всяком случае, «производительный» труд. Они не замечают, в чем на самом деле состоит труд представителей рабочего класса: например, как было отмечено в предыдущей главе, работники билетных касс лондонского метро нужны не для того, чтобы продавать билеты, а чтобы успокаивать пьяных и искать пропавших детей. Дело не только в том, что нам еще очень далеко до создания роботов, которые смогли бы выполнять

²³⁰ Машина для создания и переработки материи из культового сериала «Стартрек» — *Прим. ред.*

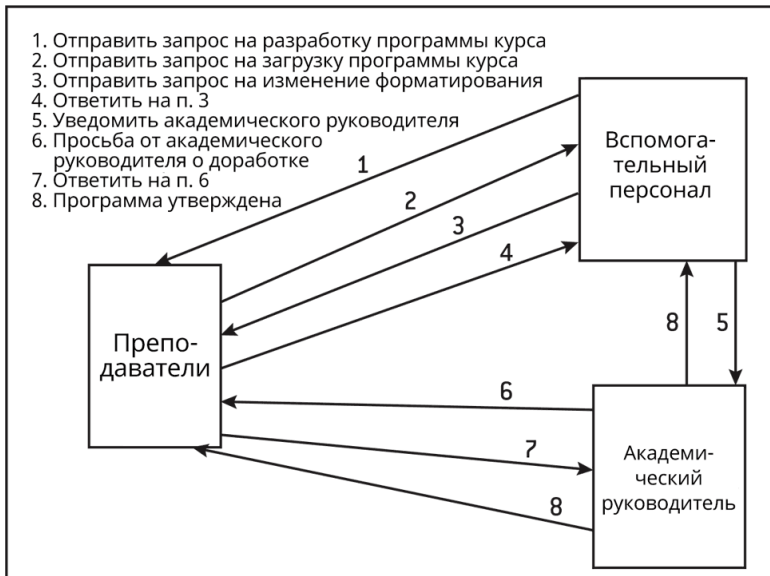
такие функции: даже если бы они существовали, большинство из нас не захотело бы, чтобы эти функции выполнялись так, как это могли бы делать роботы.

Таким образом, чем дальше заходит автоматизация, тем более очевидным должно быть, что настоящую ценность работе приносит элемент заботы. Однако здесь мы сталкиваемся с другой проблемой: по всей видимости, это именно та составляющая труда, которую *невозможно* измерить.

На мой взгляд, бредовизация настоящей работы и расширение бредового сектора в целом – это в значительной степени непосредственный результат желания измерить неизмеримое. Грубо говоря, автоматизация позволяет более эффективно выполнять некоторые функции, но в то же время выполнение других функций становится *менее* эффективным. Это происходит потому, что требуется огромный человеческий труд, чтобы перевести процессы, задачи и результаты, связанные с заботой, в форму, которую может распознать компьютер. Сейчас возможно создать робота, который будет самостоятельно сортировать овощи, разделяя их на спелые, недозрелые и гнилые. Это хорошо, потому что сортировать фрукты, особенно если это занимает больше одного-двух часов, довольно скучно. Но невозможно создать робота, который будет самостоятельно сканировать десятки списков литературы для курсов по истории и выбирать лучший из них. И это не так плохо, потому что такая работа интересна (во всяком случае, несложно найти людей, которым

она будет интересна). Смысл создавать роботов – сортировщиков фруктов отчасти состоит как раз в том, что они дают живым людям больше времени на размышления о том, какой курс по истории выбрать, или о чем-то другом, что также не поддается количественному измерению, – например, о том, кто их любимый фанк-гитарист или в какой цвет они хотели бы покрасить свои волосы. Подвох, однако, в том, что, даже если мы по какой-то причине пожелаем сделать вид, что компьютер *может* выбрать лучший курс по истории (например, потому что мы по финансовым соображениям решили, что необходимы единообразные, измеримые стандарты «качества», которые будут действовать во всем университете), он не справится с этой задачей сам. Фрукты можно просто закинуть в контейнер для сортировки, а в случае с курсом по истории потребуются огромные человеческие усилия, чтобы перевести материал в единицы, с которыми компьютер будет хотя бы знать, что делать.

Для того чтобы получить минимальное представление о том, что происходит, когда вы пытаетесь это реализовать, обратимся к диаграммам, которые демонстрируют разницу между тем, что требуется сделать, чтобы распечатать бланки экзамена или загрузить на сайт программу курса в Квинсленде, современном австралийском менеджериальном университете (где все материалы по курсам должны быть в едином формате), и на обычной кафедре в университете (см. рисунки 8.1–8.4).



**Рисунок 8.1. Разработка профиля/программы курса
(менеджерияльный университет)**

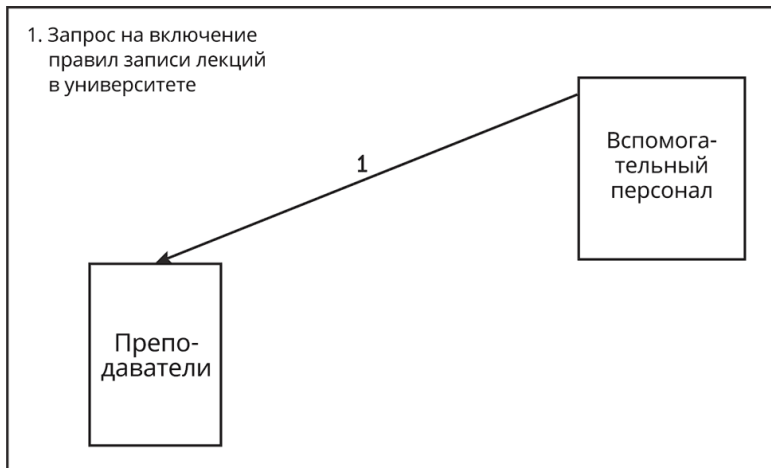


Рисунок 8.2. Разработка профиля/программы курса (неменеджеральный университет)

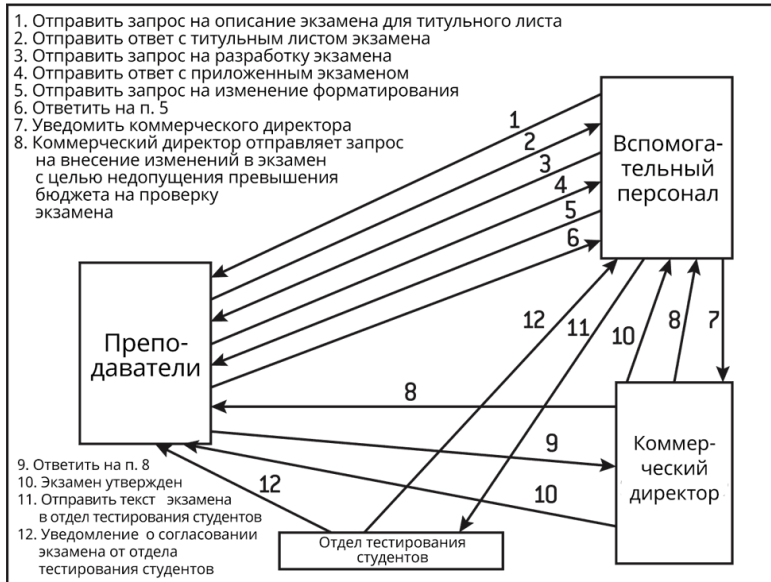


Рисунок 8.3. Разработка экзамена (менеджеральный университет)

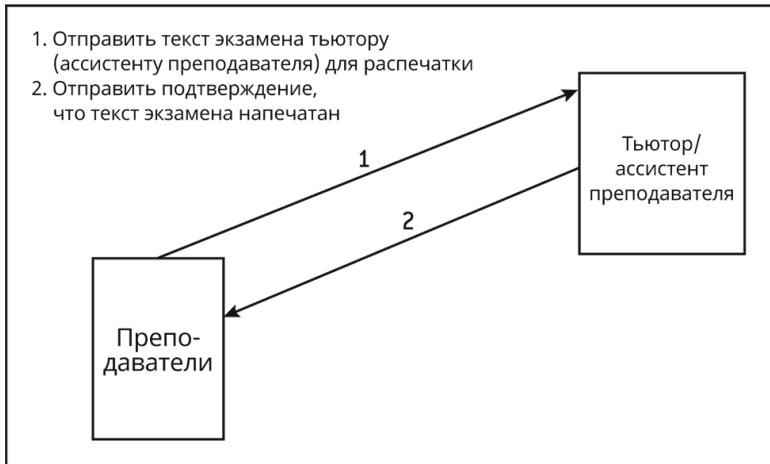


Рисунок 8.4. Разработка экзамена (неменеджеральный университет)

Самое важное в этой диаграмме – то, что каждая из этих дополнительных линий представляет собой действие, которые должно быть выполнено не компьютером, а человеком.

О политических последствиях бредовизации и последующего снижения производительности в сфере заботы, а также о том, как это связано с возможным восстанием заботливого класса

Начиная по меньшей мере со времен Великой депрессии мы слышим предупреждения о том, что автоматизация труда лишает или вот-вот лишит миллионы людей работы; Кейнс тогда придумал термин «технологическая безработица», и многие решили, что массовая безработица 1930-х была лишь предвестием приближающейся грозы. Может показаться, что эти заявления были некоторым алармизмом, однако моя позиция здесь такова, что на самом деле всё наоборот: они были абсолютно верными. Автоматизация действительно *вела* к массовой безработице; мы попросту остановили этот процесс за счет создания фиктивных рабочих мест, фактически выдумав их. Политическое давление как справа, так и слева, а также глубоко укоренившееся в массах представление о том, что человек может быть нравственно полноценным благодаря одной только оплачиваемой работе, и, наконец, опасения части высшего класса (отмеченные Джор-

джем Оруэллом уже в 1933 году), что трудящимся массам может прийти в голову бог знает что, если у них будет слишком много свободного времени, – всё это привело к убеждению, что, какими бы ни были реальные условия, официальные показатели безработицы в богатых странах должны колебаться в диапазоне от трех до восьми процентов. Но если исключить бредовую работу и ту настоящую работу, которая нужна исключительно для поддержки бредовой, то можно заключить, что предсказанная в тридцатые катастрофа действительно произошла. Более пятидесяти-шестидесяти процентов населения лишились работы.

Вот только называть это катастрофой нет, конечно, абсолютно никаких причин. На протяжении последних нескольких тысяч лет существовали тысячи и тысячи групп людей, которые можно назвать обществами. Подавляющему большинству из них удавалось найти возможности так распределить функции, необходимые для поддержания их привычного существования, что практически все вносили какой-то вклад и при этом никто не должен был тратить большую часть времени бодрствования на задачи, которые он предпочел бы не выполнять, как это происходит сейчас²³¹. К тому же когда люди в этих обществах сталкивались с «проблемой» избыточного свободного времени, то, судя по всему, без особых трудностей находили, чем себя развлечь и как скоротать

²³¹ Не забывайте, что в среднегодовом исчислении даже средневековые сервы работали гораздо меньше сорока часов в неделю.

