

**THE
Corrosion of Character**

RICHARD SENNETT

**РИЧАРД СЕННЕТТ
КОРРОЗИЯ
ХАРАКТЕРА**

Перевод В.И. Супруна

ST

W.W. Norton & Company, Inc.,
New York London



Фонд социо-прогностических исследований «Тренды»
Новосибирск / Москва
2004

Перевод с английского В.И. Супруна
Редактор Ю.П. Бубенков

Ричард Сеннетт

КОРРОЗИЯ ХАРАКТЕРА. Перевод В.И. Супруна. - Н.: ФСПИ
«Тренды», 2004. - 296 стр.

ISBN 5-902688-03-5 (рус.)

Работа Ричарда Сеннета, современного американского социального аналитика, «Коррозия характера» - блестящее исследование положения личности при «новом» капитализме сквозь призму трудовой деятельности. Книга написана в манере эссе, автор свободно переходит от одной темы к другой, от исторических экскурсов к современности, подкрепляя свои рассуждения конкретными данными, социологическими интервью и случаями из жизни. Фирменный знак книги - междисциплинарный подход, органичное сочетание политэкономического анализа, психологических наблюдений, культурологических интерпретаций и философской рефлексии. Книга «звучит» как джазовая импровизация на общую тему личности в жестко заданном ритме «гибкого» капитализма.

Автор заново пересматривает понятия «характер», «работа», «карьера», «власть», «авторитет» и другие, наполняя их новым содержанием.

Книга отличается богатством идей, оригинальностью подхода, свежестью видения и именно поэтому может стать полезной для тех, кто стремится понять сущность современных социальных и экономических процессов.

В память Исайи Берлина

Richard Sennett. The Corrosion of
Character: the personal consequences
of work in the new capitalism.
Copyright © 1998 by Richard Sennett
© ФСПИ «Тренды», 2004
© Супрун В.И., перевод
на русский язык,
предисловие, 2003

ISBN 5-902688-03-5 (рус.)
ISBN 0-393-04678-8 (англ.)

All Rights Reserved.
Все права защищены.

СОДЕРЖАНИЕ

ЛИЧНОСТЬ В СЕТИ НОВОГО КАПИТАЛИЗМА	ix
ПРЕДИСЛОВИЕ	xxi
ПАССИВНОСТЬ. <i>Как характер личности подвергается атаке со стороны нового капитализма.</i>	1
РУТИНА. <i>Зло старого капитализма.</i>	33
 ГИБКОСТЬ. <i>Реструктуризация времени.</i>	59
НЕЯСНОСТЬ. <i>Почему современные формы труда сложно понять.</i>	93
РИСК. <i>Почему риск стал дезориентирующим и угнетающим.</i>	115
ТРУДОВАЯ ЭТИКА, <i>Как изменилась этика работы.</i>	157
НЕУДАЧА, <i>Совладать с неудачей.</i>	195
ОПАСНОЕ МЕСТОИМЕНИЕ. <i>Сообщество как лекарство от пороков работы.</i>	229
ПРИЛОЖЕНИЕ. <i>Статистические таблицы.</i>	253
ЦИТИРУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА	263

Личность в сети нового капитализма

РИЧАРД СЕННЕТ до последнего времени, не был представлен российской публике, интересующейся проблемами современного развития, тенденциями становления «нового» капитализма и его последствиями для личности. Американец Р. Сеннет не принадлежит к числу раскрученных в США авторов, он более известен в Европе, особенно в Германии, но это не умаляет достоинств книги, в которой много неожиданных открытий, острый, словно скальпель, анализ и замысловатые импровизации джазового музыканта.

Главная тема книги - взаимоотношения личности и труда в современной экономической и социальной реальности. Сеннет стремится продемонстрировать, как работа в условиях «прерывной» и мозаичной действи-

тельности теряет свою роль силы, формирующей жизненный путь индивида, придающей смысл его усилиям по обретению социальной значимости. Работа, а лучше сказать - труд, превращается только в способ получения материальной компенсации за потраченное время, теряя такие свои атрибуты, как «гордость» за профессию, «чувство самоуважения за проделанную работу», «раскрытие личностного потенциала» и т.д.

Работа перестает быть и морально-этической ценностью, так как ее оценка носит чисто материальный характер, и окружающие человека люди склонны рассматривать его достижения как имеющие чисто вещественные измерения: дом, машина, бассейн и т.д.

На самом же деле, это «старая» история о том, что для человека важнее в жизни - «злато или душа?». Однако Сеннет не склонен рассматривать именно эту дилемму, его в большей степени интересует сопряженность работы и тех или иных социальных, даже, скорее, организационных условий.

Работа теряет свой смысл для структурирования и раскрытия личности по нескольким направлениям:

- работа как карьера;
- работа как становление характера;
- работа как установление социальных связей.

И это выхолащивание ее глубинного смысла происходит из-за изменившейся организации экономики; бюрократическая система - при всех ее пороках - об-

ладает и некоторыми привлекательными чертами, там возможно сделать карьеру, там есть иерархия, следовательно, можно карабкаться вверх по организационной лестнице, там есть и четко «прописанное» для работника место, там есть власть, неотделимая от авторитета, и т.д.

Однако при этом так же очевидно, что деперсонализация личности, ее отчуждение от значимых решений, анонимность приказа и т.д. - всё это порождения рутинной бюрократической системы. Но все-таки, каковы же силы, выбросившие индивида из привычного конформного бытия? К ним, прежде всего, следует отнести саму динамику изменений; эти изменения стремительны, как лассо, брошенное ковбоем, и так же плотно стягивают нас, как лассо шею быка.

