

Джаффе С. Дорогие коллеги. Как любимая работа портит нам жизнь

М.: Individuum, 2023. — 528 с.



Книга Джаффе посвящена любви к работе. Тому, как мы любим работу, стоит ли её вообще любить и любит ли работа нас в ответ. В книге 10 глав о разных видах любви и разных типах работ.

Две первых главы касаются труда любви. Джаффе не иронизирует на эту тему, не буду этого делать и я. Труд любви не сводится к репродуктивному труду, он касается и других обязанностей, которые фактически являются работой (и, притом, довольно изматывающей), но социум это не воспринимает как работу. Женщина не работает, она домохозяйка.

Предполагается, что труд любви сам по себе естественен для женщины, и потому он воспринимается естественно и не должен быть осквернён деньгами. Именно потому, что правильная любовь к деньгам отношения не имеет.

Интересно, кстати, что при анализе труда любви Джаффе упоминает даже охоту на ведьм и пишет, что возможна интерпретация, в кото-

рой вся охота на ведьм была фактически преследованием женщин, которые пренебрегали сложившейся системой трудовых отношений по поводу любви и осмеливались работать не так и не там, где им предписывало общество. Не знаю, права ли она, но идея кажется интересной.

Няням и домработницам тоже не особо легко. Они попадают в «серую зону» морали в том смысле, что они исполняют труд любви за деньги, а изначальное восприятие этого труда как бесплатного приводит нас к тому, что няням и домработницам систематически недоплачивают. Я бы сказал, что есть некоторая ирония в том, что труд нянь и домработниц в известной степени недооценивали как раз мамы, труд которых, в свою очередь, недооценивал социум.

Следующая группа, не так далеко стоящая от мам и домработниц — учителя. Мнение, что учительство является больше призванием, чем работой, является очень давним. Отдельно весело то, что труд учителя признаётся крайне важным, но ему отказывают в праве называться настоящей работой.

Дальше Джаффе изучает работу продавцов. Крупные сети магазинов одно время были довольно важным и неплохим работодателем, но всё закончилось довольно быстро. Ровно когда продавцы подумали о профсоюзах для того, чтобы отстаивать свои права.

В итоге магазины получили стабильную текучку кадров, но не то, чтобы их это очень волновало — это позволило избавиться от дорогостоящих сотрудников, а контролировать персонал стало довольно просто — максимальным закручиванием гаек и увольнением при любом поводе просто потому, что за дверью довольно много желающих работать.

Естественно, регламентация труда устроена так, чтобы можно было манипулировать зарплатами и в пределах одной должности. Неравенство стало нормой, и особенно интересно то, что происходило это под вывеской семейных ценностей.

Забавно, что пропаганда ценностей компании как семьи давала свои плоды. Джаффе приводит пример одной дамы, которая рассказывает о том, что буквально прошла все стадии горевания, когда узнала о банкротстве. И она утверждала, что такие переживания были у всех работников.

Дальше речь идёт про некоммерческие организации. Они, как следует из названия, не извлекают прибыль из работы. А раз они не зарабатывают денег — то какие могут быть вопросы к низким зарплатам и переработкам? Вы занимаетесь важным делом и должны быть благодарны за то, что вам вообще была предоставлена такая возможность.

Именно в разговоре про некоммерческие организации Джаффе чаще, чем в других главах книги, обращается к эмоциональному выгоранию. Довод, на самом деле, очень простой — работа в таких организациях гораздо чаще обращается к предназначению и высшим целям, и гораздо реже — к деньгам:

«Неслучайно, что НКО, которым удастся получить финансирование, похожи на успешные стартапы. Решение о выделении средств принимают люди, относящиеся к наиболее богатым слоям общества. И инвестициями, и благотворительностью сегодня занимаются главным образом миллиардеры из сферы высоких технологий и финансов, при этом в обоих случаях они руководствуются одной и той же логикой» (С. 214).

И после НКО Джаффе обращается к совсем нехарактерным отраслям. Например к художественному рынку.

Представление об особой одарённости художника появилось ещё в эпоху Возрождения в Европе. Тогда же возник и институт личной репутации, никак не связанной с институтом репутации гильдии — при найме художника хотели нанять именно лучшего. А для

художника репутация «придворного» или, позднее, «салонного» ознаначала рост дохода.

Позже на искусство повлияла промышленная революция. Она способствовала инвестициям в искусство и повысила цену на любые произведения искусства, созданные руками человека, а не станком. И именно в этот момент оформилось предположение, что художник должен быть голодным и трудиться из любви к искусству. Одновременно с этим искусство обособилось от религии, обеспечивавшей ему значительную часть сюжетов и мотивации. И в это же время окончательно свершилась революция, которая закрепила образ художника как отвергающего традиционную концепцию работы.