время²³². Любому, кто родился в таком обществе, мы, вероятно, показались бы столь же иррациональными, как индигены Ийону Тихому.

Таким образом, существующее распределение труда вызвано не экономическими причинами и даже не человеческой природой: всё дело в политике. У нас не было необходимости начинать подсчитывать ценность работы заботы, и сейчас нет никакой необходимости продолжать этим заниматься. Мы можем просто перестать это делать. Но прежде чем мы развернем кампанию с целью реформировать работу и способы ее оценивания, думаю, было бы неплохо еще раз внимательно проанализировать замешанные в этом политические силы.

* * *

На произошедшее можно посмотреть с точки зрения оп-

²³² Я не собираюсь здесь отвечать на звучащие в некоторых кругах возражения, что уменьшение продолжительности рабочего дня приведет к росту преступности, распространению нездорового поведения и другим отрицательным последствиям для общества. Я уверен, что такие же аргументы можно было привести против освобождения рабов, и наверняка они в самом деле озвучивались. По моему, моральный статус аргументов в обоих случаях одинаковый. Чем утверждение о том, что людей нужно принуждать работать по сорок часов в неделю и выполнять ненужную работу, ведь в противном случае они будут пить, курить и совершать преступления, отличается от утверждения о том, что всё население необходимо подвергнуть превентивному тюремному заключению на тот же самый срок?

позиции ценности и ценностей. В этом случае мы, разумеется, наблюдаем попытку заставить второе подчиниться логике первого.

До промышленной революции большинство людей работали дома. Вероятно, только начиная с 1750-х или даже с 1800-х годов имеет смысл говорить об обществе в современном его понимании, состоящем, с одной стороны, из набора предприятий и офисов («рабочих мест»), а с другой – из домов, школ, церквей, аквапарков и тому подобного (где-то между ними наверняка должен быть огромный торговый центр). Если работа – это область «производства», то дом – область «потребления», и он же, конечно, область «ценностей» (это означает, что в этой области люди в основном делают работу бесплатно). Однако картину можно перевернуть и взглянуть на общество с противоположной стороны. Да, с точки зрения бизнеса дом и школа – это просто места, где мы производим, растим и обучаем дееспособную рабочую силу. Однако с человеческой точки зрения это примерно такое же безумие, как создавать миллионы роботов, чтобы они потребляли еду, которую люди больше не могут себе позволить, или предупреждать африканские страны (как это иногда делает Всемирный банк), что им необходимо контролировать распространение ВИЧ, ведь если всё население погибнет, это окажет неблагоприятное воздействие на экономику. Карл Маркс однажды заметил, что до промышленной революции никому, судя по всему, и в голову не приходило

написать книгу о том, при каких условиях можно достичь наивысшего уровня общего богатства. В то же время многие писали книги о том, при каких условиях будут созданы наилучшие люди, то есть как лучше всего организовать общество, чтобы производить таких людей, которых хотелось бы видеть рядом в качестве друзей, возлюбленных, соседей, родственников или сограждан. Этот вопрос беспокоил Аристотеля, Конфуция и Ибн Хальдуна – и в конечном счете по-прежнему только этот вопрос действительно важен. Человеческая жизнь – это процесс, посредством которого мы, будучи людьми, создаем друг друга, и даже самые ярко выраженные индивидуалисты становятся индивидами благодаря заботе и поддержке своих товарищей. А «экономика», в конце концов, – это просто способ обеспечить себя необходимыми для этого материальными ресурсами.

Если это так, то разговор о ценностях, которые ценны *именно потому*, что их нельзя свести к цифрам, – это старый разговор о процессе взаимного творения и взаимной заботы²³³.

Раз так, то очевидно, что по меньшей мере на протяжении последних пятидесяти лет область ценности систематически вторгалась в область ценностей. Поэтому неудивительно, что появились политические аргументы, которые мы сегодня наблюдаем. Например, во многих больших американских го-

²³³ Это можно назвать «производством людей», и я сам иногда так выражаюсь; но в данном контексте даже это кажется мне неверным акцентом.

родах крупнейшими работодателями являются университеты и больницы. Экономика этих городов, таким образом, выстроена вокруг огромного аппарата производства людей и их поддержания в рабочем состоянии, причем в лучших традициях картезианства она четко разделена на образовательные учреждения, призванные формировать сознание, и медицинские учреждения, призванные поддерживать тело. (Есть и другие города, такие как Нью-Йорк, где университеты и больницы занимают второе и третье место среди работодателей, а на первом месте банки; я вскоре вернусь к этому.) Если прежде левые политические партии, по крайней мере, утверждали, что представляют заводских рабочих, то теперь они отказались от таких притязаний, и сейчас в них преобладает класс профессиональных управленцев, которые руководят такими учреждениями, как университеты и больницы. Правые популисты систематически пытаются урезать полномочия этих учреждений во имя другого набора ценностей, религиозных или патриархальных, – например, оспаривают авторитет университетов, отрицая климатологию и теорию эволюции, или же нападают на авторитет системы здравоохранения, проводя кампании против контрацепции и абортов. А иногда правые предаются неосуществимым фантазиям о возвращении в индустриальную эпоху (как это делает, к примеру, Трамп). Но в действительности это скорее занятие для настоящих упрямцев. Потому что если смотреть реалистично, то вероятность того, что правые популисты в Аме-

рике перехватят у корпоративных левых контроль над аппаратом производства человеческих ресурсов, примерно такая же, как и вероятность того, что Социалистическая партия захватит в Америке власть и проведет коллективизацию тяжелой промышленности. Пока что весы застряли в точке равновесия: умеренные левые в целом контролируют производство людей, а умеренные правые в целом контролируют производство вещей.

Именно в этих условиях корпоративный сектор и особенно сектор заботы уходят под контроль финансового капитала и заполняются бредом. Это приводит к еще большему росту общественных издержек в то самое время, когда из занятых настоящей заботой на передовой выжимают все соки. Кажется, что всё готово для восстания заботливого класса. Но почему оно всё еще не произошло?

Одна из очевидных причин заключается в том, что многие представители заботливого класса оказались в противоположных лагерях благодаря правым популистам, а также расистам с их стратегией «разделяй и властвуй». Но есть и еще более трудная проблема: ведь по многим спорным вопросам обе стороны, по идее, должны всё же оказываться в «одном и том же» политическом лагере. И вот в этот момент подключаются банки. Потому что банки, университеты и больницы очень хитрым образом переплетены. Финансовый капитал, конечно, проникает повсюду, от автокредитов до кредитных карт, но примечательно, что основной причиной банкротств

в Америке являются долги по медицинской страховке, а молодые американцы устраиваются на бредовую работу главным образом из-за необходимости платить по студенческим займам. Однако со времени правления Клинтона в США и Блэра в Великобритании именно называющие себя левыми партии охотнее всего отдавали власть финансовому капиталу, получали наибольшую выгоду от финансового сектора и теснее всего работали с финансовыми лоббистами, чтобы «реформировать» законодательство и сделать всё это возможным²³⁴. В то же самое время эти партии сознательно отвернулись от всех оставшихся избирателей из рабочего класса и превратились, как убедительно продемонстрировал Том Франк, в партии класса профессиональных управленцев, то есть не только врачей и адвокатов, но также администраторов и менеджеров, которые на самом деле ответственны за бредовизацию сектора заботы²³⁵. Если бы медсестры решились протестовать против бумажной работы, за которой они проводят значительную часть смены, то им пришлось бы выступить против лидеров их собственного профсоюза, которые тесно связаны с Демократической партией Клинтонов (а

²³⁴ Конечно, можно спорить о том, кто, от кого и в каких обстоятельствах получил больше денег, но именно при Билле Клинтоне был отменен закон Гласса – Стиголла, после чего «либерализация» финансового сектора открыла путь к кризису 2008–2009 годов, и именно при Тони Блэре в Великобритании впервые ввели плату за обучение в университетах.

²³⁵ *Frank T. Listen Liberal, Or What Ever Happened to the Party of People?* N. Y., 2016.

основную поддержку этой партии оказывают как раз директора больниц, заставляющие медсестер заниматься бумажной работой). Если бы протестовали учителя, то они должны были бы выступить против директоров школ, которых зачастую представляет тот же самый профсоюз. А если они будут протестовать слишком громко, то им попросту скажут, что у них нет другого выбора, кроме как принять бредовизацию, потому что единственная альтернатива – сдаться на милость варваров-расистов из лагеря правых популистов.

Я сам неоднократно натыкался на эту дилемму. В 2006 году, когда меня выгнали из Йеля за поддержку аспирантов, инициировавших создание профсоюза преподавателей (чтобы избавиться от меня, факультет антропологии был вынужден получить специальное разрешение, позволявшее в моем случае изменить правила продления преподавательского контракта), профсоюзные лидеры собирались запустить кампанию в мою поддержку с помощью MoveOn.org и аналогичных леволиберальных почтовых рассылок – до тех пор, пока им не напомнили о том, что администраторы Йеля, стоявшие за моим увольнением, вероятно, сами управляют этими рассылками. Несколько лет спустя, во время акции «Захвати Уолл-стрит», которую можно считать первым значительным восстанием заботливого класса, я наблюдал, как те же самые «прогрессивные» профессиональные управленцы первым делом попытались кооптировать движение в Демократическую партию. А когда это не удалось, они сидели сло-

жа руки или даже вступили в сговор с администрацией, в то время как мирный протест был подавлен с применением военной силы.

Безусловный базовый доход как пример программы, которая может приступить к отделению работы от вознаграждения за нее и покончить с описанными в этой книге дилеммами

Обычно в своих книгах я предпочитаю не давать рекомендаций по конкретным мерам государственной политики. Одна из причин – мой собственный опыт, который показывает, что если автор критикует существующее устройство общества, то рецензенты зачастую начинают спрашивать: «Так что вы предлагаете с этим делать?» – и ищут в тексте нечто похожее на рекомендацию, а потом ведут себя так, будто в этом и была вся суть книги. Если бы я заявил, что масштабное сокращение продолжительности рабочего дня или политика безусловного базового дохода могут серьезно помочь в решении описанных здесь проблем, то на эту книгу стали бы смотреть как на книгу о сокращении продолжительности рабочего дня или о безусловном базовом доходе, – будто книгу следует оценивать по тому, насколько действенны эти меры или даже насколько их легко реализовать.

Это было бы ошибкой, потому что это не книга о каком-то конкретном решении. Это книга о проблеме, существование

которой многие люди даже не признают.