Изменения - это свобода, и изменения - это пути, из которых трудно выбраться. Человек в обстоятельствах перманентных, быстротекущих прерывных изменений, «рвущихся» тенденций не может обрести опору ни вовне, ни в себе. Он не может этого сделать «вовне», так как слишком стремительны перемены: его или несет потоком этих изменений, и он не может построить хоть какой-то «плот», не говоря уже о «корабле», под именем «Карьера», или же ему удастся что-то соорудить, и он стоит на этом «плоту», ожидая, что его вот-вот разнесет вдребезги, и он, труженик, или пойдет ко дну и канет в пучину безработицы, или же его прильет к пенсионному берегу. И то, и другое в динамичном общест-

ве, где ценятся движение, быстрота принятия решений, «ответы на вызовы», гибкость поведения и тому подобное, означает, что человек потерпел поражение или даже катастрофу. На нем лежит печать неудачника, а в воздухе разносится запах тлена.

И несмотря на некую жесткость метафоры, следует сказать, что это, тем не менее, небольшое преувеличение. В обществе, где главный идол - «Успех», часто любой ценой, неудачники не пользуются сочувствием, их, как милостью, одаривают фальшивой улыбкой и подачкой в виде пособий, пенсий или дотаций в условиях «общества благосостояния», а то и этого лишают - в обществе так называемой переходной экономики, которую можно рассматривать только в качестве подъездной, полной ухабов, дороги к «хайвею» или «автобану» экономики нового капитализма. При этом сам «хайвей» может, что не исключено, вести к обрыву - кризису, не обязательно экономического, а социального и культурного характера.

На поверхности этот «гибкий» капитализм как будто гуманистический, так как поощряет личностный выбор, свободу и инициативу, но, по сути, в конечном итоге, как показывает Сеннет, принцип «Победитель получает все, а проигравший плачет», обрекает огромное количество людей на горечь поражения, психологический слом и разрыв общинных коммуникаций. И всякие тренинги, переподготовки, пособия «Как стать

успешным» - это лишь эрзац-лекарство от меланхолии, и больше ничего. В условиях ограниченного количества призов все остальное - только подделка под настоящий, подлинный успех, под его вкус и запах.

В эту гонку за успехом, похоже, вовлечены все слои, все классы населения, не исключая и ту элиту, которую Р. Сеннет наблюдает в Давосе на экономическом форуме, куда его влечет, словно магнитом, и любопытство наблюдателя, и интерес исследователя, и некая зачарованность человека современного западного мира самим воплощением этого успеха, его носителями. Эти магнаты и олигархи, «капитаны экономики» и «инноваторы», люди, «сделавшие сами себя», влекут его не умом и даже не богатством, а способностью быть гибкими, адаптивными, но при этом - готовыми идти на риск, правильно рассчитывать варианты.

Р. Сеннет, как социальный аналитик, находится под большим впечатлением от стремительности происходящих перемен в объективной действительности, при этом возникает впечатление, что он несколько абсолютизирует объективный фактор в виде или самой социальной динамики, или же таких ее составляющих, как технологии, организации экономики или структуры управления. Хотя, как можно видеть, во многом социальные события тоже конструируются, и в период неопределенности многое зависит от выбора людей, который они делают с той или иной степенью компе-

тентности и в зависимости от своих ценностных предпочтений. Власть имущие, как в экономике, так и в политике, это понимают достаточно четко, и поэтому в условиях демократической системы так часто прибегают к методам манипулятивного управления, камуфлируя манипуляцию или индоктринизацию под мнение народа, масс, электората или коллектива.

Решения приобретают как бы обезличенный деперсонализированный характер, хотя при этом и создается видимость участия всех в выработке и принятии решений (демократизация, коллективность, гласность и тд.); возникает феномен дисперсии, распыления ответственности. При этом те, у кого действительно есть власть, перекладывают ответственность, которая всегда считалась атрибутом власти, на своих «подданных» или «подчиненных»; они отказываются от авторитета власти, но не от рычагов управления и не от властных преимуществ.

В дело вступает не только манипуляция, но и внедрение, по-научному выражаясь - индоктринизация, удобных для властных структур взглядов на организацию. Этому способствует и сама командная организация, с ее принципами командной ответственности (читай, круговой поруки, мобильности, понимаемой как «незакливание» на какой-то проблеме, перманентном движении, иногда, ради самого движения).

В случае провала или неудачи, начальник или владелец как бы не несет ответственность ни в моральном,

ни в экономическом плане. Все бремя ложится на команду, на организацию, начинается процесс «реинженерирования», или «переизобретения», и людей вышвыривают на улицу. За неудачи платит команда или вся организация, или никто, до поры до времени, но никогда - высшие эшелоны, которые позиционируют себя только в качестве администрации, исполнителей воли коллектива и команды. Большого лицемерия трудно представить.

Важную роль в этой ситуации «безответственной ответственности» призвано играть пластичное коллективное сознание, функцией которого является «растворение» в себе индивидуального сознания, блокирование формирования цельной и независимой личности. Хотя при этом и декларируется прямо противоположное.

Конформность бюрократической, рутинной организации заменяется конформностью команды или «новой» общины пригородного типа, но при этом личность как бы теряет свою корневую структуру, опору в карьере или в профессии, в опыте или знании. Главным становится понимание правил игры команды, или всей сети. Вместо жесткой, рутинной конформности приходит адаптивная, гибкая конформность, что само по себе противоречие, и проявлением этой гибкой конформности становится постоянное «включение» - «выключение» в ту или иную систему социальных или организационных воздействий. Личность, как и в условиях традиционной

конформности, не может сформировать себя как само-бытное «явление», как событие хотя бы собственной жизни. Однако следует отметить, что в условиях жесткого, регламентированного социального устройства существовала возможность обрести некую деятельность через соблюдение рутинных, повторяющихся процедур как хозяйственной, так и социальной жизни... и следовательно, составить нарратив своей жизни.

