

ГЛАВА V. 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 бестолковой работы, которые так или иначе существовали всегда 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 рабочих мест и, более того, общая доля рабочих мест, которые считают бредовыми те, кто их занимает, в последние годы значительно выросли. Наряду с этим происходит прогрессирующая бредовизация полезных форм занятости. Другими словами, эта книга посвящена не просто той стороне трудовой деятельности, которая прежде оставалась без внимания. Это книга о настоящей социальной проблеме. По всему миру экономика постепенно превращается в огромную машину по производству бессмыслицы.

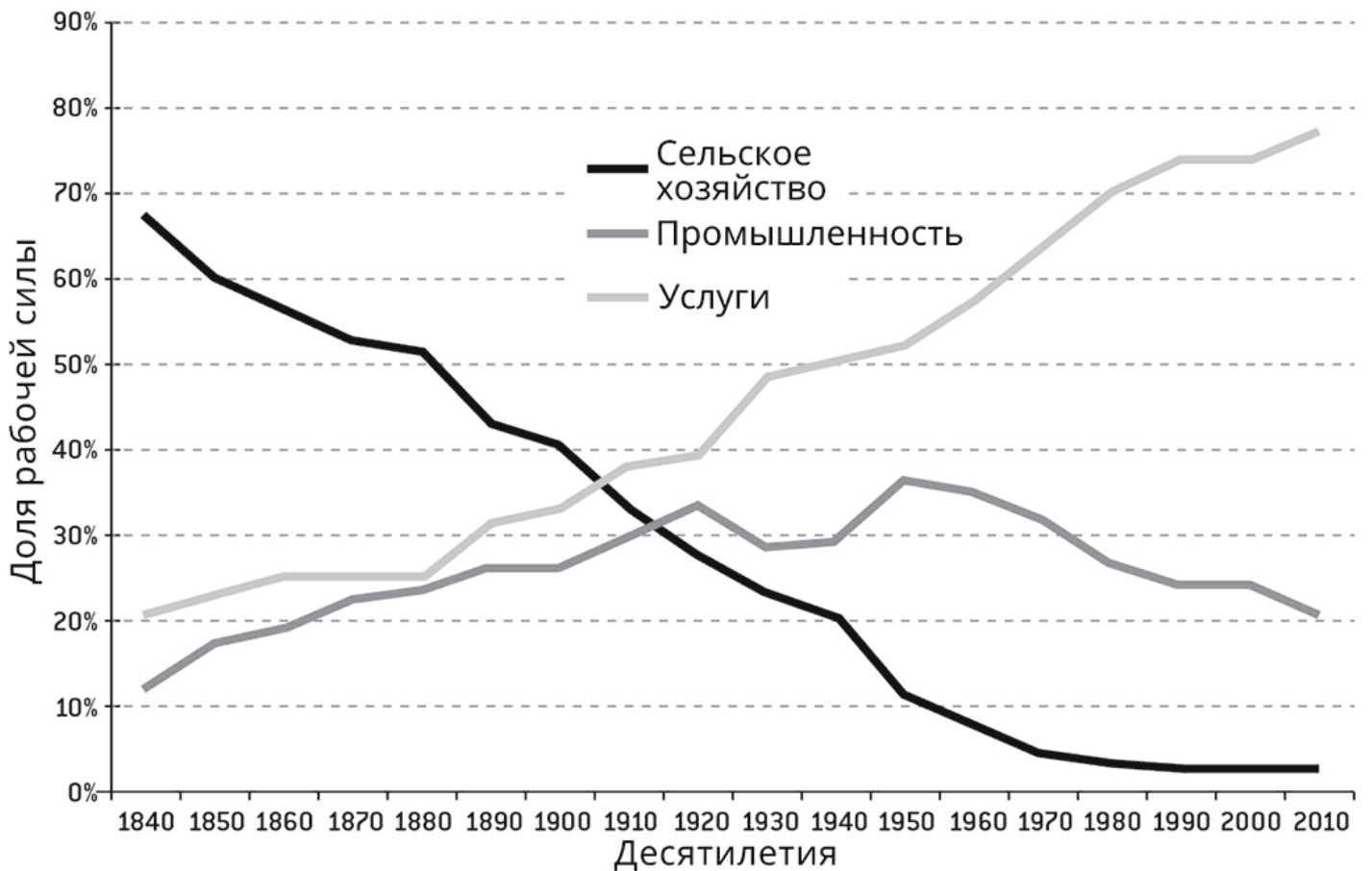
Как это произошло? И почему общество уделяет этой проблеме так мало внимания? Одной из причин, как мне кажется, является то, что при нынешней экономической системе как раз такие вещи происходить не должны. Тот факт, что многие люди несчастны из-за того, что получают деньги, ничего не делая, противоречит 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 нелиберальной 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.