Есть и еще одна причина, по которой я не люблю давать рекомендации по мерам государственной политики: дело в том, что я с подозрением отношусь к самой идее государственной политики. Эта идея предполагает, что существует некая элитная группа (обычно это государственные чиновники), которая что-то решает («разрабатывает политику») и потом навязывает свое решение всем остальным. Мы не замечаем одной интеллектуальной уловки, с помощью которой сами себя обманываем в таких дискуссиях. Например, мы говорим: «Что мы будем делать с проблемой X?» – как будто «мы» – это общество в целом и наши действия обращены на нас же самих. В действительности же, если мы не являемся частью тех приблизительно трех-пяти процентов населения, чьи взгляды действительно оказывают влияние на разработку политики, это всего лишь игра понарошку: мы отождествляем себя с нашими правителями, в то время как на самом деле мы – подчиненные. Именно это происходит, когда мы видим по телевидению политика, говорящего: «Что нам делать с обездоленными?», хотя не меньше половины из нас почти наверняка сами подходят под эту категорию. Сам я считаю такие игры особенно вредными, потому что я бы предпочел, чтобы политической элиты вообще не существовало. Лично я – анархист: это означает, что я не только с нетерпением ожидаю того дня, когда государство, корпорации и прочие подобные вещи станут такими же историческими ку-

рьежами, какими нам сейчас представляются испанская инквизиция или нашествия кочевников, но я также предпочитаю решать насущные проблемы таким образом, чтобы не предоставлять государству или корпорациям больше полномочий, а давать людям возможность самим справляться с собственными делами.

Поэтому когда я сталкиваюсь с социальной проблемой, то у меня не возникает желания сразу представить себя руководителем и поразмышлять, какие решения я бы навязал людям; вместо этого я начинаю искать, существует ли уже какое-то движение, которое пытается решить проблему и разработать собственные решения. Однако проблема бредовой работы в этом отношении представляет собой необычную задачу. Не существует движений, выступающих против бредовой работы. Отчасти причина в том, что большинство людей не считают распространение бредовой работы проблемой, но также и в том, что даже если бы они признали это проблемой, то создать движение для решения такой проблемы было бы трудно. Какие инициативы такое движение может предложить на локальном уровне? Можно представить, что профсоюзы или другие рабочие организации выдвинут инициативы, направленные против бредовой работы в своих организациях или даже в целых отраслях, но они, вероятно, будут призывать очистить от бреда настоящую работу, а не увольнять тех, кто занимает бесполезные должности. И совсем неясно, как в принципе может выглядеть более ши-

рокая кампания против бредовой работы. Можно попробовать сократить рабочую неделю и надеяться, что после этого проблема решится сама собой. Но вряд ли так произойдет: даже если кампания за пятнадцатичасовую рабочую неделю окажется успешной, вряд ли люди стихийно начнут бросать бесполезную работу и уходить из бесполезных отраслей; если же поручить новым государственным бюрократам оценивать полезность работы, то мы неизбежно получим очередной огромный генератор бреда.

То же самое произойдет и с программой гарантированной занятости.

Мне удалось найти только одно возможное решение, которое в настоящее время пропагандируется общественными движениями. Оно сократит, а не увеличит объем и навязчивость государственного вмешательства. Я говорю о безусловном базовом доходе.

Позвольте мне закончить последней историей, которую мне прислала подруга-активистка. Политическая цель ее жизни – сделать бесполезной свою собственную бредовую работу, равно как и работу своих коллег-активистов. Лесли – консультант по социальным пособиям в Великобритании, то есть она работает в НКО, цель которой – помочь гражданам сориентироваться в сложной полосе препятствий, созданной целой чередой правительств, чтобы максимально усложнить безработным и нуждающимся доступ к деньгам, которые государство якобы выделило для них. Вот ее история:

Лесли: В моей работе не должно быть потребности, но она необходима из-за целой цепочки бредовых должностей, изобретенных для того, чтобы лишить денег тех, кто в них нуждается. Вынуждать людей просить о пособии – в этом уже есть что-то кафкианское, бесцеремонное и унижительное. Однако они еще и сделали процесс получения пособий невероятно запутанным. Даже если человек имеет на что-то право, то процедура подачи заявлений настолько сложна, что большинству требуется помощь, чтобы понять вопросы в анкете и узнать о своих собственных правах.

Лесли на протяжении многих лет была вынуждена иметь дело с тем безумием, которое возникает, когда кто-то пытается перевести человеческую заботу в формат, доступный для распознавания компьютером, – не говоря уже о том, что задача компьютеров состоит в том, чтобы заботы было строго ограниченное количество. В результате она оказалась почти в таком же положении, как и Таня из главы 2, которая была вынуждена часами переписывать резюме кандидатов на работу и обучать их использованию ключевых слов, необходимых для того, чтобы «пройти через компьютер»:

Лесли: При заполнении форм необходимо использовать определенные слова. Я называю их катехизисом. Если вы их не используете, вашу заявку могут отклонить; однако эти слова знают только люди вроде меня, у которых есть профессиональная

подготовка и доступ к справочникам. Но даже после этого, особенно если речь идет о заявлениях на пособие в связи с потерей работоспособности, заявителю зачастую приходится пробиваться через суд, чтобы добиться признания права на льготы. У меня каждый раз мурашки по коже, когда мы добиваемся для кого-то победы. Но это не компенсирует того бешенства, которое у меня вызывает колоссальная трата времени всех, кто в этом участвует: времени заявителя, моего времени, времени разных ребят в МТП [Министерстве труда и пенсий], рассматривающих заявление, времени судей на процессах, времени экспертов, которых обе стороны привлекают, чтобы доказать свою правоту. Неужели мы не можем заняться чем-то более дельным, типа, не знаю, установки солнечных батарей или садоводства? Еще я часто думаю о том, кто придумал эти правила. Сколько им за это заплатили? Сколько времени им на это потребовалось? Сколько людей в этом участвовало? Наверное, они думают, что это сделано для того, чтобы деньги не достались тем, кто не имеет на них права... И тогда я воображаю себе космических пришельцев, которые смеялись бы, глядя на нас: люди изобретают правила, чтобы не дать другим людям доступ к деньгам – фишкам, которые выдуманы самими людьми и потому по своей сути не могут быть ограничены.

Кроме того, поскольку Лесли занимается добрым делом, она может рассчитывать только на минимальную зарплату,

а для покрытия расходов на содержание ее офиса приходится удовлетворять бесконечную череду самодовольных канцелярских крыс.

Лесли: Мало того: моя работа финансируется благотворительными трастовыми фондами, а это еще одна длинная цепь бредовой работы, начиная с меня, подающей заявление о выделении денег, и заканчивая генеральными директорами, которые заявляют, что их организации борются с бедностью или «делают мир лучше». У меня всё начинается с многочасовых поисков соответствующих фондов, чтения их рекомендаций, потом я трачу время на поиск лучшего подхода к ним, дальше — заполнение форм, телефонные звонки. В случае успеха я должна каждый месяц часами собирать статистические данные и заполнять контрольные бланки. У каждого траста есть свой собственный катехизис и свой набор показателей. Каждый требует свой собственный набор доказательств того, что мы «расширяем возможности» людей или «меняем мир» и создаем инновации, в то время как на самом деле мы жонглируем правилами и словами в интересах людей, которым просто нужно помочь заполнить бумажки, чтобы они могли продолжать жить.

Лесли рассказала мне об исследованиях, которые демонстрируют, что любая система проверки материального положения, вне зависимости от ее формата, неизбежно приводит к тому, что двадцать процентов имеющих законное право на

пособие опускают руки и не подают заявление. Это почти наверняка больше, чем число «мошенников», которых можно выявить при помощи правил, – даже если включить сюда тех, кто искренне заблуждается, то это всё равно составит всего 1,6 %. Цифра в двадцать процентов останется неизменной даже в случае, если формально никому не будет отказано в предоставлении пособия. Однако правила, разумеется, предназначены как раз для того, чтобы отказать как можно большему числу заявителей: все эти санкции и избирательное применение правил привели к тому, что у нас в Великобритании сейчас шестьдесят процентов людей, имеющих право на получение пособий по безработице, их не получают. Другими словами, все, кого описала Лесли, – целая армия бюрократов, начиная с тех, кто придумывает правила, и включая чиновников Министерства труда и пенсий, сотрудников апелляционных судов, адвокатов, сотрудников фондов, которые обрабатывают заявления неправительственных организаций, нанимающих этих адвокатов, – все эти люди являются частью одного большого аппарата, существующего для поддержания иллюзии, что люди по своей природе ленивы и не хотят работать (а значит, даже если общество и обязано следить за тем, чтобы они буквально не умерли с голода, то необходимо сделать процесс предоставления им средств к существованию максимально запутанным, трудоемким и унижительным).

Таким образом, работа Лесли – это, по сути, чудовищное

сочетание работы для галочки и работы костыльщика: она исправляет неэффективность системы ухода, намеренно созданной таким образом, чтобы она не работала. Тысячи людей получают приличные зарплаты и сидят в офисах с кондиционерами просто для того, чтобы бедные люди продолжали себя ненавидеть.

Лесли знает это лучше, чем кто-либо другой, потому что побывала по обе стороны баррикад. На протяжении многих лет она жила на пособие как мать-одиночка и точно знает, как всё это выглядит для получателей помощи. Как же она предлагает решить проблему? Полностью ликвидировать весь этот аппарат. Она участвует в движении за безусловный базовый доход, которое призывает заменить все социальные пособия, зависящие от материального положения, фиксированной платой, которую в равном объеме будут получать все жители страны.

Кэнди – еще одна активистка, выступающая за базовый доход. Она также занималась бессмысленной работой в системе социального обеспечения, о которой предпочла не распространяться. Кэнди рассказала мне, что заинтересовалась этой тематикой, когда впервые приехала в Лондон в 1980-е и стала участницей международной кампании «Заработная плата за работу по дому»:

Кэнди: Я участвовала в движении «Заработная плата за работу по дому», потому что считала, что моя мать нуждается в этом. Она неудачно вышла замуж и ушла

бы от моего отца гораздо раньше, если бы у нее были деньги. Это очень важно для тех, кто находится в насильственных отношениях или даже просто устал от отношений, – иметь возможность избавиться от них, не рискуя при этом финансово.

К тому моменту я жила в Лондоне всего год; до этого в Штатах я пыталась участвовать в каком-то феминистском движении. Я хорошо запомнила, как, когда мне было девять лет, мама взяла меня с собой на собрание группы повышения сознательности в Огайо. Мы вырывали страницы из Евангелия Святого Павла, где говорилось о том, как ужасны женщины, и собирали их в кучку. И поскольку я была самой младшей, то мне сказали поджечь эту кучку. Помню, что поначалу я не стала этого делать, потому что меня учили не играть со спичками.

Дэвид: Но в итоге вы ее подожгли?