Тема нарратива-описания занимает важное место в книге Р. Сеннета, и в это понятие вкладывается несколько важных смыслов. Сеннет полагает, что жизнь человека должна обладать определенной связностью, когда одно событие как бы вытекает из другого, будучи в то же время притоками одной большой реки - человеческой Жизни. Этот нарратив «пишется», создается не только обществом и обстоятельствами, но и самим человеком, когда он одновременно - и участник, и «сочинитель». Нарратив - это история, которую он может с достаточной достоверностью и убедительностью рассказать другим.

Это и его «отчет», и верительная «грамота», но это также и история, которую он может поведать и себе, где цепь поступков имеет некую цель, которая и создает цельность жизни индивида. Без связности нет цельности, без цельности нет личности, есть только некий коллаж, мозаика эпизодов, каждый из которых рассматривается как самодостаточный. Однако без некоего

императива, без некоего организационного начала личность «расползается», дезинтегрируется, если личность, как таковая, была. Нет точки «сборки», аккумуляции востребованного опыта и знаний.

Разрозненность жизни усугубляется калейдоскопом событий, образов, идолов и т.д., человеку не удается сосредоточиться, сконцентрироваться, обрести себя. Вместо лика - личина, вместо прочной текстуры личности - расползающийся пластик повседневности.

Современная действительность, как никогда прежде, кроме, пожалуй, тоталитарных эпох, бросает вызов личности, требуя от нее адаптации, и гибкости, но одновременно - стойкости и борьбы за создание неприкосновенного ядра своего «Я». Уже не «мой дом - моя крепость», а «Я сам» - последний рубеж обороны, чтобы не стать матрицей, текучим слепком с окружающей действительности. Мир меняется, но должен ли человек меняться с ним вместе в такой степени, чтобы терять себя, или вообще никогда не обрести.

Если в бюрократической системе, в эпоху рутины, как называет ее Сеннет, человек был только винтиком в машине, занимавшим четко определенное место, то теперь он - элемент сети, и эта сеть его опутывает с большим мастерством, чем жесткая «стальная» сеть бюрократической организации.

Сеннет не предлагает четкого решения, так как видит, что и семья уже не «оазис» стабильности, а произ-

водственный коллектив - набор команд, создаваемых для решения конкретного задания, соседская же община, с постоянно меняющимся составом жильцов, ненадежна, так как лишена устойчивых связей и тд. При этом соседи не могут «оценить» и нарратив жизни человека, так как они не знают его прошлое, у них не совместный опыт жизни, переживаний, воспоминаний, проблем и их решений. Мобильность жизни и смена мест проживания настолько велика, что позволила американскому социологу Вэнсу Пэккарду ввести понятие «новые кочевники», которых несет по жизни ветер перемен, словно перекасти-поле по степям дальних времен.

Рвется связь не только между членами соседской общины, но и между поколениями, которые придерживаются разных культурных предпочтений и типов мировоззрения. Место диалога начинают занимать монологи, при полном нежелании услышать и понять представителей других поколений, особенно пожилых людей, и культурных сообществ.

Книга Сеннета полифонична по своему содержанию, автор как бы синтезирует исторические экскурсы с социологическими интервью и описываемыми конкретными случаями из жизни, при этом он не просто жестко анализирует описываемые события, но и размышляет над ними, рассматривая их с разных сторон. Эти его рассуждения, совмещенные с острым взглядом наблюдателя, придают особенную глубину книге.

Не менее полифоничен и своеобразный стиль автора, синхронизация научного стиля со стилем эссеиста, хотя, естественно, эти переходы иногда могут затруднять восприятие читателя, привыкшего к моностилю. К достоинствам книги следует отнести и отсутствие дидактичности, стремления прописать некоторые рецепты от «коррозии характера». Эта книга - не средство от ржавчины, это диагноз ржавчины, обращенный к тем, кто не понимает, что происходит, но стремится сохранить себя в этом турбулентном мире.

*В.И. Супрун,
доктор философских наук,
директор Фонда
социо-прогностических
исследований «Тренды»**

ПРЕДИСЛОВИЕ

Сегодня словосочетание «гибкий капитализм» описывает систему, которая представляет собой нечто большее, чем вариацию на старую тему. Акцент на гибкости. Жесткие формы бюрократии так же, как и пороки слепой рутины, подвергаются нападкам. От работников требуются проворность и сообразительность, открытость к изменениям, постоянная готовность идти на риск, все меньшая зависимость от инструкций и формальных процедур.

Такой акцент на гибкости меняет сам смысл работы, и поэтому меняются слова, которые мы используем для ее описания. Так, например, слово «карьера» в его первоначальном английском понимании означало «дорогу для проезда экипажей», а со временем, отнесенное к

трудова́й деятельности, стало означать «пу́ть, длиною в жизнь», как реализацию чьих-либо экономических устремлений. «Гибкий капитализм» заблокировал прямой карьерный путь, как бы вдруг переключив работников с одного вида работы на другой. Слово «job» (работа) на английском XIV века означало «глыбу, кусок чего-то, что могло быть перевезено на повозке». Сегодняшняя «гибкость» снова возвращает это «гушевое» ощущение работы, когда люди на протяжении всей своей жизни выполняют только куски «работы», части труда.

Вполне естественно, что такая «гибкость» должна вызывать опасения и тревогу - ведь люди не знают, какой риск оправдан, какой тропой лучше двигаться. Чтобы снять проклятие со слов «капиталистическая система», было придумано немало иносказаний, например, таких, как система «свободное предпринимательство» или «частное предпринимательство». Слово «гибкость» используется сегодня как еще один прием, чтобы снять с капитализма это проклятие, клеймо угнетения. Жестко обличая негибкую бюрократию и делая акцент на риске, утверждают, что «гибкость» дает людям большую свободу для того, чтобы сформировать свою жизнь. В действительности же, новый порядок не просто ликвидирует установления прошлого, но вводит вместо них новые, и эти новые правила контроля также трудно понять, как и предыдущие. Новый капитализм - это зачашую нечеткий режим власти.