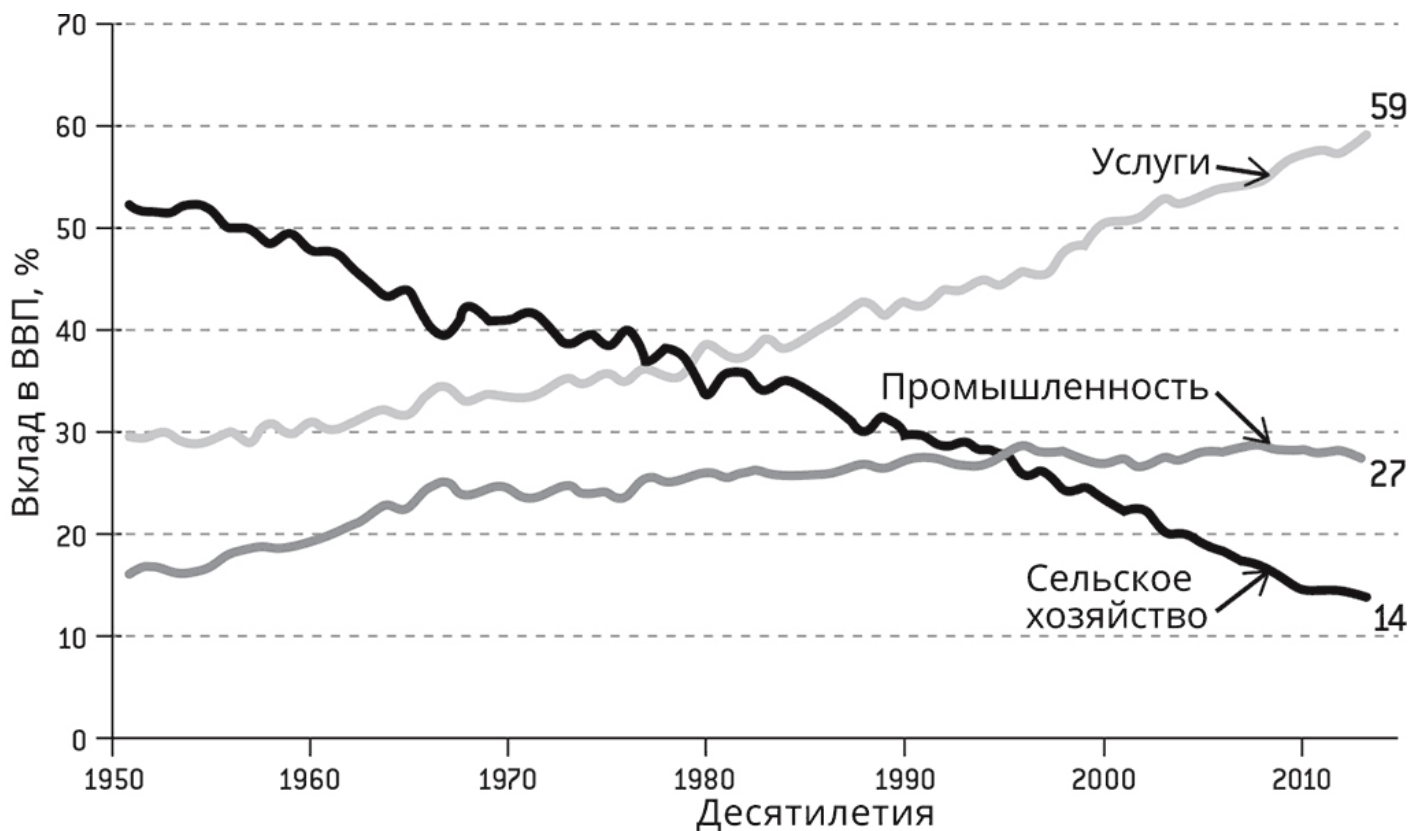
Еще одна причина, по которой это явление ускользает от внимания, состоит в том, что распространился такой подход к рассуждению об изменениях в характере занятости, который как будто бы объясняет многое из происходящего вокруг нас в этой области, но на самом деле вводит нас в глубокое заблуждение. Я имею 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 секторам[123].