Кэнди: Да, мама мне разрешила. Вскоре после этого она нашла работу, стала зарабатывать достаточно, чтобы нас обеспечивать, и ушла от отца. Теория получила проверку делом – для меня это выглядело именно так.

В Лондоне Кэнди вступила в движение «Заработная плата за работу по дому», потому что видела в этом альтернативу бесплодным спорам, которые вели между собой либералы и сепаратисты, хотя большинство феминисток тогда считали это движение группой надоедливых или даже опасных радикалов. По крайней мере, это движение давало экономи-

ческий анализ тех проблем, с которыми женщины сталкивались в реальной жизни. В это время начались разговоры о «глобальной машине работы» – системе наемного труда в планетарном масштабе, призванной выжимать всё больше усилий из всё большего числа людей. Однако феминистская критика указывала, что эта же система определяет, что считать «настоящим» трудом (то, что можно свести к «времени» и, следовательно, покупать и продавать), а что нет. Труд большинства женщин был отнесен к последней категории, несмотря на то что без него сама эта машина, которая клеймила его как «ненастоящую работу», сразу бы остановилась.

Движение «Заработная плата за работу по дому», по сути, было попыткой разоблачить капитализм, сказав: «Почти у любой работы, даже если это работа на заводе, есть разная мотивация. Но если вы настаиваете, что работа имеет ценность только в качестве товара на рынке, то хотя бы будьте последовательными!» Если женщинам будут платить так же, как мужчинам, то к ним сразу же перейдет значительная часть мирового богатства; а где богатство, там, конечно, и власть. Вот отрывок из разговора с Кэнди и Лесли:

Дэвид: Были ли внутри движения «Заработная плата за работу по дому» дискуссии о конкретных мерах социальной политики – то есть о механизмах, при помощи которых будет выплачиваться зарплата?

Кэнди: Нет-нет, это, скорее, был определенный подход – способ обратить внимание на неоплачиваемую

работу, которой занимались женщины, но о которой никто не говорил. И с этой точки зрения мы проделали действительно хорошую работу. В шестидесятые мало кто говорил о работе, которую женщины выполняют бесплатно, но в семидесятые это стало предметом обсуждения, когда было создано наше движение. Теперь этот аспект обычно учитывают, к примеру, при урегулировании бракоразводных дел.

Дэвид: Получается, само требование было, по сути, провокацией?

Кэнди: Это была скорее провокация, чем конкретный план, – мы вообще не говорили: «Вот как это можно сделать». Мы рассуждали о том, откуда можно взять деньги. Сначала мы считали, что деньги должен дать капитал. Потом, в конце восьмидесятых, вышла книга Уилметт Браун «Черные женщины и движение за мир»²³⁶; в ней говорилось о том, что война и экономика войны больше всего влияют на женщин, и в особенности на черных женщин. Тогда мы начали использовать лозунг «Платите женщинам, а не солдатам». На самом деле вы по-прежнему можете услышать: «Зарплата за заботу, а не за убийство». Так что мы, конечно, атаковали тех, у кого деньги. Но мы никогда особо не вникали в конкретные механизмы.

Дэвид: Подождите, «зарплата за заботу, а не за убийство» – это чей лозунг?

Лесли: Всеобщей женской забастовки, она сейчас наследует движению «Заработная плата за работу по

²³⁶ Brown W. Black Women and Peace Movement. Bristol, 1983.

дому». Когда в 2013 году мы выпустили первую петицию за ББД [безусловный базовый доход] в Европе, то ответ Всеобщей женской забастовки состоял в том, что через два месяца они вместо предложенной нами инициативы запустили петицию о заработной плате для занятых заботой. Я лично ничего не имела бы против, если бы они были готовы признать, что все в том или ином виде заняты заботой. Если вы не заботитесь о ком-то другом, то, по крайней мере, вы заботитесь о самом себе, а на это требуется время и энергия, которых система оставляет всё меньше и меньше. Но если мы признаем это, то просто снова вернемся к идее ББД: если все заняты заботой, то вы можете с таким же успехом давать деньги всем, и пусть они сами решают, о ком будут заботиться.

Кэнди перешла от «Зарботной платы за работу по дому» к ББД по аналогичным причинам. Она и некоторые другие активистки начали задаваться вопросом: если мы хотим осуществить реальную политическую программу, то какой она может быть?

Кэнди: Когда мы раздавали листовки «Зарботной платы за работу по дому» на улицах, то женщины обычно говорили либо: «Замечательно! Где я могу подписаться?», либо: «Как вы смеете требовать деньги за то, что я делаю ради любви?» Вторая реакция – вовсе не безумие: эти женщины по понятным причинам сопротивлялись превращению всей человеческой деятельности в товар, ведь получение зарплаты за

работу по дому могло пониматься именно так.

Кэнди был особенно впечатлена аргументами французского мыслителя-социалиста Андре Горца. Когда я изложил свой собственный анализ заботы, которая по своей природе не поддается измерению, то она сказала мне, что Горц превосходил эти идеи на сорок лет:

Кэнди: Горц критиковал «Заработную плату за работу по дому» за то, что если всё время подчеркивать значимость заботы для мировой экономики исключительно с финансовой точки зрения, то существует опасность, что вы в итоге станете определять в долларах ценность различных форм заботы, говоря, что в этом и состоит их настоящая ценность. Но в таком случае вы рискуете, что эта забота будет всё активнее монетизироваться и измеряться в количественных показателях. В итоге ее вообще угробят, потому что монетизация такой деятельности часто снижает качественную ценность заботы, особенно если забота сводится к набору дел заранее определенной продолжительности, как это обычно и бывает. Он говорил об этом уже в семидесятые, и сейчас, разумеется, именно это и происходит. Даже с учительницами или медсестрами²³⁷.

²³⁷ Вот что писал Горц: «Погоня за увеличением производительности приведет к стандартизации и индустриализации таких занятий, особенно тех, которые связаны с кормлением, присмотром, воспитанием и образованием детей. Последний анклав индивидуальной или коммунальной автономии исчезнет; социализация, „коммодификация“ и программирование распространятся

Лесли: Не говоря уже о том, чем занимаюсь я.

Дэвид: Да, понимаю. Я называю это «бредовизация».

Кэнди: Да, безусловно, произошла бредовизация.

Лесли: В то время как ББД... По-моему, Сильвия [Федеричи] недавно писала или говорила в интервью о том, как ООН и всевозможные международные организации в семидесятые вцепились в феминизм, видя в нем возможность преодолеть кризис, в котором капитализм оказался. «Ну конечно, – сказали они, – давайте начнем платить женщинам и тем, кто занят заботой (большинство женщин из рабочего класса к тому моменту уже работали „в две смены“), – но не для того, чтобы дать больше возможностей женщинам, а чтобы проучить мужчин». Поскольку, как можно видеть, выравнивание зарплаты после этого происходило в основном благодаря тому, что в реальном исчислении зарплаты мужчин из рабочего класса *уменьшились*, а не потому, что женщины стали получать больше. Они всегда пытаются настроить нас друг против друга. Вот в чем суть всех этих механизмов

на последние очаги самоопределяющейся и саморегулирующейся жизни. Посредством домашних компьютеров, физического и психологического ухода и гигиены, детского образования, готовки и техники секса индустриализация призвана приносить капитализму прибыль от деятельности, которая пока остается в распоряжении индивидуальной фантазии» (*Gorz A. Farewell to the Working Class: An Essay on Post-industrial Socialism. London, 1997. P. 84; французский оригинал опубликован в 1980 году, так что это было настоящим пророчеством*). Подробнее о дискуссии с движением «Заработная плата за работу по дому» см.: *Gorz A. Critique of Economic Reason. London, 2010. P. 126, 161–164, 222*).

оценивания относительной ценности разных видов работы.

Поэтому меня так интригует экспериментальное исследование базового дохода, которое проводится в Индии. В нем много всего интересного; например, уровень домашнего насилия стал быстро снижаться. (Это логично, потому что, как мне кажется, восемьдесят процентов семейных конфликтов, которые приводят к насилию, связаны с деньгами.) Но что самое главное – начинает исчезать социальное неравенство. Сначала вы даете всем одинаковую сумму денег. Это само по себе важно, потому что деньги обладают определенной символической властью: они одинаковы для всех, и, когда вы даете всем – мужчинам, женщинам, старым, молодым, представителям высшей и низшей касты – одну и ту же сумму, эти различия начинают исчезать. Именно это и произошло во время индийского эксперимента: было отмечено, что девочки стали получать столько же еды, как и мальчики, чего прежде не было, что инвалидам стали давать поучаствовать в разных видах деятельности в деревне, а молодые женщины отказались от социальной нормы, которая предписывала им быть застенчивыми и скромными, и начали тусоваться в общественных местах, как мальчики... Девушки начали участвовать в общественной жизни²³⁸.

ББД всегда должен быть таким, чтобы его самого

²³⁸ Подробнее см.: Basic Income: A Transformative Policy for India / Davala S. et al. London, 2015.

по себе хватало на жизнь, и выплачивать его нужно без всяких условий. Все должны его получать, даже те, кому он не нужен. Оно того стоит – просто чтобы установить принцип, что если речь идет о необходимом для жизни, то все в равной степени безоговорочно этого заслуживают. Это становится правом человека, а не просто благотворительностью или подпоркой в отсутствие других источников дохода. Если же требуется что-то сверх этого (например, если у человека инвалидность), то вы решаете эту проблему отдельно. Но только *после* того, как закрепите право на материальное существование для всех людей.

Этот аспект пугает и сбивает с толку многих, когда они впервые слышат о концепции базового дохода. Вы ведь не собираетесь платить двадцать пять тысяч долларов в год (или сколько там будет назначено) и Рокфеллерам тоже? Ответ – да, собираемся. Всем – значит, всем. Миллиардеров не так уж и много, так что на них будет потрачено не очень много денег; в любом случае для богатых людей можно установить более высокие налоги. Если начать проверять доходы, даже если речь идет о миллиардерах, то для этого нужно будет снова создать бюрократию, которая будет этим заниматься. А если история чему-то нас учит, то в первую очередь тому, что такая бюрократия неизбежно разрастается.

В конечном счете смысл базового дохода в том, чтобы отделить источник средств к существованию от работы. Непосредственный эффект будет состоять в том, что в любой

стране, где это реализуют, бюрократия сразу резко сократится. Как демонстрирует пример Лесли, огромная часть государственного аппарата (а также оболочка из полугосударственных корпоративных НКО, которые окружают государство в большинстве богатых стран) существует только для того, чтобы бедные люди себя ненавидели. Это чрезвычайно дорогая нравственная игра, в которую мы играем для того, чтобы функционировала глобальная машина работы, в целом совершенно бесполезная.