Возможно, самым непонятным проявлением гибкости является ее воздействие на характер личности. Английские ораторы давних эпох, как и писатели, начиная со времен античности, не сомневались по поводу значения слова «характер»: характер - это этическая ценность, с которой мы связываем наши желания и наши отношения с другими людьми. Гораций пишет, что характер человека зависит от его связей с внешним миром. В этом смысле «характер» - это более широкий и емкий термин, чем его современный «отпрыск» - термин «личность», соотносимый с желаниями и страстями, которые могут глотать человека изнутри без всяких внешних проявлений.

Понятие «характер» особенно выделяет долгосрочный аспект нашего эмоционального опыта. Характер проявляется в верности и взаимной преданности, неуклонном следовании долгосрочным целям или в «откладывании» сиюминутного удовлетворения какого-либо желания во имя будущего результата. Из путаницы чувств, в которой мы все пребываем в любой конкретный момент, мы стремимся спасти и сохранить лишь некоторые из них. Эти устойчивые «сохраненные чувства» и будут служить нам в качестве характера. Словом, характер - это, повторяем, совокупность личностных черт, которые мы ценим в себе сами и которые, как хотелось бы нам думать, ценят в нас другие.

Как же мы решаем, что составляет непреходящую ценность в нас самих и в обществе, которое нетерпели-

во и сфокусировано непосредственно на текущем моменте? Как можно преследовать долгосрочные цели в экономике, которая подчинена краткосрочности? Как взаимная верность и сопричастность могут поддерживаться в институтах, которые постоянно распадаются на части или все время перестраиваются? Эти вопросы, непосредственно касающиеся «характера», поставлены перед нами именно новым, «гибким капитализмом».

Четверть века назад Джонатан Кобб и я написали книгу «Скрытые раны класса» - о рабочем классе Америки. В «Коррозии характера» я поднял некоторые из этих же вопросов, касающихся «работы» и «характера», но уже применительно к той экономике, которая изменилась радикально. Вместе с тем «Коррозия характера» претендует скорее на то, чтобы быть длинным эссе, чем короткой книгой. Это означает, что я попытался рассмотреть единственный тезис, подразделы которого разбиты на очень короткие главы. В «Скрытых ранах класса» Джонатан Кобб и я опирались исключительно на формализованные интервью. Здесь же, как приличествует эссе-дискуссии, я больше использовал смешанные и неформальные источники, включая экономические данные, исторические отчеты и социальные теории, а также исследовал повседневную жизнь, свершающуюся вокруг меня, как это мог бы сделать, наверное, антрополог.

Что касается этого текста, я с самого начала хотел бы отметить две вещи. Во-первых, читатель часто будет здесь сталкиваться с тем, что философские идеи прилагаются к конкретному опыту индивидов или проверяются этим опытом. За это я не буду просить извинения: идея должна выдержать вес конкретного опыта, иначе она становится простой абстракцией. Во-вторых, я скрыл подлинные имена индивидов более основательно, чем бы смог сделать это, используя формализованные интервью, то есть изменял место и время, а иногда «сводил» несколько голосов в один или же, наоборот, разделял один голос на несколько. Эти «сокрытия» требуют от читателя доверия, но отнюдь не такого доверия, которого добивается романист, чтобы заработать на своем хорошо сделанном повествовании, поскольку такой связности повествования весьма немного в нашей теперешней жизни. Я надеюсь, что точно выразил ощущение того, что слышал и видел, даже если и не был буквально точен, воспроизводя какие-либо обстоятельства.

Все примечания к тексту эссе приведены в конце книги. Там же я даю и несколько статистических таблиц, подготовленных Артуро Санчесом и мной, которые помогут наглядно проиллюстрировать некоторые недавние экономические тренды.

Я многое узнал по теме «работа» от Джонатана Кобба четверть века назад. А вернулся к данному вопросу по

настоящему Гэррика Этли, и мне помогли в этом Беннет Харрисон, Кристофер Дженкс и Саския Сассен. Автор «Коррозии характера» попытался постичь глубину некоторых личностных смыслов открытий, которые они все сделали применительно к современной экономике.

Это эссе возникло на основе Дарвиновской лекции, прочитанной в Кембриджском университете в 1996 году. Центр по углубленному изучению бихейвиористских наук предоставил мне время для написания этой книги.

Наконец, я бы хотел поблагодарить Дональда Лэмма и Алана Мейсона из компании «УУ. Нортон» и Артура Конради и Элизабет Руж из «Берлин Ферлаг», которые помогли мне придать соответствующую форму моему манускрипту.

ГЛАВА 1

Пассивность

НЕДАВНО Я ВСТРЕТИЛ в аэропорту того, кого не видел 15 лет. Я брал интервью у отца Рико (так я буду его называть) четверть века назад, когда писал книгу о рабочих, «голубых воротничках» Америки - «Скрытые раны класса». Энрико, его отец, тогда работал уборщиком и возлагал большие надежды на этого мальчика, который в ту пору только вступал в подростковый период, был способным парнишкой, делавшим успехи в спорте. Через десять лет, когда я уже потерял контакт с его отцом, Рико только-только окончил колледж. В зале ожидания аэропорта Рико выглядел так, как если бы он воплотил мечты своего отца: при нем был компьютер в отличном кожаном кейсе, на нем был костюм, который я бы себе не смог позволить, и он явно выста-

влял напоказ кольцо с печаткой, на которой был какой-то герб.