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 наблюдать 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

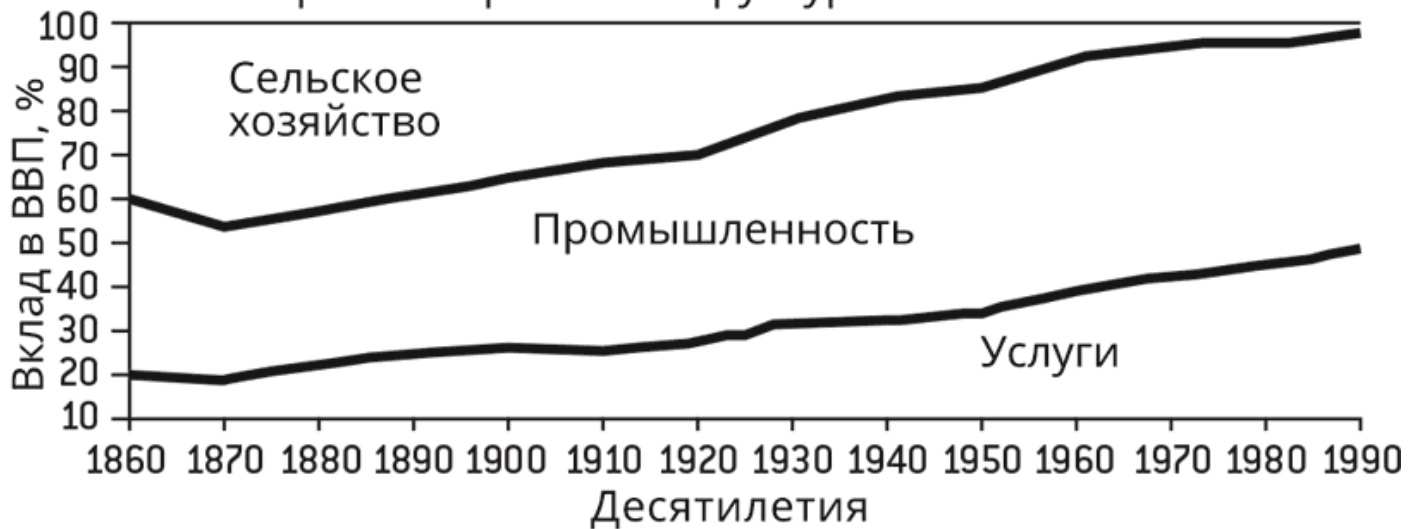


Число рабочих мест в промышленности остается неизменным или немного увеличивается, но в остальном картина не сильно отличается от американской.

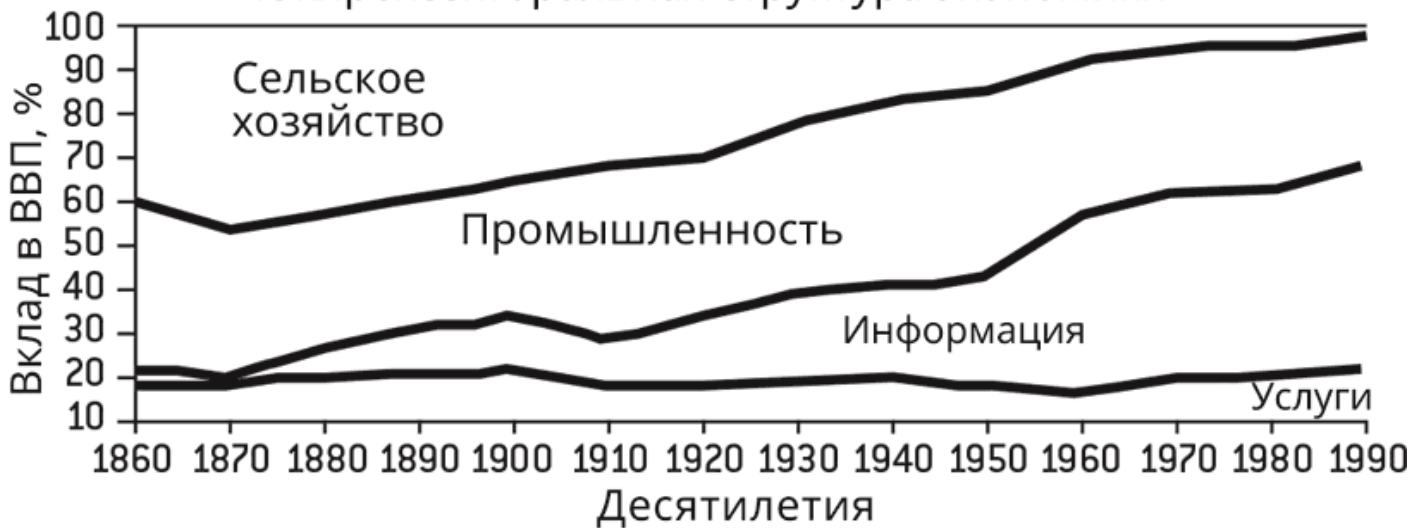
Настоящая трудность заключается в самом понятии «экономика услуг». Я не случайно привожу этот термин в кавычках. Когда вы утверждаете, что в экономике страны преобладает сектор услуг, то складывается впечатление, что люди там зарабатывают главным образом тем, что подают друг другу латте со льдом или глядят 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

