

Дэвид Грэбер и «бредовая» работа

Дэвид Грэбер (1961-2020) – американский антрополог. Профессор Лондонской школы экономики. Признается одним из самых влиятельных интеллектуалов начала 21-го века.

Значимые работы, вышедшие на русском языке:

- «Бредовая работа. Трактат о распространенности бессмысленного труда» (2020);
- «Утопия правил. О технологиях, глупости и тайном обаянии бюрократии» (2016);
- «Долг. Первые 5000 лет истории» (2015).

Более подробная информация о творчестве Дэвида Грэбера размещена на его [сайте](#).



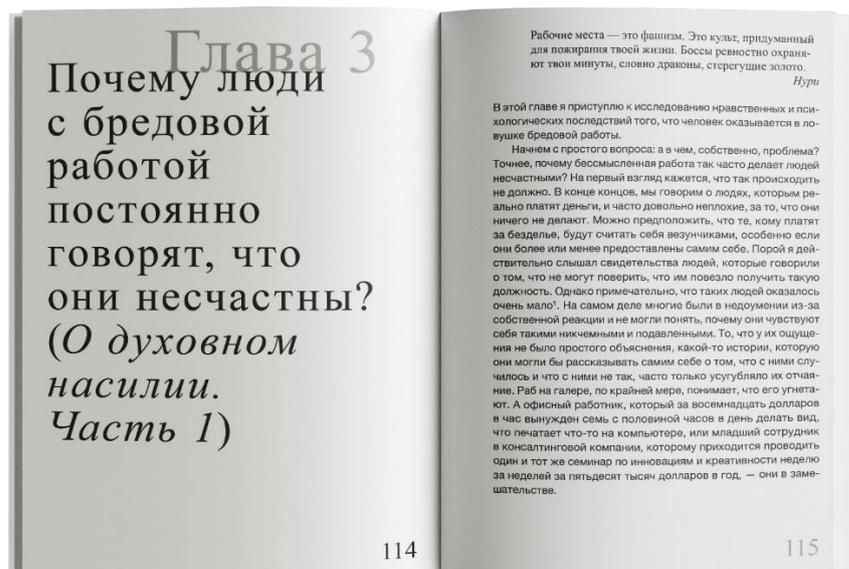
«Посвящается всем, кто предпочел бы заняться чем-нибудь полезным». Именно с этих слов начинается данная книга. И, как следует из названия, посвящается она вопросам труда и его влияния на наш моральный облик.

«Когда мы осознаем, что половину времени занимаемся абсолютно бессмысленной или даже контрпродуктивной деятельностью (причем обычно по приказу людей, которые нам не нравятся), то наша главная политическая реакция состоит в том, что нас начинает терзать злорадство из-за того, что кто-то, возможно, избежал этой ловушки. В результате ненависть, обида и подозрение стали тем клеем, на котором держится общество. Это катастрофическое положение дел. Я хочу, чтобы это закончилось».

Так, современная социология труда и трудовых отношений до сих пор пытается разрешить следующий парадокс, где, с одной стороны, чувство собственного достоинства и самооценка большинства людей тесно связаны с тем, как они зарабатывают себе на жизнь, а с другой стороны – большинство людей ненавидит свою работу. Книга Грэбера преимущественно посвящается последнему утверждению:

«Как вообще можно говорить о достойном труде, если мы втайне чувствуем, что наша работа не должна существовать».

Несмотря на то, что данная идея не является новой, Грэбер, как никто прежде, раскрывает ее с прямотой и юмором, а также не стесняется жестких и местами грубых высказываний, которые дополняет большим количеством историй реальных людей.



Дэвид Грэбер. Бредовая работа. Трактат о распространенности бессмысленного труда. «Ад Маргинем Пресс», 2020

Само же определение бредовой работы выглядит следующим образом:

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

Для исследователей книга будет интересная как с теоретической, так и методологической точки зрения. Антропологический подход, который использует Грэбер, позволяет взглянуть на феномен бредовой работы как изнутри, так и снаружи. Студены могут обнаружить здесь интересные идеи и темы для своих авторских исследований, например, почему люди считают свою работу бесполезной и ненужной обществу? Как помочь таким людям? И как можно исправить сложившуюся ситуацию на уровне отрасли, страны, мира? А кто-то из читателей на страницах данной книги может обнаружить и себя, и работу, которую он выполняет.