До того как мы с ним познакомились, Энрико в течение 20 лет убирал туалеты и протирал шваброй полы в офисном здании в центре города. Он делал все это, не жалуясь, без нытья, но и без какой-либо надежды на то, что ему удастся реализовать в жизни «американскую мечту». Его работа имела одну-единственную и долгосрочную цель - служение своей семье. Он потратил 15 лет, чтобы скопить деньги на дом, который купил в пригороде Бостона, порвав связи со своим старым итальянским районом, потому что этот дом в пригороде был лучше для его детей. Затем его жена Флавия пошла работать гладильщицей на фабрику химчистки. Ко времени нашего знакомства с Энрико в 1970 году оба родителя копили деньги на университетское образование для двух своих сыновей.

Что меня больше всего поразило в Энрико и его поколении, так это то, насколько линейным было время в их жизни: год за годом, день за днем работа на одном и том же рабочем месте, трудовая деятельность, которая редко варьировалась. В соответствии с этой линейностью времени все достижения оказывались «кумулятивными»: Энрико и Флавия каждую неделю подсчитывали, на сколько выросли их сбережения, а также измеряли свое домашнее бытие мерками различных улучшений и «добавлений», которые они делали к своему загородно-

му дому. Наконец, время, в котором они жили, было предсказуемо. Потрясения «Великой депрессии» и Второй мировой войны отошли в прошлое, профсоюзы защищали их рабочие места, и хотя, когда я познакомился с ним, ему было только сорок, Энрико точно знал, когда он уйдет на пенсию и сколько у него к тому моменту будет денег.

Время - единственный ресурс, который бесплатно доступен тем, кто находится на дне общества. Чтобы сделать время кумулятивным, Энрико требовалось то что социолог Макс Вебер назвал «железной клеткой», - бюрократическая структура, которая рационализировала использование времени. В случае с Энрико нормы выплаты за выслугу лет, установленные его профсоюзом, и обязательные постановления, регулирующие государственную пенсию, поддерживали эти «леса». Когда он прибавил к этим ресурсам самодисциплину, результат стал более чем экономическим.

Словно в камне он высек свою четкую историю, в которой его опыт аккумулировался материально и психически. И так, его жизнь имела для него смысл лишь как линейное повествование. Хотя иной сноб может отмахнуться от истории жизни Энрико как скучной, *он* пережил ее как драматическую историю, как упорное движение только вперед - от ремонта к ремонту, от процента на вклад к проценту. Уборщик чувствовал, что он стал автором своей жизни, и хотя он был человеком

который низко стоял на социальной лестнице, его собственный нарратив внушал ему чувство самоуважения.

Вместе с тем ясно, что история жизни Энрико не была простой. Я особенно поражен был тем, как Энрико удавалась балансировать между двумя мирами - своей старой эмигрантской общиной и своей новой пригородно-безучастной жизнью. Среди своих соседей по пригороду он жил как спокойный, самодостаточный гражданин; когда же он появлялся в своем старом районе, то привлекал гораздо больше внимания, как человек, который добился успеха там, «снаружи», как достойный пожилой человек, который приезжал сюда каждую субботу, чтобы посетить мессу, за коей следовал обед, а за обедом - кофе, когда можно было посплетничать. Он заслужил признание, как достойное человеческое существо, у тех, кто знал его достаточно долго, чтобы понимать его историю. Он получил некий, более обезличенный, тип уважения и у своих новых соседей, делая то же, что и другие: держа свой дом и сад в порядке и живя без всяких происшествий. Плотная текстура особого опыта Энрико состоит в том, что он был признан в обоих образах жизни в зависимости от той общины, в которой он вращался: две идентичности, проистекающие из одного и того же дисциплинированного использования своего времени.

Если бы мир был счастливым и справедливым местом, то те, кто довольствуется уважением, возвращали

бы его миру в той же мере, в какой оно им было дано этим миром. Это была идея Фихте, которую он выразил в «Основаниях национального права»; он говорил о «взаимобразном эффекте» признания. Но реальная жизнь не столь щедра.

Энрико не любил «черных», хотя и трудился мирно в течение многих лет вместе с другими уборщиками, которые были «черными»; он не любил иностранцев, которые не были итальянцами, например, ирландцев, хотя его собственный отец едва мог говорить по-английски. Он не мог допустить борьбу между людьми одной крови. У него не было классовых привязанностей. Больше всего, однако, он не любил людей из среднего класса. Мы обращались с ним, будто он был невидимкой, «как с нулем», - считал он. Это негодование уборщика усугублялось его опасением, что из-за недостатка у него образования и его лакейского статуса «мы» имели некое тайное право поступать так. При этом свою способность к долготерпению он, по контрасту, противопоставлял хныканью и жалости к самим себе «черных», несправедливому вторжению иностранцев и привилегиям буржуазии, не заработанным ею.

Хотя Энрико и чувствовал, что достиг определенной степени социального уважения, вряд ли он хотел, чтобы сын Рико повторил его собственную жизнь. «Американская мечта» - мечта о движении своих детей вверх - мощно влекла моего друга. «Я не понимаю ни

слова из того, что он говорит», - хвастался мне Энрико несколько раз, имея в виду те случаи, когда Рико, приходя из школы домой, занимался математикой. Я слышал от многих других родителей, у которых были такие же сыновья и дочери, как Рико, нечто похожее - «я не понимаю его», но сказанное уже более жестким тоном, как будто дети бросили их. Мы все в той или иной степени переступаем границы места, предписанного нам в фамильном мифе, но продвижение вверх придает этому событию особый ракурс. Рико и другие молодые люди, поднимающиеся вверх по социальной лестнице, иногда стыдятся акцента своих родителей, который выдает их принадлежность к рабочему классу, их грубых манер, но больше всего, просто удушающе, действуют на молодых бесконечные родительские подсчеты трат, до каждого пенни, и исчисление времени в масштабе крошечных шажков. Эти «избранные дети» хотели бы отправиться в менее «регламентированное путешествие».

