



Книга Код завинчивания

Офисное рабство в России

Ирина Драгунская
Альпина Паблицер, 2010

Рецензия BooksInShort

Этих людей принято с иронией называть “офисным планктоном”, хотя многие из нас сами принадлежат к какой-нибудь из его многочисленных разновидностей. В современном офисе психологический комфорт легко приносится в жертву мнимой эффективности работы. Медленно и незаметно офисная рутина видоизменяет мировосприятие человека – между стаканом “доширака” и мечтами об отпуске он перестает замечать даже самые грубые формы принуждения и самодурства начальников, превращаясь в послушного раба. Московский журналист Ирина Драгунская собрала в своей книге впечатляющие свидетельства этой незаметной трансформации людей, запертых в офисных отсеках, подобно рабам на галере. Ее книга о негативных сторонах современной офисной жизни представляет собой настоящее полевое исследование феномена офисного рабства, в котором эмоциональные – иногда даже слишком эмоциональные – наблюдения соединены с экскурсами в историю и предельно откровенными интервью с представителями “офисного пролетариата”. Вне всякого сомнения, автор сумел нарисовать живую и яркую картину, однако все же стоит отметить, что ее взгляд на проблему получился несколько ограниченным, поскольку изложение ведется исключительно с точки зрения мелких офисных клерков. По мнению *BooksInShort*, эта книга призвана напомнить не только рядовым “белым воротничкам”, но и руководителям всех уровней, что хотя человека сделать рабом несложно, но уважение к личности в конечном итоге оказывается самой выгодной стратегией для любого бизнеса.

Основные идеи

- Офисное рабство существует и в огромных международных корпорациях, и в крошечных фирмах.
- Если бы не было рабов, то не было бы и офисного рабства.
- Психологическое манипулирование людьми начинается уже на собеседовании о приеме на работу.
- Дресс-код – средство не только для нивелирования индивидуальности, но и для проведения символической границы между “своими” и “чужими”.
- Руководство многих компаний широко использует денежные штрафы, чтобы запугать персонал, хотя они не предусмотрены законодательством.
- Секс на рабочем месте может быть не только реакцией на скучный офисный быт, но и инструментом подчинения.
- Время и место приема пищи – также мощный инструмент манипулирования.
- Многие люди ненавидят офисную рутину и уверены в том, что работать дома было бы эффективней как для них лично, так и для их компаний.
- Одна из форм коллективного принуждения – корпоративные праздники.
- Жертвы офисного произвола не только не сопротивляются самодурству начальников, но даже и не думают о сопротивлении.

Краткое содержание

Как все начиналось

За внешней стороной современных офисов – сидящими за мониторами людьми, планерками, корпоративными стандартами, тренингами и ежедневной суетой – часто скрывается неприглядная изнанка. Замкнутое пространство, в котором “офисные самураи” обменивают свою жизнь на

зарплату, – это территория войны, которую каждый ведет со своим “внутренним рабом”. И многие здесь терпят поражение, даже не успев как следует повоевать. Пленных на этой войне берут охотно: проходит совсем немного времени, и новоявленный офисный труженик, исполненный сознания того, что он “не такой, как все”, начинает мечтать о вещах, о которых ему и положено мечтать, – о кредите на автомобиль, отпуске или новом ноутбуке. Ради этих священных целей он согласен закрыть глаза на безнадежную зависимость от барских прихотей начальства. Главная причина офисного рабства – готовность людей в это рабство продаться.

“Война начинается по расписанию – ровно в 9 утра. Заканчивается, когда повезет... А может, не заканчивается вовсе. Как любая серьезная война”.

Зарождение “офисного планктона” как социальной прослойки можно проследить в истории России XIX века. Предшественниками нынешних “рыцарей мыши и клавиатуры” была огромная армия мелких чиновников в государственных департаментах, которые трепетали от страха под суровым взглядом столоначальника и точно так же, как нынешние менеджеры среднего звена, ничего по-настоящему не решали. Психология забитого и униженного мелкого служащего стала излюбленным сюжетом русской литературы. В частности, выразителем драматических коллизий в жизни петербургского “офисного планктона” был Достоевский. Интересно, что уже тогда наблюдались все атрибуты современной офисной жизни – дресс-код, контроль посещаемости, корпоративы и, разумеется, сплошное интриганство. Единственное отличие тогдашней конторы от офиса состояло в полном отсутствии в рядах чиновничества женщин.