Кэнди: Позвольте мне привести пример. Недавно я думала о том, чтобы взять ребенка из приюта. Я изучила пособия – они довольно щедрые. Вы получаете муниципальную квартиру, и сверх того вам платят двести пятьдесят фунтов в неделю за уход за ребенком. Но потом я подумала: минутку, они говорят о тринадцати тысячах фунтов в год и квартире за одного ребенка, которых у его родителей в большинстве случаев не было. Если бы мы предоставили то же самое родителям ребенка просто так, чтобы они избежали массы проблем, то им вообще не пришлось бы отдавать его на воспитание.

И это, разумеется, без учета зарплат чиновников, которые организуют опеку и контролируют его, без издержек на строительство и содержание офисных зданий, где они работают, на различные инстанции, которые осуществляют наблюдение и контроль за этими госслужащими, а для них тоже требуется строить и

содержать офисные здания, и так далее.

Здесь не место обсуждать, как программа базового дохода может работать на самом деле²³⁹. Если большинству это кажется невозможным («Но откуда вы возьмете деньги?»), то это главным образом из-за того, что мы все с детства усвоили ряд ложных представлений о том, что такое деньги, как они производятся, для чего на самом деле нужны налоги, и о многих других вопросах, которые выходят далеко за рамки этой книги. Положение также осложняется тем, что существуют диаметрально противоположные взгляды на то, что такое безусловный доход и почему он необходим. С одной стороны, есть консервативный вариант, в котором выплата небольшого пособия станет предлогом для полной ликвидации элементов социального государства, существующих в виде бесплатного образования и здравоохранения, чтобы просто отдать их на откуп рынку. С другой стороны, существует и радикальный вариант, который поддерживают Лесли и Кэнди; в нем предполагается, что существующие безусловные гарантии вроде британской Национальной службы здравоохранения никуда не исчезнут²⁴⁰. Для первого подхо-

²³⁹ Существующие аргументы в пользу базового дохода были подробно рассмотрены в работе: *Standing G. Basic Income: And How We Can Make It Happen*. London, 2017.

²⁴⁰ На самом деле в некоторых отношениях их, возможно, придется расширить. Можно показать, что безусловный базовый доход не будет работать в экономике, основанной на ренте, потому что, скажем, если большинство домов сдается в аренду, то домовладельцы будут просто удваивать стоимость аренды, чтобы

да базовый доход – это разновидность контракта, для второго – способ расширить зону безусловных гарантий. Сам я поддерживаю последний вариант, несмотря на мои антигосударственные политические взгляды. Будучи анархистом, я с нетерпением жду полной ликвидации государства, а на данном этапе совершенно не заинтересован в политических решениях, которые наделят государство большей властью, чем у него уже есть.

Как ни странно, именно поэтому я могу поддержать базовый доход. Может показаться, что базовый доход приведет к значительному расширению властных полномочий государства, поскольку, по-видимому, именно правительство (или какие-то квазиправительственные учреждения вроде центрального банка) будет создавать и распределять деньги, – однако на самом деле всё будет как раз наоборот. Значительная часть правительства (причем самая навязчивая и отвратительная часть, которая активнее всего занята надзором за нравами простых граждан) сразу же станет не нужна, и ее можно будет просто расформировать²⁴¹. Да, милли-

получить дополнительную прибыль. Как минимум в этой области потребуются установить контроль.

²⁴¹ По той же причине ограниченные версии этой программы, равно как и программа гарантированной занятости, вовсе не являются разновидностями одного и того же предложения – и уж точно их нельзя называть его «улучшенными версиями». Ключевой элемент безусловного базового дохода – это безусловность, которая делает возможным значительное сокращение государственного вмешательства в жизни граждан. Эти якобы «модифицированные» или «улучшенные» версии либо не добьются этого, либо приведут к противоположным последстви-

оны мелких государственных служащих и консультантов по пособиям вроде Лесли лишатся работы, но они тоже будут получать базовый доход. Может быть, кто-то из них найдет себе действительно важное занятие вроде установки солнечных батарей, как предлагает Лесли, или поиска лекарства от рака. Но ничего страшного, если они начнут создавать шумовые оркестры или посвятят себя реставрации антикварной мебели, спелеологии, переводу иероглифов майя или решат поставить мировой рекорд по занятию сексом в преклонном возрасте. Пусть делают что захотят! Чем бы они ни занялись, они почти наверняка будут счастливее, чем сейчас, когда наказывают безработных за то, что те поздно приходят на семинары по составлению резюме, или проверяют, есть ли у бездомного удостоверение личности в трех форматах. И от того, что они обретут счастье, всем остальным тоже станет лучше.

Даже те программы, которые предполагают незначительный размер базового дохода, могут стать отправной точкой на пути к самым глубоким преобразованиям – к окончательному разделению работы и средств к существованию. Как мы видели в предыдущей главе, есть серьезные моральные доводы в пользу того, что всем следует платить одинаково, вне зависимости от работы. Однако упомянутые в прошлой главе аргументы предполагают, что людям будут платить за работу, что как минимум требует существования бюрократ-

тии, которая будет отслеживать, действительно ли люди работают, – даже если она не станет измерять, насколько усердно они это делают или сколько они производят. Полная реализация идеи базового дохода ликвидирует принуждение к работе, предоставив всем достойный уровень жизни. Дальше люди уже сами будут решать, увеличивать ли им свое состояние, выполняя оплачиваемую работу или чем-нибудь торгуя, либо же распоряжаться своим временем как-нибудь еще. Кроме того, это может привести к созданию более эффективных способов распределения товаров в целом. (Ведь в конечном счете деньги – это продовольственные карточки для нормированного потребления, а нам, вероятно, в идеале хотелось бы, чтобы нормирования было как можно меньше.) Очевидно, всё это держится на предположении, что нет необходимости заставлять людей трудиться – или, по крайней мере, делать то, что они считают полезным и благотворным для других. Мы видели, что это обоснованное допущение. Большинство людей не хотели бы целыми днями сидеть и смотреть телевизор, а горстка тех, кто действительно может стать совершенными паразитами, не будет тяжелым бременем для общества, поскольку для поддержания комфорта и безопасности для людей требуется не так уж много работы. Заядлые трудоголики, которые упорно делают гораздо больше работы, чем требуется, с лихвой компенсируют ущерб от нескольких бездельников²⁴².

²⁴² Очевидно, моральная философия обычно исходит из того, что проблема

Наконец, концепция безусловной и всеобщей поддержки имеет прямое отношение к двум вопросам, которые неоднократно поднимались в этой книге. Один из них – это садомазохистские отношения, которые возникают в условиях иерархий на работе. Садомазохизм обычно резко усиливается, когда все знают, что выполняют бессмысленную работу. Именно этим вызвана значительная часть каждодневных страданий людей на работе. В главе 4 я упоминал разработанную Линн Чансер концепцию повседневного садомазохизма – в частности, отсутствие обязательного для реальных БДСМ-игр стоп-слова, так что когда «нормальные» люди попадают в такие отношения, то так легко выйти из них не получается.

«Ты не можешь сказать: „Апельсин“ – своему боссу».

Эта мысль мне всегда казалась важной, она может даже послужить основой для теории социального освобождения. Мне хочется думать, что французский социальный философ Мишель Фуко двигался именно в этом направлении перед своей трагической смертью в 1984 году. Фуко, со слов знавших его людей, пережил удивительную личную трансфор-

«безбилетника» – это фундаментальный вопрос социальной справедливости, он важнее соображений человеческой свободы. Поэтому она, как правило, приходит к выводу, что было бы оправданно создать такую систему надзора и принуждения, которая будет гарантировать, что никто не станет жить за счет работы окружающих (если только речь не идет о богачах: в таком случае почему-то обычно это считается совершенно нормальным). По этому вопросу я занимаю стандартную позицию либертарного социалиста: «А если кто-то станет, то что с того?»

мацию после того, как открыл для себя БДСМ. Из человека, известного своей скрытностью и нелюдимостью, он вдруг стал теплым, открытым и дружелюбным²⁴³. Его теоретические воззрения также начали меняться, однако довести этот процесс до конца ему так и не удалось. Разумеется, Фуко известен главным образом как теоретик власти, которая, по его мнению, пронизывает все человеческие взаимоотношения и вообще выступает основным содержанием человеческой социальности, – он как-то определил власть просто как «воздействие на действия других людей»²⁴⁴. Это всегда звучало несколько парадоксально: с одной стороны, на основании сочинений Фуко можно предположить, что он был противником авторитаризма и противостоял власти, а с другой стороны, он определял власть таким образом, что социальная жизнь оказывалась без нее невозможной. В самом конце своей жизни он, по всей видимости, стремился разрешить эту дилемму, проводя различие между властью и господством. Первое, по его словам, было просто вопросом «стратегических игр». Все люди постоянно играют во властные

²⁴³ Я не был знаком с Фуко, но мое описание основано на словах тех, кто знал его.

²⁴⁴ Иногда указывают, что Фуко нигде не дает определения власти, и он действительно обычно несколько уклончив в этом отношении. Однако когда он всё же обращается к этому вопросу, то определяет власть как «воздействие на действие», а ее осуществление как «воздействие на действия других людей» (см.: *Фуко М. Субъект и власть // Интеллектуалы и власть. Т. 3. М., 2006. С. 180–181*). Удивительным образом это ближе всего к линии Парсонса.

игры – мы вряд ли можем что-то с этим поделать, но в этом и нет ничего предосудительного. В своем последнем интервью он говорит:

Власть не есть зло. Власть – это стратегические игры. Хорошо известно, что власть не есть зло! Возьмите, к примеру, половые или любовные отношения: располагать властью над другим в своего рода открытой стратегической игре, где вещи могут переворачиваться, злом не является; это часть любви, страсти, полового удовольствия...

По-моему, необходимо отличать отношения власти как стратегические игры между свободами – стратегические игры, способствующие тому, что одни пытаются обуславливать поведение других, на что другие реагируют попытками не позволять обуславливать свое поведение или в ответ обуславливают поведение первых, – и состояния господства, какие обычно называют властью²⁴⁵.

Фуко не слишком конкретен в том, как нам отличать одно от другого. Он лишь говорит, что при господстве отношения не являются открытыми и их нельзя перевернуть: это происходит, когда подвижные отношения власти становятся затвердевшими и «обездвиженными». Он приводит пример взаимной манипуляции между преподавателем и студентом (власть – хорошо), противопоставляя ее тирании авто-

²⁴⁵ Фуко М. Этика заботы о себе как практика свободы // Интеллектуалы и власть. Т. 3. М., 2006. С. 267–268.