Сейчас, спустя много лет, благодаря этой неожиданной встрече в аэропорту, у меня появился шанс увидеть, как это все повернулось и что все-таки произошло с сыном Энрико. Я должен признаться, мне не очень понравилось то, что я увидел в зале аэропорта. Дорогой костюм Рико мог быть просто деловым «оперением», но его кольцо с печаткой - знак принадлежности к элитарной семье - казалось одновременно и фальшью, и предательством по отношению к его отцу. Так уж про-

изошло, что обстоятельства свели меня и Рико вместе в этом продолжительном перелете. Но это не было одним из тех американских путешествий, когда незнакомец изливает на вас все свои эмоциональные «внутренности», а после приземления, в аэропорту, хватает свой более чем увесистый багаж и исчезает навсегда. Я, не спрашивая разрешения, сел в кресло рядом с Рико, и в течение первого часа долгого перелета из Нью-Йорка в Вену упорно пытался, словно давя на рычаг, извлечь из него информацию.

Рико, как я узнал, воплотил в жизнь мечту отца о «движении сына вверх», но сам по себе этот факт отвергал путь его отца. Рико пренебрежительно говорил о «служителях времени» и прочих, скованных цепями бюрократии-, в противовес этому, сам он был убежден в необходимости быть открытым к переменам и к риску. И он процветал: в то время как его отец, Энрико, имел доход, который соответствовал доходу нижней четверти населения - по шкале заработной платы, доход Рико взлетел до верхних - по этой же шкале - пяти процентов населения. И все же это не было совершенно счастливой историей для Рико.

После окончания местного университета, по специальности инженер-электрик, Рико поступил в школу бизнеса в Нью-Йорке. Там он женился на сокурснице, молодой протестантке из хорошей семьи. Школа биз-

неса подготовила этих молодых людей к тому, чтобы быть мобильными и часто менять работу, - так они и поступали. За четырнадцать лет работы, которые прошли после окончания школы бизнеса, Рико сменил место жительства четыре раза.

Рико начинал как советник по технологии в венчурной инвестиционной фирме на Западном побережье как раз в ранние пьянящие дни становления компьютерной промышленности в Силиконовой Долине. Затем он переехал в Чикаго, где у него тоже все шло хорошо. На следующий переезд он решился уже во имя карьеры жены. Если бы Рико был честолюбцем, сошедшим со страниц романов Бальзака, он бы никогда так не поступил, ведь на новом месте он не получил большей заработной платы и к тому же покинул «очаги» высокотехнологической активности ради уединенной, если не сказать растительной, жизни в Миссури. Энрико, например, чувствовал некое подобие стыда, когда его Флавия пошла работать. Рико же воспринимал Жаннет, свою жену, как равного партнера, он к этому как бы адаптировался. Именно в тот момент, когда карьера Жаннет пошла вверх, у них начали «прибывать» дети.

В Миссури, где работал Рико, неопределенность новой экономики «настигла» молодого человека. В то время как Жаннет повысили по службе, Рико сократили: его фирму поглотила более крупная фирма, у которой были свои собственные аналитики. В результате семей-

ная пара совершила четвертый переезд - обратно на Восток, в пригород Нью-Йорка. Жаннет сейчас руководит большой командой бухгалтеров, он же организовал свою небольшую консалтинговую фирму.

Как бы супруги ни процветали, достигнув пика адаптивной, поддерживающей друг друга пары, оба - и муж и жена - часто начинают бояться того, что балансируют на грани потери контроля над своей жизнью. Этот страх «встроен» в истории их трудовой деятельности.

В случае с Рико этот страх потери контроля вполне очевиден: он касается управления временем. Когда Рико сообщил своим товарищам, что собирается организовать собственную консалтинговую фирму, большинство это одобрило; консультирование казалось дорогой к независимости. Но стартовав на этом пути, он обнаружил, что погрузился во множество лакейских задач, таких как, скажем, снятие копий - теперь это делать приходилось самому, тогда как раньше за него это делали другие. Он обнаружил, что погрузился в поток сетевых связей; на каждый звонок надо было ответить, самое шапочное знакомство нужно было отслеживать. Чтобы находить работу, он должен был подстраиваться под расписание других людей, которые ни в коей степени не были обязаны отвечать ему. Как и другие консультанты, он хотел работать в соответствии с контрактами, в которых четко оговаривалось, что консультант должен делать. Но эти контракты, говорит он, в большинстве

своем - фикция. Консультант обычно должен менять свой «маршрут» не раз и не два - в соответствии с прихотями или идеями тех, кто платит. У Рико не было точно определенной роли, которая позволила бы ему сказать другим: «Вот это то, что я делаю, а это то, за что я ответственен».

У Жаннет недостаток контроля носит более тонкий характер. Небольшая группа бухгалтеров, которой она руководит, делится на тех, кто работает на дому, тех, кто обычно трудится в офисе, и «фалангу» клерков низшего звена, находящихся за тысячу миль от ее офиса и связанных с ней через компьютерную сеть. В ее теперешней корпорации действуют строгие правила, отслеживание телефонных звонков и электронной почты дисциплинирует поведение бухгалтеров, которые трудятся дома. Чтобы за тысячу миль от головного офиса организовать работу клерков, с которыми она не может контактировать непосредственно, она вынуждена действовать в соответствии с формальными письменными инструкциями. Она не испытывала большей бюрократии, чем в этой, кажущейся гибкой, системе организации труда. По существу, ее собственные решения значат теперь куда меньше, чем в те дни, когда она руководила работниками, сгруппированными в одно и то же время, в одном и том же офисе.