“Офисное рабство невозможно без рабов”.

“Первая офисная революция” произошла в самом конце XIX века, когда в департаментах появились машинистки, секретарши и прочие “конторские барышни”. Их количество начало резко увеличиваться даже несмотря на то, что в 1917 году политический строй в России поменялся. В итоге в стране возник целый класс советских служащих – мужчин и женщин в невзрачной одежде, которые заполнили бесчисленные конторы и учреждения. Как свидетельствуют литература и фильмы этой эпохи, внешняя строгость трудовой дисциплины (контроль за опозданиями, сложная система отчетности) негласно компенсировалась тотальным саботажем: основные усилия мелкого советского служащего тратились не на работу, а на создание ее видимости. Непосредственное начальство само испытывало притеснения со стороны начальства вышестоящего, и поэтому его опасались мало. Сегодня же ситуация иная: именно непосредственный начальник выступает основным источником дискомфорта для российского офисного работника.

Дресс-код и дисциплина

Многие люди расценивают необходимость соблюдать дресс-код как наиболее унижительный фактор офисного бытия. Прототип дресс-кода имелся в дореволюционной России: по цвету и покрою чиновничьих мундиров было принято судить о ранге должностного лица. Гражданские чины были формально отменены в 1917 году, однако чиновничья униформа оказалась живучей – теперь, правда, каждое советское ведомство получило возможность вводить свой собственный стандарт. Как ни странно, в конце XX века с очередным изменением общественного строя в России идея ведомственной униформы не только не исчезла, но, наоборот, приняла еще более причудливый вид. Известны организации, которые предписывают в специальных инструкциях стандарты буквально для каждой детали внешнего вида сотрудников (цвет, форму, покрой одежды, прическу, цвет галстука, чулок или туфель), далеко выходящие за рамки привычных “светлый верх – темный низ”. Кроме дисциплинирующей функции дресс-кода он выполняет функцию символической границы, отделяющей “своих” от “чужаков”.

“Собеседование подобно прологу в офисной книге приключений или напоминает увертюру в музыкальном произведении, жанр которого варьируется от оперетты до симфонии”.

Причуды офисной дисциплины далеко не исчерпываются дресс-кодом. Гораздо менее безобидной формой начальственного произвола бывают денежные штрафы – например, за опоздание к началу работы. Как и в случае с дресс-кодом, штрафные санкции как инструмент управления сотрудниками пришли к нам из прошлого. Достаточно вспомнить знаменитый указ Сталина от 26 июня 1940 года, который предусматривал не просто штраф, а тюремный срок всего лишь за 20-минутное отсутствие на рабочем месте. Это значило, например, что обычная поломка будильника могла резко изменить судьбу человека. Сегодня Трудовой кодекс РФ не предусматривает такой формы наказания, как штраф, однако легальная лазейка для взимания штрафов есть. Там, где зарплата сотрудника состоит из оклада и премиальной части, начальник волен сокращать последнюю как угодно. Эпидемия штрафных санкций, которые у некоторых работников могут отнимать до половины зарплаты, захлестнула российские компании. Часто штрафы не выполняют никакой рациональной дисциплинирующей функции, а выступают не более чем проявлением деспотизма начальника. Сотрудники попадают в психологическую ловушку: с одной стороны, штрафы не могут их не возмущать, а с другой – деспотичный начальник может бессознательно восприниматься ими как фигура строгого отца, наказывающего своих чад.

“Офисный дресс-код зачастую становится камнем с весьма острыми углами, о который спотыкаются как противники, так и сторонники жесткой корпоративной культуры”.