ритарного начетчика (господство — плохо). Я думаю, что Фуко здесь приближается к идее, которой так в полной мере и не высказывает, — к идее теории социального освобождения, основанной на стоп-слове. Потому что это выглядит очевидным решением. Дело не в том, что некоторые игры бывают договорными (некоторым это по тем или иным причинам нравится), а в том, что иногда из них невозможно выбраться. В таком случае вопрос выглядит так: что *может выступать* эквивалентом стоп-слова «апельсин» в общении с начальником? Или с невыносимым бюрократом, с навязчивым научным руководителем, с бойфрендом-насильником? Как нам сделать так, чтобы остались только игры, которые мы будем воспринимать именно как игры, потому что мы в любой момент сможем из них выйти? По крайней мере, в сфере экономики ответ очевиден. Весь беспричинный садизм политической власти в офисах держится на том, что люди не могут сказать: «Я ухожу» — и не поплатиться за это экономическими последствиями. Если бы начальница Энни знала, что Энни может уйти в знак протеста, когда ее снова вызовут и начнут отчитывать за проблему, которую она уже полгода назад решила, и это никак не повлияет на ее доход, то начальнице хватило бы ума не вызывать Энни. В этом смысле базовый доход действительно даст работникам возможность сказать «апельсин» своему боссу.

Здесь мы подходим ко второму вопросу. Дело не только в том, что в мире, где доход гарантирован, начальнице Энни

придется относиться к ней хотя бы с минимальным уважением. Если бы безусловный базовый доход был введен, то работа вроде той, которой занимается Энни, вообще едва ли могла бы существовать. Можно легко представить себе людей, которым *не нужно* было бы работать, чтобы выжить, и которые при этом всё равно решали бы стать ассистентом стоматолога, производителем игрушек, билетером, водителем буксира или даже инспектором очистных сооружений. Еще легче представить, что они решат заниматься несколькими подобными вещами одновременно. Но невероятно сложно представить себе, чтобы человек, не испытывающий финансовых затруднений, решил тратить значительную часть своего времени, подчеркивая строки в анкетах для фирмы по управлению расходами на медицинское обслуживание, – не говоря уже о том, чтобы проводить время в офисах, где подчиненным не разрешают разговаривать друг с другом. В таком мире у Энни не было бы никаких причин уходить из детского сада, если бы только ее саму не перестала интересовать эта работа, а если бы фирмы по управлению расходами на медицинское обслуживание продолжили существовать, то им пришлось бы найти другой способ подчеркивать строки в своих анкетах.

Вряд ли такие компании просуществовали бы долго. Потребность в них (если здесь вообще можно использовать слово «потребность») – это непосредственный результат существования в США странной и запутанной системы здраво-

охранения, которую подавляющее большинство американцев считают идиотской и несправедливой. Они с удовольствием заменили бы ее на какое-нибудь государственное страхование или на государственного медицинского оператора. Как мы могли видеть, одна из основных причин, почему нынешняя система продолжает существовать, – во всяком случае, если верить словам президента Обамы – заключается именно в том, что благодаря ее неэффективности создаются рабочие места вроде того, которое занимает Энни. Безусловный базовый доход, по крайней мере, дал бы миллионам людей, осознающих абсурдность этой ситуации, время на участие в политических организациях, чтобы ее изменить, ведь их больше не будут заставлять подчеркивать строки в бланках по восемь часов в день или (если они всё же твердо намерены заниматься в жизни чем-нибудь полезным) в течение такого же количества времени метаться, пытаясь найти способ заплатить по счетам.

Сложно избавиться от впечатления, что именно это так нравится многим из тех, кто, подобно Обаме, отстаивает существование бредовой работы. Как отметил Оруэлл, у тех, кто занят работой, даже если это совершенно бесполезное занятие, нет времени заниматься чем-либо еще. Как минимум это дополнительный стимул ничего не менять в существующем положении дел.

Как бы то ни было, теперь я могу сформулировать свой второй и заключительный тезис. Первое же возражение, ко-

торое обычно возникает, когда кто-то предлагает гарантировать всем источник средств к существованию независимо от работы, состоит в том, что люди просто перестанут работать. Очевидно, что это не так, и я полагаю, что теперь мы уже можем это опасение сразу отбросить. Второе, более серьезное, возражение заключается в том, что большинство людей будут работать, но многие будут выбирать работу, которая интересует только их самих. Улицы будут кишеть плохими поэтами, надоедливыми мимами и пропагандистами безумных научных теорий, зато ничего не будет работать. Феномен бредовой работы ценен именно тем, что показывает, насколько глупы подобные представления. Несомненно, определенный процент населения свободного общества будет тратить время на занятия, которые другим будут казаться глупыми или бессмысленными; но сложно себе представить, что таких людей будет больше десяти-двадцати процентов. При этом *уже сейчас* тридцать семь – сорок процентов работников в богатых странах считают свои занятия бессмысленными. Около половины экономики состоит из бреда или существует для того, чтобы поддерживать бред. И этот бред даже нельзя назвать особенно интересным! Если мы откажемся от каких-либо ограничений и дадим каждому возможность самостоятельно решать, каким образом ему лучше приносить пользу человечеству, *то как это может привести к более неэффективному распределению труда, чем нынешнее?*

Это мощный аргумент в пользу свободы человека. Большинству из нас нравится говорить о свободе абстрактно, даже заявлять, что это важнейшая вещь, за которую стоит бороться и умирать, но мы не так много думаем о том, что на самом деле значит быть свободным или практиковать свободу. Главная идея этой книги – не предложить конкретные меры, а побудить нас размышлять и спорить о том, каким может быть по-настоящему свободное общество.

Благодарности

Я хотел бы поблагодарить сотни людей, которые поделились своими историями о мучениях на рабочем месте, чьи имена я не могу назвать. Но вы знаете, что я говорю о вас.

Я бы хотел поблагодарить Вивиан Раул из журнала Strike! за публикацию исходного эссе и всю редакцию Strike! (особенно группу «Специальный патруль») за то, что сделали всё это возможным.

Этой книги не было бы без тяжелой работы моей команды в Simon & Schuster: редактора Бэна Ленена, Эрин Ребак, Джонатана Карпа и Амара Деола, а также без поддержки моего агента Мелиссы Флэшмен из Janklow & Nesbit.

И конечно, большое спасибо моим друзьям, которые меня терпели, и моим коллегам из Лондонской школы экономики за их снисхождение и поддержку, в особенности административным сотрудникам: Янине и Тому Хинрихсен, Ренате Тодд, Камилле Кеннеди Харпер и Андреа Эльсик. Софи Карапетян и Ребекка Коулз были превосходными ассистентами и обеспечили мне поддержку.

Думаю, я также должен поблагодарить Меган Лоус – неутомимую аспирантку антропологии из Лондонской школы экономики, вся работа которой состоит в том, чтобы отслеживать мой «импакт». Я могу только надеяться, что эта книга облегчит ее труд.

Библиография

Андерсон, П. Переходы от античности к феодализму [1974] / пер. А. Смирнова; под ред. Д. Е. Фурмана. – Москва: Территория будущего, 2007. – 288 с.

Арендт, Х. Vita active, или О деятельной жизни [1958] / пер. В. В. Бибикина; под ред. Д. М. Носова. – Санкт-Петербург: Алетейя, 2000. – 437 с.

Вебер, М. Протестантская этика и дух капитализма [1905] / пер. М. И. Левина; под общ. ред. Ю. Н. Давыдова // *Вебер М.* Избранные произведения. – Москва: Прогресс, 1990. – С. 61–272.

Гомер. Одиссея / пер. В. Вересаева; под ред. И. И. Толстого. – Москва: Гос. изд-во худ. лит., 1953. – 318 с.

Гребер, Д. Долг: первые 5000 лет истории [2011] / пер. А. Дунаева. – Москва: Ад Маргинем, 2015. – 528 с.

Гребер, Д. Утопия правил. О технологиях, глупости и тайном обаянии бюрократии [2015] / пер. А. Дунаева; под ред. К. Бычковой – Москва: Ад Маргинем, 2016. – 224 с.

Гэлбрейт, Дж. Новое индустриальное общество [1967] / под ред. Н. Г. Краюшкина. – Москва: АСТ, 2004. – 608 с.

Гэлбрейт, Дж. Общество изобилия [1969] / пер. Е. Б. Головляничиной, И. Ногаева, Г. Агафонова; под ред. С. Д. Бодрунова. – Москва: Олимп-Бизнес, 2018. – 404 с.

Достоевский, Ф. М. Записки из мертвого дома // *Досто-*

евский Ф. М. Собр. соч.: в 15 т. – Т. 3. – Ленинград: Наука, 1988. – С. 205–481.

Дуглас, А. Автостопом по Галактике. Ресторан «У конца Вселенной» [1980] / пер. В. И. Генкина, С. В. Силаковой. – Москва: АСТ, 2019. – 317 с.

Карлейль, Т. Теперь и прежде [1843] / сост., подгот. текста и примеч. Р. К. Медведевой. – Москва: Республика, 1994. – 415 с.

Корин, М. Здравствуй, лень! [2004] / пер. Т. В. Осиповой. – Москва: АСТ, 2007. – 128 с.

Ле Гофф, Ж. Другое Средневековье: время, труд и культура Запада [1977] / пер. С. В. Чистяковой, Н. В. Шевченко; под ред. В. А. Бабинцева. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2000. – 328 с.

Лем, С. Звездные дневники Ийона Тихого [1953] / пер. З. Бобыря // Лем. С. Собр. соч.: в 10 т. – Т. 7. – Москва: Текст, 1994. – С. 6–293.

Ницше, Ф. Утренняя заря: мысли о моральных предрас-судках [1881] / пер. В. М. Бакусева. – Москва: Академиче-ский проект, 2008. – 334 с.

Рассел, Б. Похвала праздности. 1935. – URL: <http://izbrannoe.com/news/mysli/bertran-rassel-pokhvata-prazdnosti/>.

Стэндинг, Г. Прекариат: Новый опасный класс [2011] / пер. Н. Усовой. – Москва: Ад Маргинем, 2014. – 328 с.

Фромм, Э. Анатомия человеческой деструктивности [1974] / пер. Э. М. Телятникова, Т. В. Панфилова. – Москва:

АСТ, 2004. – 635 с.

Фуко, М. Интеллектуалы и власть: избранные политические статьи, выступления и интервью / пер. Б. М. Скуратова; под общ. ред. В. П. Большакова. – Москва: Праксис, 2006. – Ч. 3. – 320 с.

Applebaum, H. The Concept of Work: Ancient, Medieval, and Modern (SUNY Series in the Anthropology of Work). – Albany: SUNY Press, 1992. – 662 p.

Basic Income: A Transformative Policy for India / S. Davala, R. Jhabrala, S. Kapor et al. – London: Bloomsbury Academic Press, 2015. – 248 p.

Baumeister, R. Unrequited Love: On Heartbreak, Anger, Guilt, Scriptlessness, and Humiliation / R., Baumeister, S. Wotman, A. Stillwell. // Journal of Personality and Social Psychology. – 1993. – Vol. 64, No. 3. – P. 377–394.