Дальше искусство переживёт ещё одну трансформацию. Появятся такие личности, как Уорхолл, Кунс, Хёрст и Поллок.

Про Поллока хочется сказать отдельно. Вы наверняка видели его картины, представляющие собой нагромождение капель краски без какого бы то ни было понятного образа, и, думаю, задавали себе вопросы о природе его искусства. Я тоже. Так вот, у Джаффе есть ответ:

«Джексон Поллок был идеальным американским художником послевоенного периода: он выплескивал свое „я“ на холст, создавая картины, понятные лишь тем, кто был достаточно умен, чтобы постичь его гениальность. Абстрактные картины Поллока противопоставлялись советскому социалистическому реализму и рассматривались как олицетворение свободы» (С. 248).

Джаффе утверждает, что Поллок своей популярностью обязан вовсе не своим работам. Он — как противовес соцреализму — был поддержан государством и без государственных денег мы бы про Поллока ничего не знали.

А Хёрст, Кунс и Уорхол замечательны тем, что заметную часть своих произведений они не создавали. На них работали стажёры. Их труд, естественно, оплачивался сильно меньше, чем труд титульного «художника». И именно стажировкам посвящена следующая глава книги.

Во-первых, стажёрам принято ничего не платить. Предполагается, что стажёр должен надеяться на то, что в компании его заметят и возьмут на постоянную работу. «И что тут страшного?» — спросите вы. Но все расходы, которые возникают у стажёра, он несёт сам. Компания, повторюсь, ему не только не платит, но и ничего не компенсирует. Ну и скорее всего ни на какую постоянную работу его не возьмут, потому что это невыгодно.

Вместо этого стажёры дорастают до прекариата — класса с неполной занятостью. Об этом классе писал Стэндинг, и Джаффе прямо на него ссылается. У прекариата, как и у стажёров, нет никаких гарантий завтрашнего дня.

Сама идея «стажёра» исходит из того, что работу надо заслужить. И ладно бы просто заслужить. Иногда всё гораздо, гораздо хуже:

«Но словно для того, чтобы подчеркнуть неравенство, царящее в этих сферах, был придуман «аукцион стажировок». На таких аукционах выставляются на продажу стажировки в компаниях, куда традиционно тяжело пробиться, — от дома моды Версаче до интернет-издания *Huffington Post* (теперь *HuffPost*).» (С. 294)

Ну и при таких вводных условиях несложно догадаться, почему так живуче утверждение, что «нормальную работу можно получить только по связям». И да, Джаффе утверждает, что часто так оно и есть.

Теперь академическая карьера. Неожиданность заключается в том, что если вы думали, что где-то положение преподавателей отличается от среднего — то вы ошибаетесь. А вот положение отдельных преподавателей от среднего может очень сильно отличаться.

Основная тенденция — замена штатных преподавателей внештатниками. Но это только половина проблемы. Вторая проблема в том, что такая работа создаёт сверхзанятость — вузовские преподаватели думают о себе как о локомотиве среднего класса, но на деле они оказываются как раз тем самым прекариатом с неустойчивой и временной занятостью — контракт может быть не продлён, а для более или менее приемлемого уровня жизни приходится работать одновременно в нескольких местах.

Есть и более неожиданное следствие. Замедляется воспроизводство профессиональных управленцев. В буквальном смысле это означает вот что: образование становится очень дорогим. Слишком дорогим для того, чтобы окупиться при работе менеджера.

В следующей главе речь идёт про разработку и (в том числе) про разработку видеоигр.

Начнём с того, что общим правилом для этих компаний всегда была повальная экономия буквально на всём. Например, Twitter (признан экстремистским и запрещён на территории РФ) вообще долгое время не хотел заводить отдел технической поддержки потому, что руководство не понимало, зачем он нужен.

Вторым способом экономить стал аутсорсинг и аутстаффинг всего, чего можно. Сотрудник за рубежом получает меньше, а работает больше. Вершиной этого всего стала фальшивая автоматизация — если вы помните, недавно Amazon закрыла свои автоматические магазины (без кассиров и продавцов), и в процессе выяснилось, что покупки анализировала вовсе не нейросеть, а специально обученные индусы.

Тут можно спросить, а почему у IT-компаний такие роскошные офисы? Это же не похоже на экономию? Ещё как похоже, только экономия не там. Это — экономия на личной жизни сотрудника. И имен-

но для решения бытовых проблем появляется куча приложений. Эту ситуацию описывает Кори Пайн в «Живи, вкальвай, сдохни», по этой книге у меня тоже есть подкаст.

Работники точно так же (если не больше) зависимы. И компания заинтересована в том, чтобы они никак не проявляли самостоятельность. Интересно, что компании очень любят играть в независимость, но на самом деле, например, они очень любят принимать политически мотивированные решения.