Причудливые формы офисной дисциплины, которые в других ситуациях считались бы вопиющим произволом, встречают человека уже на стадии приема на работу. Собеседование нередко превращается российскими HR-менеджерами в своеобразный обряд посвящения, в ходе которого кандидатам нужно проходить множество бессмысленных (и зачастую унижительных) тестов. Будущий работодатель использует любую возможность, чтобы проверить, насколько легко кандидат будет мириться с откровенными притеснениями и беззастенчивым вторжением в личную жизнь.

Праздники по принуждению

Еще одна форма принуждения, распространенная в современном офисе, – участие в праздничных корпоративных мероприятиях. Руководство многих компаний считает, что корпоративные праздники не только приятны для сотрудников, но и полезны в качестве средства “командообразования”, поэтому участвовать в них обязаны все. Корпоративный праздник – это повод для своеобразного братания начальников с

подчиненными. В этой своей функции корпоратив (в особенности предновогодний) родствен древнеримским сатурналиям – праздничным гуляниям римлян в самом конце года после сбора урожая. Рабам в дни сатурналий давали поблажки и даже сажали за общий стол с господами в знак всеобщего равенства и братства. Принудительное застолье с обильными возлияниями, для которого компания может арендовать недорогое помещение и заказать такую же недорогую праздничную программу, часто оплачивается из карманов самих же сотрудников, так как, по убеждению начальников, проводится для их же блага. Организуя пышную вечеринку для подчиненных, начальник-деспот словно бы желает показать, что он, в общем, не такой уж и плохой человек, как это может показаться. Часто на оплату новогодних корпоративных вакханалий уходит немалая часть бюджета компании, оставляя у сотрудников смешанные чувства – с одной стороны, досаду за потраченные зря деньги, с другой – удовольствие от представившейся хотя бы раз в год возможности как следует покурлесить.

“Обеденный перерыв – настоящая отдушина для всякого обитателя офиса, от вальяжного начальника до самого затюканного подчиненного”.

Именно на корпоративах становится заметно, что многим начальникам очень нравится играть роль феодалов, по милости которых вкушают земные радости их подданные. Когда на мероприятии присутствуют важные гости (клиенты или партнеры), начальство без зазрения совести может использовать подчиненных в роли обслуживающего персонала даже несмотря на то, что те явились на корпоратив в вечерних туалетах. Отказываться от участия в корпоративе опасно: этот отказ может быть истолкован как признак того, что человек не ценит свой коллектив и не до конца понимает выпавшей ему чести в нем работать. “Офисные самураи”, во все остальные дни погруженные в беспроблемную рутину, хотя бы иногда желают ощутить себя дружной сплоченной коммуной, в которой нет места отщепенцам.

“Офис (включая и неизбежную дорогу до него и обратно) – это чужое место, [однако] там приходится жить больше, чем дома”.

Принудительный коллективизм офиса часто вызывает у персонала защитную реакцию. Сотрудник стремится придать своей офисной кабинке или рабочему столу индивидуальность, уставить их личными вещами, фотографиями, кофейными кружками, чтобы таким образом обозначить и оградить свою личную территорию. Мечта офисного человека – сидеть спиной к стенке, чтобы никто не мог заглядывать через плечо и нарушать приватность. Прозрачное, насквозь просматриваемое пространство офиса вызывает у него острейшее чувство дискомфорта. В этом смысле наличие у начальника собственного кабинета – высшая офисная привилегия. Начальникам часто бывает недостаточно личного кабинета с секретаршей – они украшают свою обитель грамотами, почетными кубками и шкурами животных. Даже установка в рабочих помещениях подвесного потолка, который так нравится боссу, может оказаться нововведением, еще сильнее подавляющим офисных рабов, так как отныне они будут лишены свободного пространства не только по сторонам, но и над головой.