Beder, S. Selling the Work Ethic: From Puritan Pulpit to Corporate PR. – London: Zed Books, 2000. – 288 p.

Black, B. The Abolition of Work // The Abolition of Work and Other Essays. – Port Townsend: Loompanics, 1986. – P. 15–34.

Bloch, M. Anthropology and the Cognitive Challenge. – Cambridge: Cambridge University Press, 2012. – 246 p.

Braverman, H. Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. – New York: Monthly Review Press, 1974. – 465 p.

Bregman, R. Utopia for Realists: The Case for Universal Basic Income, Open Borders, and a 15-Hour Workweek. –

Amsterdam: The Correspondent, 2016. – 252 p.

Brigden, S. Youth and the English Reformation // Past & Present. – 1982. – No. 95. – P. 37–67.

Broucek, F. The Sense of Self // Bulletin of the Menninger Clinic. – 1977. – Vol. 41. – P. 85–90.

Broucek, F. Efficacy in Infancy: A Review of Some Experimental Studies and Their Possible Implications for Clinical Theory // International Journal of Psycho-Analysis. – 1979. – Vol. 60. – P. 311–316.

Brown, W. Black Women and the Peace Movement. – Bristol: Falling Wall Press, 1983. – 64 p.

Brygo, J. Boulots de Merde! Enquette sur l'utilit  et la nuisance sociales des m tiers / J. Brygo, O. Cyran. – Paris: La Decouverte, 2016. – 240 p.

Budd, J. W. The Thought of Work. – Ithaca: Cornell University Press, 2011. – 264 p.

Butler, P. Thousands Have Died After Being Found Fit for Work, DWP Figures Show // Guardian (US). – 2015. – August 27. – URL: www.theguardian.com/society/2015/aug/27/thousands-died-after-fit-for-work-assessment-dwp-figures.

Byrne, J. A. Influential Economist Says Wall Street Is Full of Crooks // New York Post. – 2013. – April 28. – URL: <http://nypost.com/2013/04/28/influential-economist-says-wall-streets-full-of-crooks>.

Cassely, J.-L. L'invasion des «m tiers à la con», une fatalit  économique? // Slate. – 2013. – August 26. – URL:

www.slate.fr/story/76744/metiers-a-la-con.

Cazenove, J. Outlines of Political Economy; Being a Plain and Short View of the Laws Relating to the Production, Distribution and Consumption of Wealth. – London: Pelham Richardson, 1832. – 161 p.

Chancer, L. Sadomasochism in Everyday Life: The Dynamics of Power and Powerlessness. – New Brunswick: Rutgers University Press, 1992. – 252 p.

Clark, A. Working Life of Women in the Seventeenth Century. – London: George Routledge and Sons, 1919. – 335 p.

Class and Compassion: Socioeconomic Factors Predict Responses to Suffering / J. Stellar, V. Manzo, M. Kraus, D. Keltner // Emotion. – 2011. – Vol. 12, No. 3. – P. 1–11.

Cohen, G. A. Back to Socialist Basics // New Left Review. – 1994. – No. 207. – P. 2–16.

Cohen, G. A. Incentives, Inequality, and Community: The Tanner Lectures on Human Values (delivered at Stanford University, May 21 and 23, 1991) // The Tanner Lectures on Human Values / ed. by G. B. Peterson. – Salt Lake City: University of Utah Press, 1992. – P. 261–239. – URL: https://tannerlectures.utah.edu/_documents/a-to-z/c/cohen92.pdf.

Cooper, S. M. Service to Servitude? The Decline and Demise of Life-Cycle Service in England // History of the Family. – 2005. – Vol. 10. – P. 367–386.

Do You Have a Pointless Job? // BBC online. – 2017. – April 20. – URL: www.bbc.com/capital/story/20170420-do

you-have-a-pointless-job.

Doukas, D. Worked Over: The Corporate Sabotage of an American Community. – Ithaca: Cornell University Press, 2003. – 224 p.

Drury, J. Social Identity as a Source of Strength in Mass Emergencies and Other Crowd Events // International Journal of Mental Health. – 2003. – Vol. 32, No. 4. —P. 77–93.

Durrenberger, E. P. Gospel of Wealth, Gospel of Work: Counterhegemony in the U.S. Working Class / E. P. Durrenberger, D. Doukas // American Anthropologist (new series). – 2008. – Vol. 110, No. 2. – P. 214–224.

Ehmer, J. Introduction: Historical Studies in Perception of Work / J. Ehmer, C. Lis // The Idea of Work in Europe from Antiquity to Modern Times / ed. by J. Ehmer and C. Lis. – Farnham: Ashgate, 2009. – P. 33–70.

Ehrenreich, B. Fear of Falling: The Inner Life of the Middle Class. – New York: Pantheon, 1989. – 416 p.

Ehrenreich, B. The Professional-Managerial Class / B. Ehrenreich, J. Ehrenreich // Between Labor and Capital / ed. by P. Walker. – Boston: South End Press, 1979. – P. 5–45.

Else, H. Billions Lost in Bids to Secure EU Research Funding // Times Higher Education Supplement. – 2016. – October 6. – URL: www.timeshighereducation.com/news/billions-lost-in-bids-to-secure-european-union-research-funding#survey-

answer.

Evans-Pritchard, E. E. The Nuer: A Description of the Modes of Livelihood and Political Institutes of a Nilotic People. – Oxford: Clarendon Press, 1940. – 271 p.

Faler, P. G. Mechanics and Manufacturers in the Early Industrial Revolution: Lynn, Massachusetts, 1780–1860. – Albany: State University of New York Press, 1981. – 267 p.

Finley, M. I. The Ancient Economy. – Berkeley: University of California Press, 1973. – 222 p.

Fleming, P. The Mythology of Work: How Capitalism Persists Despite Itself. – London: Pluto Press, 2015. – 224 p.

Ford, M. The Rise of the Robots: Technology and the Threat of Mass Unemployment. – London: Oneworld, 2015. – 368 p.

Frank, T. Listen Liberal, Or What Ever Happened to the Party of the People? – New York: Henry Holt, 2016. – 320 p.

Frankfurt, G. On Bullshit. – Princeton: Princeton University Press, 2005. – 67 p.

Frayne, D. The Refusal of Work: The Theory and Practice of Resistance to Work. – London: Zed Books, 2015. – 224 p.

Frey, C. B. The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? / C. B. Frey, M. A. Osborne // Technological Forecasting and Social Change. – 2017. – Vol. 114. —P. 254–280.

Galbraith, J. K. American Capitalism: The Concept of Countervailing Power. – Harmondsworth: Penguin, 1963. – 220 p.

Galbraith, J. K. On Post-Keynesian Economics // Journal of Post-Keynesian Economics. – 1978. – Vol. 1, No. 1. P. 8–11.

Gini, A. Work, Identity and Self: How We Are Formed by the Work We Do // Journal of Business Ethics. – 1998. – Vol. 17. – P. 707–714.

Gini, A. My Job, My Self: Work and the Creation of the Modern Individual. – London: Routledge, 2012. – 280 p.

Gini, A. Work: The Process and the Person / A. Gini, T. Sullivan // Journal of Business Ethics. – 1987. – Vol. 6. – P. 649–655.

Ginsberg, B. The Fall of the Faculty. – New York: Oxford University Press, 2013. – 272 p.

Glenn, J. The Wage Slave's Glossary / J. Glenn, M. Kingwell. – Windsor: Biblioasis, 2011. – 136 p.

Gorz, A. Farewell to the Working Class: An Essay on Post-industrial Socialism. – London: Pluto, 1997. – 160 p.

Gorz, A. Critique of Economic Reason. – London: Verso, 2010. – 256 p.

Graeber, D. Manners, Deference, and Private Property // Comparative Studies in Society and History. – 1997. – Vol. 39, No. 4. – P. 694–728.

Graeber, D. Of Flying Cars and the Declining Rate of Profit // Baffler. – 2012. – No. 19. – P. 66–84.

Graeber, D. On the Phenomenon of Bullshit Jobs // Strike! Magazine. – 2013. – August 19. – P. 84–87.

Graeber, D. The Modern Phenomenon of Bullshit Jobs //

Canberra (Australia) Times. – 2013. – September 3. – URL: www.canberratimes.com.au/national/public-service/the-modern-phenomenon-of-bullshit-jobs-20130831-2sy3j.html.

Graeber, D. Turning Modes of Production Inside Out: Or, Why Capitalism Is a Transformation of Slavery (Short Version) // Critique of Anthropology. – 2006. – Vol. 26, No. 1. – P. 61–81.

Gutman, H. G. Protestantism and the American Labor Movement: The Christian Spirit in the Gilded Age // American Historical Review. – 1966. – Vol. 72, No. 1. – P. 74–101.

Hajnal, J. European Marriage Patterns in Perspective // Population in History: Essays in Historical Demography / ed. by D. V. Glass and D. E. C. Eversley. – London: Edward Arnold, 1965. – P. 101–143.

Hajnal, J. Two Kinds of Preindustrial Household Formation System // Population and Development Review. – 1982. – Vol. 8, No. 3. – P. 449–494.

Hanlon, G. The Dark Side of Management: A Secret History of Management Theory. – London: Routledge, 2016. – 240 p.

Hardt, M. Labor of Dionysus: A Critique of the State Form / M. Hardt, A. Negri. – Minneapolis: University of Minnesota Press, 1994. – 368 p.

Hardt, M. Empire / M. Hardt, A. Negri. – Cambridge: Harvard University Press, 2000. – 478 p.

Hayes, R. M. A Simplified Model for the Fine Structure of National Information Economies // Proceedings of NIT

1992: The Fifth International Conference on New Information Technology. – W. Newton: MicroUse Information, 1992. – P. 175–194.

Henley, J. Long Lunch: Spanish Civil Servant Skips Work for Years Without Anyone Noticing // Guardian (US). – 2016. – February 16. – URL: www.theguardian.com/world/2016/feb/12/long-lunch-spanish-civil-servant-skips-work-for-years-without-anyone-noticing.

Hochschild, A. R. The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling. – Berkeley: University of California Press, 2012. – 352 p.

Holloway, J. Crack Capitalism. – London: Pluto Press, 2010. – 320 p.

Horowitz, E. No Offense Meant to Individuals Who Work With Bovine Feces // Rust Belt Philosophy. – URL: <http://rustbeltphilosophy.blogspot.co.uk/2013/08/no-offense-meant-to-individuals-who.html>.

Huston, C. Uber IPO Prospects May Be Helped by Resignation of CEO Travis Kalanick // MarketWatch. – URL: www.marketwatch.com/story/uber-ipo-prospects-may-be-helped-by-resignation-of-ceo-travis-kalanick-2017-06-21.

Ignatiev, N. How the Irish Became White. – New York: Routledge, 1995. – 233 p.