Трехсекторальная структура экономики



Четырехсекторальная структура 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 бóльшая 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 влияние 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 влачить 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 восстание[124]. 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 прибыли 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 большая 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 бесконечное 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 невезения.

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 числа 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 консервативных 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 американские[125]. 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 (скажем, рост арендной платы или изменения в структуре семьи); и наконец, причины, по которым никто не вмешивается в происходящее. Последний тип причин мы можем назвать 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 работные 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 поделаешь[126].

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 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 это[127]. 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]

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 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 назвали 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 стремятся 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 политический лозунг, который всегда объединяет левых и правых[130]. 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 чиновник 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 устроим?[131]

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 крыс[132].

Получается, что самый могущественный на тот момент в мире человек публично рассуждает о своем главном законе и настаивает, что он был принят в такой форме главным образом для того, чтобы сохранить бредовую работу[133].

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.

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 места[134]. Так что нам тоже стоит эти аргументы рассмотреть[135].

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 в 2013 году[136]. Она имела все признаки работы на скорую руку[137], 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 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 работе[138], 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 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 словами[139]. Разумеется, проблема с любым подобным аргументом в том, что создается замкнутый круг: этот аргумент невозможно опровергнуть. 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 веры[140].

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 работников, 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 административные 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 сайты 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 экзамены[142].

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).

На самом деле число администраторов и менеджеров в частных учреждениях росло более чем в два раза быстрее, чем в государственных[143]. 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. Администраторы 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 еще 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 ученых. 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 маржи[144].

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 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 – мошенничество[145].

“ 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 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 PPI разразился в Соединенном 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 PPI. Судя по словам Эллиота, по крайней мере некоторые из тех, кто был нанят для обработки этих претензий, намеренно затягивали процесс, чтобы выдти 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 PPI.

На самом деле этот сюжет довольно часто встречался в тех историях, которые я получил: я слышал, что аналогичные вещи происходят в юридических фирмах, занимающихся 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

преследованием[146]. Ясно, что смысл состоит в том, чтобы выкачать как можно больше денег, прежде чем их получат 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 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 девятидесяти 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 искусственная 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 созданному 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-директором[147].

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 высоким 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 PPI, 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].

Почти невозможно точно подсчитать, какая именно часть дохода обычной семьи в Америке, Дании или Японии каждый месяц уходит в руки компаний из сектора ФЧН. 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 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 правоведаы, 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 дальше; 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 автономии[150]. 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 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.