Секс и еда без отрыва от работы

По данным опросов, до половины россиян хотя бы раз занимались сексом на рабочем месте. Это говорит о многом даже в том случае, если респонденты выдают желаемое за действительное. Офисный секс – это тоже защита от разрушительной для психики рутины и скуки. Кроме того, напряженный ритм современной жизни не оставляет человеку времени на поиск партнера, и многим приходится довольствоваться теми, кто под рукой. Увы, расплатой за служебный роман бывает увольнение одного из участников по собственному желанию или по воле начальства. Негласные офисные правила подразделяют эти романы на связи между разностатусными партнерами (например, между начальником и подчиненным) и между партнерами с одинаковым статусом. Последняя разновидность романов осуждается строже, поскольку при распаде любовного союза один из партнеров, как правило, увольняется, и компания таким образом теряет сотрудника. Достаточно распространенная функция “разностатусных” связей – продвижение по карьерной лестнице в обход традиционной профессиональной иерархии. Наконец, сексуальные отношения на рабочем месте иногда выступают средством демонстрации зависимости одного партнера от другого, то есть инструментом власти. Как правило, объектом домоганий чаще выступает женщина, чем мужчина.

“Мы попадаем в порочный круг: пока осуждается жертва, безнаказанным оказывается настоящий преступник (административный, а подчас и уголовный)”.

Наряду с сексом еще одной потребностью офисного населения, которую приходится удовлетворять в нестандартных условиях, является потребность в пище. Для “белого воротничка” перерыв на обед – это полчаса маленького счастья, символический рубеж, после которого рабочий день начинает клониться к завершению. Однако каким бы ободряющим ни был факт временного выпадения из офисной рутины, постоянный цейтнот заставляет людей обедать на скорую руку “дошираком” и сэндвичами, расплачиваясь за это своим здоровьем. Впрочем, даже священное право на обед может всячески попираться несмотря ни на какое законодательство. Некоторые компании сокращают время на перерыв до 15 минут или вообще запрещают прием пищи в офисе, хотя поблизости может не быть столовых. Проблема с питанием в ряде случаев бывает настолько острой, что сотрудники решают ее, продавая свою квартиру и приобретая новую вблизи места работы, чтобы можно было ходить обедать домой.

Территория ненависти

Узники офиса ненавидят его по разным причинам: кому-то трудно добираться из дома, кому-то тяжело вставать утром, кому-то не хочется общаться с теми, кто неприятен, а кому-то – по всем этим причинам сразу. Даже тем, кому действительно нравится их работа, трудно получать от нее удовольствие, когда над головой висит дамоклов меч шпрафов, а с потолка смотрит око видеокamеры. Персоналу волей-неволей приходится подстраиваться под прихоти и капризы начальника, заниматься скучной работой в интересах компании, посещать корпоративы и бессмысленные совещания, а также придумывать способы имитировать занятость. Сплетни и интриги осложняют психологическую атмосферу офиса, которая становится особенно невыносимой тогда, когда люди не заняты решением реальных проблем. Из-за этого огромное число офисных сотрудников мечтает работать дома, делая все то же самое, только быстрее и эффективнее. Жесткий рабочий график с 9 до 18 не делает скидок на то, что кто-то “сова”, а кто-то “жаворонок”, а у кого-то пик интеллектуальной активности никогда не совпадает с рабочим временем. Офисная рутина настолько глубоко въедается в психику человека, что от нее невозможно даже отдохнуть.

“Сочувствие, не полученное жертвой, оказывается в кармане взбесившегося офисного царька, отыгрывающего на сверхлояльных

сотрудниках все свои комплексы...”

Офисных тружеников можно разделить на тех, кто уже испытал на себе офисное рабство, и тех, кто думает, что надежно защищен от такого рода вещей. Как ни странно, многие считают, что незащищенный человек, попавший в ситуацию начальственного террора, не заслуживает сострадания, поскольку “сам виноват”. Такое отношение только усиливает позиции офисных владык, которые уже привыкли вымещать свои психологические комплексы на безответных подчиненных. Описанные негативные явления современного офиса могут наблюдаться в любой стране мира, однако в России они принимают поистине вопиющие формы из-за незрелости гражданского правосознания.

Об авторе

Ирина Драгунская – журналист и художник. Выпускница Московского полиграфического института и Род-Айлендской школы дизайна (США). Преподает в Московском государственном академическом художественном училище. Автор множества статей об искусстве, политике и проблемах среднего класса. Ведет собственный блог на сайте “Радио Свобода”.