В книге 7 глав (без учета предисловий и благодарностей), общим объемом в 500 страниц. Оглавление книги представлено ниже:

Предисловие научного редактора

Предисловие. О феномене бредовой работы

Глава 1. Что такое бредовая работа.

Глава 2. Какие виды бредовой работы существуют?

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

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

Глава 5. Почему бредовой работы становится больше?

Глава 6. Почему мы как общество не возражаем против распространения бессмысленной занятости?

Глава 7. Каковы политические последствия бредовой работы и можно ли как-то изменить ситуацию?

Благодарности.

Книгу «Бредовая работа. Трактат о распространенности бессмысленного труда» можно приобрести на сайте [Литрес](#) или скачать по следующей [ссылке](#).

Так какие же виды бредовой работы существуют? Как минимум, по мнению автора, можно выделить следующие 5:

ВИДЫ И ХАРАКТЕРИСТИКИ БРЕДОВОЙ РАБОТЫ

Вид	Характеристики	Примеры
«Шестерки»	«Работа шестерок существует исключительно (или преимущественно) для того, чтобы кто-то другой выглядел или чувствовал себя важным»	«Самый очевидный пример – швейцары. В домах богачей они выполняют ту же функцию, которую в домах остальных людей начиная с 1950-х годов выполняют домофоны»
«Головорезы»	«Речь не идет о настоящих гангстерах или других формах наемной физической силы. Скорее я говорю о людях, в чьей работе присутствует элемент агрессии, но важнее всего то, что их должности существуют только потому, что кто-то их нанял»	«Самый очевидный пример – национальные вооруженные силы. Армии нужны государствам только потому, что у других государств тоже есть армии». Еще один пример – сотрудники call-центров, навязывающие различные услуги; мисселинг.
«Костыльщики»	«Костыльщики – это те, чья работа существует только из-за того сбоя или ошибки в организации; они решают проблемы, которые не должны возникать»	«Самые очевидные примеры костыльщиков – это рядовые сотрудники, работа которых заключается в ликвидации ущерба, причиненного небрежным и некомпетентным начальством».
«Галочки»	«Я использую термин «работа для галочки» в отношении тех, чьи должности существуют исключительно или преимущественно для того, чтобы организация могла утверждать, что она занимается тем, чем на самом деле не занимается»	«...так и современные руководители держат работников, чья единственная работа – готовить презентации в PowerPoint или делать карты, мультфильмы, фотографии и иллюстрации, сопровождающие их отчеты... Никто на самом деле не читает их до конца»
«Надсмотрщики первой категории»	«Первая включает в себя тех, чья единственная функция – распределять работу между другими сотрудниками. Такую работу можно считать бредовой в том случае, если сам надсмотрщик считает, что ему совершенно нет нужды вмешиваться в рабочий процесс: не будь его на этом месте, подчиненные вполне справились бы самостоятельно»	Как минимум часть менеджеров среднего звена и выше
«Надсмотрщики второй категории»	«Речь идет о тех надсмотрщиках, чья основная задача – ставить перед другими сотрудниками бредовые задачи, контролировать бред или даже создавать совершенно новые бредовые рабочие места. Их также можно назвать генераторами бреда»	Как минимум те, кто разрабатывает излишние показатели оценки эффективности и заставляет их соблюдать. «Прежде всего, нужно сказать, что те из нас, кто вертятся в академических кругах и по-прежнему считают себя в первую очередь преподавателями и учеными, боятся слова «стратегический». Словосочетание «формулировка стратегической миссии» (или еще хуже – «концепция стратегического видения») внушает особый ужас, поскольку это основное средство, при помощи которого в академическую жизнь внедряются корпоративные методы управления. То есть разработка количественных методов для оценки эффективности, из-за которых преподаватели и ученые вынуждены всё больше времени тратить на оценку и обоснование того, что у них остается всё меньше времени делать. Аналогичное подозрение вызывает и любой документ, в котором постоянно используются слова «качество», «передовой опыт», «лидерство» или «стейкхолдер»