И последняя глава посвящена спорту. С ним всё те же проблемы — отсутствие нормальной оплаты труда для большинства спортсменов, перевод профессионалов в «стажёров» (студенческий спорт за последние десятилетия очень развился), и так далее, и тому подобное.

К чему это приводит? К тому, что всё меньше людей хотят связывать со спортом свою карьеру.

Идея, которую высказывает Джаффе, проста и понятна: любовь к работе придумали специально для того, чтобы денег не платить. Причём способы не платить могут быть самыми разными: от указания на то, что это труд — высокое призвание, до найма бесплатной рабочей силы — стажёров.

Естественно, такое положение дел появилось не сразу, а стало результатом довольно большой последовательности различных событий. Джаффе связывает это с неолиберализмом и сопутствующими изменениями в экономике.

Я не могу сказать, могли ли эти изменения привести ко всем тем последствиям, которые обсуждают в книге. Но можно уверенно говорить о том что ситуация с работой меняется. И судя по тому, что я наблюдаю сейчас, про это не говорят ни карьерные консультанты, ни журналисты, ни уж, тем более, работодатели.

Идея «не получилось поработать там — поработаю в другом месте» не выгодна прежде всего работодателю. Потому что он теряет возможность принуждать работника к труду и как-то его ограничивать. А как показывает книга Джаффе, практики принуждения и ограничения сейчас вполне себе существуют даже в очень просвещённом ИТ.

Речь, конечно, не про рабство. Но представим себе, вы релоцировались по рабочей визе. А потом внезапно захотели сменить работу. И запланировав такую смену вы с удивлением поняли, что рабочая виза действовала ровно до тех пор, пока вы выполняли конкретную работу у конкретного работодателя. Так ли уж это от рабства отличается?

Интересно, что работодатели с упоением воспроизводят миф о том, что если вы где-то показали себя как нелояльный сотрудник, то вас точно никуда больше не возьмут. Вас действительно не возьмут в то место, где компания собирает личные данные о своих работниках и буквально шпионит за ними, делая из этого далеко идущие выводы. Но тут уже думайте сами, так ли вам нужно там работать.

Меня удивляет то, насколько часто сами люди воспроизводят нарратив любви к работе. Конечно же, нет ничего плохого в том, чтобы любить свою работу. Это не повод для обвинения, я здесь не разделяю пессимизм Джаффе. Но когда, например, преподаватель университета мирится с постоянно ухудшающимися условиями труда, объясняя это предназначением, то эта ситуация должна насторожить. В первую очередь, кстати именно его, а не нас.

Грубо говоря, плоха не любовь к работе сама по себе, а безответная любовь. Иногда даже с абьюзивными отношениями со стороны работы. Интересно, что когда начинаешь думать про любовь к работе в таком аспекте, как-то иначе видишь некоторые высказывания о взаимоотношениях работы с человеком. Непонятно, что у работы есть взамен за мою преданность и любовь кроме денег. Точно знаю, что работа ради меня не бросит всё и не будет жить в ущерб себе, лишь бы мне было хорошо.

Работодателю, естественно, выгодна ваша любовь к работе. Вам она тоже может быть иногда выгодна. Но вопрос в том, в равной ли степени вы вкладываетесь в эти отношения?

А что в итоге?

«Дорогие коллеги» Сары Джаффе — довольно интересная книга. Интересная она в первую очередь тем, что в одном месте собрано достаточно много материала о любви к работе в разных отраслях. Чего-то принципиально нового в этой книге, пожалуй, нет, кроме общего нарратива про любовь к работе и его изменения.

Меня несколько насторожила общая логика рассказа — Джаффе постоянно пишет нам о том, что женщинам живётся тяжелее, чем мужчинам, и если в первых трёх главах это не вызывает вопросов, то дальше утверждения Джаффе о гендерном неравенстве в работе не всегда выглядят полностью обоснованными. Страдают все.

Эту книгу отлично дополняет работа Фассела про класс, гонзо-журналистика Кори Пайна и книги Стэндинга и Вайс.

В целом — это хорошая книга. И чуть не забыл: в тексте очень мало внимания уделено тому, как жизнь нам портят те самые «дорогие коллеги». Кто виноват? Переводчик. В оригинале книга называется «Работа не ответит тебе взаимностью: как приверженность нашей работе эксплуатирует, истощает и делает нас одинокими».

А. С. Новиков

Для цитирования: Новиков А. С. [Рец.] Джаффе С. Дорогие коллеги. Как любимая работа портит нам жизнь. М.: Individuum, 2023 // Пути России. 2024. Т. 2. № 2. С. 136–141.