Jaschik, J. Florida GOP Vs. Social Science // Inside Higher Education. – 2011. – October

12. – URL: www.insidehighered.com/news/2011/10/12/florida_governor_challenges_idea_of_non_stem_degrees.

Johnston, L. D. History Lessons: Understanding the Declines in Manufacturing // MinnPost. – 2012. – February 22. – URL: www.minnpost.com/macro-micro-minnesota/2012/02/history-lessons-understanding-decline-manufacturing.

Kazin, M. The Populist Persuasion: An American History. – New York: Basic Books, 1995. – 408 p.

Keen, S. Debunking Economics: The Naked Emperor Dethroned? – London: Zed, 2011. – 496 p.

Klar, M. Some Benefits of Being an Activist / M. Klar, T. Kasser // Political Psychology. – 2009. – Vol. 30, No. 5. – P. 755–777.

Klein, G. S. The Vital Pleasures // Psychoanalytic Theory: An Exploration of Essentials / ed. by M. M. Gill and Leo Roseberger. – New York: International Universities Press, 1967. – P. 210–238.

Kopka, M. Bailing Out Wall Street While the Ship of State is Sinking? (Part 2) // The Gleaner. – 2010. – January 25. – URL: <http://jamaicagleaner.com/gleaner/20100125/news/news5.html>.

Kraus, M. W. Social Class, Contextualism, and Empathic Accuracy / M. W. Kraus, S. Cote, D. Keltner // Psychological Science. – 2010. – Vol. 21, No. 11. – P. 1716–1723.

Kussmaul, A. Servants in Husbandry in Early-Modern England. – Cambridge: Cambridge University Press, 1981. –

233 p.

Laslett, P. Characteristics of the Western Family Considered over Time // Household and Family in Past Time / ed. by P. Laslett and R. Wall. – Cambridge: Cambridge University Press, 1972. – P. 1–90.

Laslett, P. Family Life and Illicit Love in Earlier Generations. – Cambridge: Cambridge University Press, 1977. – 280 p.

Laslett, P. Family and Household as Work Group and Kin Group // Family Forms in Historic Europe / ed. by R. Wall. – Cambridge: Cambridge University Press, 1983. – P. 513–564.

Laslett, P. The World We Have Lost, Further Explored: England Before the Industrial Revolution. – New York: Charles Scribner's Sons, 1984. – 376 p.

Lawlor E. A Bit Rich: Calculating the Value to Society of Different Professions / E. Lawlor, H. Kersley, S. Steed. – London: New Economics Foundation, 2009. – 42 p. – URL: <http://b3cdn.net/nefoundation/8c16eabdbadf83ca79ojm6b0fzh.pdf>.

Lazerow, J. Religion and the Working Class in Antebellum America. – Washington: Smithsonian Institution Press, 1995. – 353 p.

Lazzarato, M. Immaterial Labor // Radical Thought in Italy / ed. by P. Virno and M. Hardt. – Minneapolis: University of Minnesota Press, 1996. – P. 133–147.

Lindsay, G. B. The Contribution of Public Health and

Improved Social Conditions to Increased Life Expectancy: An Analysis of Public Awareness / G. B. Lindsay, R. M. Merrill, R. J. Hedin // Journal of Community Medicine & Health Education. – 2014. – Vol. 4. – P. 311–317. – URL: <https://www.omicsonline.org/open-access/the-contribution-of-public-health-and-improved-social-conditions-to-increased-life-expectancy-an-analysis-of-public-awareness-2161-0711-4-311.php?aid=3586>.

Lockwood, B. B. Taxation and the Allocation of Talent / B. B. Lockwood, C. G. Nathanson, E. G. Weyl // Journal of Political Economy. – 2017. – Vol. 125, No. 5. – P. 1635–1682. – URL: www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/693393.

Managers Can be Worse than Useless, Survey Finds // Central Valley Business Times. – 2017. – December 5. – URL: <http://www.centralvalleybusinesstimes.com/stories/001/?ID=33748>.

Mills, C. W. White Collar: The American Middle Classes. – New York: Galaxy Books, 1951. – 378 p.

Morse, N. The Function and Meaning of Work and the Job / N. Morse, R. Weiss // American Sociological Review. – 1966. – Vol. 20, No. 2. – P. 191–198.

Orr, Y. The Death of Socrates: Managerialism, Metrics and Bureaucratization in Universities / Y. Orr, R. Orr // Australian Universities' Review. – 2016. – Vol. 58, No. 2. – P. 15–25.

Pagels, E. Adam, Eve and the Serpent. – New York: Vintage Books, 1988. – 189 p.

Patel, S. S. Citi Will Have Almost 30,000 Employees

in Compliance by Year-end // MarketWatch. – 2014. – July 14. – The Tell: blog. – URL: <http://blogs.marketwatch.com/thetell/2014/07/14/citi-will-have-almost-30000-employees-in-compliance-by-year-end>.

Paulsen, R. Empty Labor: Idleness and Workplace Resistance. – Cambridge: Cambridge University Press, 2014. – 234 p.

Pessen, E. Most Uncommon Jacksonians: The Radical Leaders of the Early Labor Movement. – Albany: SUNY Press, 1967. – 208 p.

Preston, A. The War Against Humanities in Britain's Universities // Guardian. Education Section. – 2015. – No. 1 (March 29).

Ray, B. C. Myth, Ritual and Kingship in Buganda. – London: Oxford University Press, 1991. – 264 p.

Rediker, M. The Slave Ship: A Human History. – London: Penguin, 2004. – 448 p.

Reich, R. The Work of Nations: Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism. – New York: Alfred A. Knopf, 1992. – 331 p.

Schmidt, J. Disciplined Minds: A Critical Look at Salaried Professionals and the Soul-Battering System That Shapes Their Lives. – London: Rowman & Littlefield, 2001. – 304 p.

Sennett, R. The Fall of Public Man. – London: Penguin, 2003. – 416 p.

Sennet, R. Respect: The Formation of Character in an Age of Inequality. – London: Penguin, 2004. – 304 p.

Sennet, R. The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. – New York: Norton, 2008. – 176 p.

Sennet, R. The Craftsman. – New York: Penguin, 2009. – 336 p.

Shullenberger, G. The Rise of the Voluntariat // Jacobin. – 2014. – May 5. – URL: www.jacobinmag.com/2014/05/the-rise-of-the-voluntariat.

Sirota, D. Mr. Obama Goes to Washington // Nation. – 2006. – June 26. – P. 20–23.

Sixel, L. M. A Glut of Lawyers Dims Job Prospects for Many // Houston Chronicle. – 2016. – March 25. – URL: <http://wtonchronicle.com/business/article/A-glut-of-lawyers-dims-job-prospects-for-many-7099998.php>.

Sneyd, C. A. A relation, or rather A true account, of the island of England; with sundry particulars of the customs of these people, and of the royal revenues under King Henry the Seventh, about the year 1500, by an Italian. – London: Camden Society, 1847. – 135 p.

Spanish Civil Servant Skips Work for 6 Years to Study Spinoza // Jewish Telegraphic Agency (JTA). – 2016. – February 26. – URL: www.jta.org/2016/02/26/news-opinion/world/spanish-civil-servant-skips-work-for-6-years-to-study-spinoza.

Standing, G. Basic Income: And How We Can Make

It Happen. – London: Pelican, 2017. – 400 p.

Starkey, D. Representation Through Intimacy: A Study in the Symbolism of Monarchy and Court Office in Early Modern England // Symbols and Sentiments: Cross-Cultural Studies in Symbolism / ed. by I. Lewis. – London: Academic Press, 1977. – P. 187–224.

Stephen, A. Organizational Misbehaviour / A. Stephen, P. Thompson. – London: Sage, 1999. – 198 p.

Stone, L. The Family, Sex and Marriage in England, 1500–1800. – London: Weidenfeld and Nicolson, 1977. – 447 p.

Stubbes, P. Anatomy of Abuses [1583] / Introductory note by P. Davidson. – New York: Johnson Reprint Corp., 1972.

Summers, J. The Politics of Truth: Selected Writings of C. Wright Mills. – Oxford: Oxford University Press, 2008. – 320 p.

Tawney, R. H. Religion and the Rise of Capitalism. – New York: Harcourt, Brace & World, 1924. – 339 p.

Terkel, S. Working: People Talk About What They Do All Day and How They Feel About What They Do. – New York: New Press, 1972. – 640 p.

Thomas, K. Religion and the Decline of Magic. – New York: Scribner Press, 1971. – 716 p.

Thomas, K. Age and Authority in Early Modern England // Proceedings of the British Academy. – 1976. – Vol. 62. – P. 1–46.

Thomas, K. The Oxford Book of Work. – Oxford: Oxford

University Press, 1999. – 656 p.

Thompson, E. P. The Making of the English Working Class. – London: Victor Gollancz, 1963. – 848 p.

Thompson, E. P. Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism // Past & Present. – 1967. – No. 38. – P. 56–97.

Thompson, P. The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process. – London: Macmillan, 1983. – 310 p.

Touré, F. Reed. Why Liberals Separate Race from Class // Jacobin. – 2015. – August 22. – URL: www.jacobinmag.com/2015/08/bernie-sanders-black-lives-matter-civil-rights-movement/.

Veltman, A. Meaningful Work. – Oxford: Oxford University Press, 2016. – 248 p.

Wall, R. Family Forms in Historic Europe. – Cambridge: Cambridge University Press, 1983. – 606 p.

Weeks, K. The Problem with Work: Feminism, Marxism, Antiwork Politics, and Postwork Imaginaries. – Durham: Duke University Press, 2011. – 287 p.

Western, M. The Permeability of Class Boundaries to Intergenerational Mobility Among Men in the United States, Canada, Norway, and Sweden / M. Western, E. O. Wright // American Sociological Review. – 1994. – Vol. 59, No. 4. – P. 606–629.

White, R. Motivation Reconsidered: The Concept of Competence // Psychological Review. – 1959. – Vol. 66. – P.

297–333.

Williams, E. Capitalism and Slavery. – New York: Capricorn Books, 1966. – 308 p.

Wood, E. M. The Origins of Capitalism: A Longer View. – London: Verso, 2002. – 224 p.

Комментарии

1.

Перевод скорректирован. – Примеч. пер.

2.

В действительности речь идет о введении к книге. – Примеч. пер. книги (см.: Гребер Д. Утопия правил. О технологиях, глупости и тайном обаянии бюрократии. С. 6–43).

3.

Waiter (англ.) – официант, буквально – ожидающий. – Примеч. ред.

4.

Dumbwaiter (англ.) – кухонный лифт, буквально – немой официант. – Примеч. ред.

5.

Здесь приводится ссылка на оригинал, так как этот фрагмент отсутствуют в русском переводе эссе Карлейля. – Примеч. пер.

6.

В действительности речь идет о первой главе книги (Указ. соч. С. 44–96). – Примеч. пер.