Конечно, сначала я был не готов «пролить море слез» по поводу этой пары из мира «американской меч-

ты». Но за обедом, поданным в полете, Рико стал более откровенным, и мое сочувствие возросло. Его страх потерять контроль, как оказалось, был гораздо глубже, чем опасение потерять власть над своей работой. Он боялся, что действия, которые он вынужден предпринимать, и образ жизни, который он должен вести, чтобы выжить в современной экономике, заставляют его внутреннюю эмоциональную жизнь попросту плыть по течению.

Рико сказал, что он и Жаннет, по большей части, дружили с теми людьми, с которыми вместе работали, но многих своих друзей из-за переездов они потеряли в последние двенадцать лет, хотя, как сказал он: «мы поддерживаем с ними контакты через сеть». Рико ищет в электронной коммуникации то ощущение общности, которым Энрико наслаждался, когда посещал собрания союза уборщиков, но при этом сын считает, что коммуникация посредством сети слишком краткосрочна и поспешна. «Это похоже на общение с детьми - когда вас не бывает дома, все, что вы получаете, это новости, позже».

В каждый из четырех переездов новые соседи Рико относились к его «пришествию», как к событию, которое закрывало предыдущие главы его жизни: они спрашивали его о Силиконовой Долине или об офисе в Миссури, но Рико считает, что «они не видят этих мест»; их воображение не задействовано. Это очень по-американски. Классический американский пригород был

спальным районом, «спальной общиной». Но за время жизни предыдущего поколения возник совершенно другой тип пригорода, экономически более независимый от урбанистического ядра, на самом же деле - это ни город и ни деревня, а такое место, которое возникает как бы по мановению волшебной палочки застройщика, процветает и начинает приходить в упадок в течение жизни одного поколения. Такие общины не лишены социальности или добрососедства, но никто в этих общинах не становится долгосрочным свидетелем жизни другого человека.

Мимолетный характер дружбы и самой местной общины образует своего рода фон, который оттеняет наиболее серьезные внутренние тревоги Рико о его семье. Подобно Энрико, его сын смотрит на работу как на средство служения своей семье, но, в отличие от Энрико, обнаруживает, что требования работы мешают достижению этой цели. Сначала я подумал, что он говорит о слишком знакомом всем нам конфликте между временем для работы и временем для семьи. «Мы приходим домой в семь, готовим ужин, стараемся выкроить часик, чтобы проверить домашнее задание у детей, а затем занимаемся своими рабочими бумагами». Когда на работе «запарка» - а она в его консалтинговой фирме может длиться месяцами, - «похоже я даже не знаю, кто мои дети». Его волнует и настоящая анархия, в которую погружается его семья, и то, что он «забрасывает» своих

детей, чьи потребности не могут быть спрограммированы так, чтобы соответствовать требованиям его работы.

Услышав это, я попытался приободрить его. Моя жена, приемный сын и я прожили похожую, полную напряжения жизнь. «Вы к себе несправедливы, - сказал я. - Тот факт, что Вас это так сильно волнует, означает, что вы делаете все возможное для своей семьи». Хотя он и несколько расслабился при этих словах, по сути дела, я его не понял.

Я знал, что когда Рико был еще мальчиком, его раздражала авторитарность Энрико. Он говорил мне, что его удушает атмосфера тех мелочных правил, которыми руководствуется в жизни его отец-уборщик. Теперь же, когда он сам стал отцом, его преследует страх, что он не сумел привить своим детям должной моральной дисциплины, и более всего он опасается, что его дети станут «уличными крысами», которые бесцельно целыми днями болтаются на парковках у торговых центров, пока их родители заняты в своих офисах.

Поэтому он хочет подать сыну и дочерям пример решительности и целеустремленности, так как «вы же не можете просто сказать детям, чтобы они были вот такими»: а должны подать пример. Объективный пример, который он мог бы продемонстрировать, - это его продвижение вверх, что они воспринимают как нечто должное, как некую историю, которая принадлежит прошлому, но не их собственному прошлому, а будто

это некий рассказ, который уже написан. Однако больше всего его тревожит то обстоятельство, что он не может представить детям свою трудовую жизнь как пример того, как они должны вести себя: высокие качества хорошей работы не являются высокими качествами хорошего характера.

Как я понял позже, источник этого страха - разрыв, который отделяет поколение Энрико от поколения Рико. Представители бизнеса и журналисты подчеркивают, что глобальный рынок и использование новых технологий являются фирменным знаком капитализма нашего времени. Такое утверждение достаточно верно, но упущен из виду еще один параметр изменения - новые способы организации времени, особенно рабочего времени.

Самым приметным знаком этого изменения может служить лозунг «Ничего долгосрочного!» Из трудовой деятельности как бы исключается традиционное развитие карьеры - шаг за шагом, через коридоры одного или двух учреждений; так же обстоит дело и с полной реализацией какого-либо одного набора навыков и умений в период трудовой деятельности. Сегодня молодой американец, имеющий за спиной хотя бы два года колледжа, должен быть готов к тому, что за время его трудовой деятельности ему придется сменить рабочее место, по меньшей мере, 11 раз, а базу своих навыков и умений, тоже, по меньшей мере, - три раза в течение сорока лет трудовой деятельности.

Некий управленец из компании «Американ Телефон Энд Телеграф» (АТТ) утверждает, что принцип «Ничего долгосрочного!» изменяет само значение работы:

«В компании "ЭйТиТи" мы должны продвигать в жизнь целую концепцию рабочей силы как чего-то условного, зависящего от обстоятельств, хотя большинство из этих "условных работников" находится внутри наших стен. Понятие "работа" заменяется понятием "проекты" и "области деятельности"»¹.