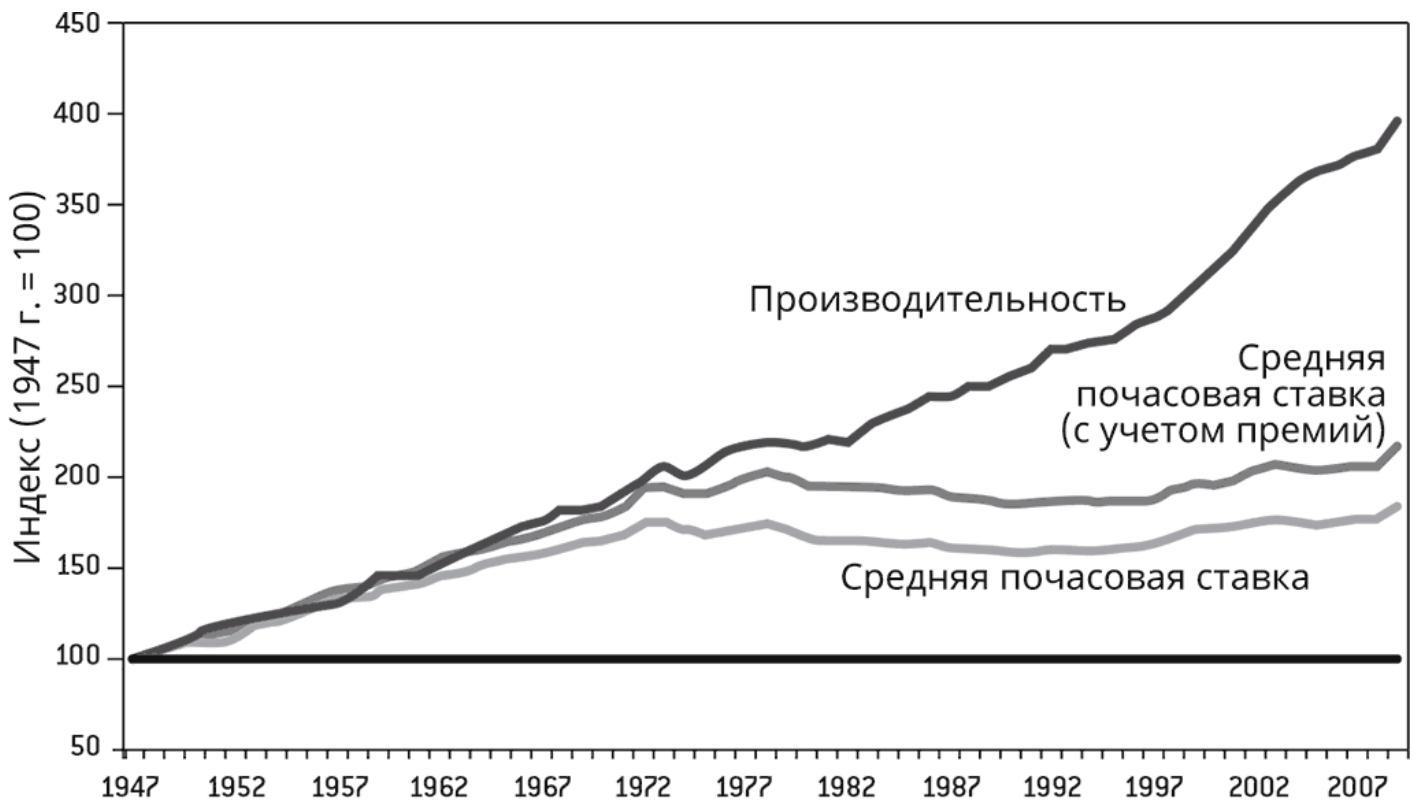
В пятидесятые, шестидесятые и семидесятые в большинстве промышленно развитых стран существовало негласное правило, что если производительность отдельного предприятия возрастает, то некоторая часть дополнительной прибыли перераспределяется среди работников в форме увеличения заработной платы и пособий. 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



Примечание: анализ данных Бюро экономического анализа и Бюро трудовой статистики, проведенный Институтом экономической политики (ЕПИ).

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 богатей: 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 бесполезных 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 провинции 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 же[151].

Я предлагаю сформулировать следующий общий принцип: в любой политико-экономической системе, основанной 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 неизвестным[152]

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 – прямой 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 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 заняться[154].

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, который 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 работе, 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 вообще 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 превратилось 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 телевидению». 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 Кэмпбелла[155], – 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 окопесу 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 пересмотрен. 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 PPI, 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 бессмысленности 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 безнадежного реалити-шоу Аполлонии «Слишком жирный, чтобы трахаться». (На самом деле даже более бесполезной, потому что из подготовки заявок редко когда получаются такие смешные истории.) 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 гранты[156], – 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 открыть[157]. 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 глянцевые отчеты с кучей графиков, – по существу, это тоже формы маркетинга внутри университета.

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) впервые 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 работы[159].

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 создавать 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 изменить.

Версия #1

Зверобой создал 4 февраля 2026 06:31:09

Зверобой обновил 4 февраля 2026 06:47:31