Корпорации тоже многие из своих задач переадресовали «глубинке», то есть то, что когда-то они делали постоянно у себя, в своих зданиях, они передали маленьким фирмам и людям, которые работают по найму на основе краткосрочных контрактов. Самый быстро растущий сектор американской рабочей силы - это, например, люди, которые работают по контракту с агентствами по временному трудоустройству².

«Люди как бы изголодались по переменам, - утверждает менеджер Джеймс Чэмпи, - рынок "влеком потребителем" как никогда до этого в истории»³. Рынок, согласно этому утверждению, слишком динамичен, чтобы позволить год за годом делать вещи одним и тем же способом или делать одну и ту же вещь. Экономист Беннет Харрисон полагает, что источник этой тяги к изменениям находится в «нетерпеливом капитале», желании быстрого оборота; так, например, средняя продолжительность времени пребывания акций на аме-

риканских и британских биржах сократилась на 60% за последние 15 лет. Рынок полагает, что быстрый рыночный оборот лучше всего генерируется организационными изменениями.

Долгосрочный порядок, к которому стремится новый режим, надо отметить, сам по себе был короток - десятилетия, которые приходится на середину XX века. Капитализм XIX века «кренился на бок» от катастрофы к катастрофе на фондовых рынках и от иррациональности в корпоративных инвестициях; дикие качели деловых циклов лишали людей уверенности в завтрашнем дне. Во время поколения Энрико, после Второй мировой войны, этот беспорядок был взят под контроль в большинстве развитых экономик: сильные профсоюзы, государство, гарантирующее социальное обеспечение, и крупномасштабные корпорации объединились, чтобы «произвести» эру относительной стабильности. Этот период времени, продолжительностью в 30 лет или около того, обозначает «стабильное прошлое», которому бросает вызов новый режим.

Изменение в современной организационной структуре сопровождается краткосрочным, контрактным или эпизодическим трудом. Корпорации стремились убрать бюрократические уровни, чтобы стать менее плоскостными и более гибкими организациями. Вместо организаций, существовавших в виде пирамид, менеджмент хочет сейчас придумать сетевую систему.

«Подобные сетям структуры легче в движении, чем пирамидальные иерархии, - заявляет социолог Уолтер Пауэлл, - они в большей степени готовы к переформированию и перенацеливанию, чем затвердевшие иерархии»⁴. Это означает, что как продвижения по карьерной лестнице, так и увольнения зачастую уже не базируются на ясных и фиксированных правилах, а рабочие задания четко не определяются; сеть постоянно переопределяет свою структуру.

Руководитель из компании «Ай Би Эм» (IBM) как-то сказал Пауэллу, что гибкая корпорация «должна стать архипелагом взаимосвязанных видов деятельности»⁵ «Архипелаг» - это вполне подходящий образ для определения коммуникаций в сетевой системе: коммуникации осуществляются подобно путешествию между островами - но, благодаря современным технологиям, со скоростью света. Компьютер стал ключевым фактором этой замены медленных, забитых «тромбами» коммуникаций, которые имели место в традиционной цепи передачи команд. Быстрорастущий сектор рабочей силы имеет дело с компьютерными услугами и программным обеспечением, это область, в которой трудятся Жаннет и Рико; компьютер сейчас используется буквально на всех работах, многими способами, и работниками всех рангов. (Пожалуйста, посмотрите таблицы 1 и 2 в Приложении, чтобы представить себе статистическую картину).

Из-за всех этих причин опыт существования Энрико в долгосрочном нарративном времени, его движения по установленным маршрутам стал нефункциональным. А Рико пытался объяснить мне - и, возможно, самому себе, - что материальные изменения, воплощенные в девизе «Ничего долгосрочного!», стали и для него нефункциональными - и в плане личностного поведения, и, особенно, в отношении семейной жизни.

Возьмите вопрос о причастности и преданности. Следование принципу «Ничего долгосрочного!» подвергает коррозии доверие, преданность и взаимные обязательства. Доверие, конечно, может быть чисто формальным делом; как, например, тогда, когда люди приходят к согласию в сделке или полагаются друг на друга в соблюдении правил игры. Но более серьезный опыт доверия обычно бывает менее формальным - это когда люди знают, на кого они могут положиться, если перед ними возникнет трудная, а то и почти неразрешимая задача. Чтобы такие социальные связи возникли, а затем пустили корни в трещинах и щелях социальных институтов, требуется время.

Краткосрочная структура современных институтов ограничивает период вызревания неформального доверия. Особенно часто вопиюще нарушаются взаимные обязательства тогда, когда новые предприятия продаются в первый раз. В стартующих фирмах долгие рабочие часы и интенсивные усилия требуются от всех, но

когда фирмы становятся публичными, то есть когда они действительно могут предложить открыто реализуемые акции, основатели фирм часто готовы распродать их и получить живые деньги, кинув, как говорится, служащих низшего звена. Если некая организация,неважно новая она или старая, действует как гибкая свободная сетевая структура, а не управляется верхними эшелонами жесткими административными методами, то такая сеть тоже может ослабить социальные связи. Социолог Марк Грановеттер говорит, что современные организационные сетевые системы отличаются «силой слабых связей», под этим он отчасти подразумевает, что текучие формы ассоциации более полезны людям, чем долгосрочные связи, а отчасти - что сильные социальные связи, наподобие преданности, перестали быть обязательными⁶. Эти слабые связи воплощены в командной работе, при которой команда продвигается от задания к заданию и состав ее все время меняется.

Сильные связи зависят, по контрасту, от долговременной ассоциации. И будучи более личностными, они зависят от стремления людей выстраивать устойчивые связи с другими. Отталкиваясь от слабых краткосрочных связей, существующих в сегодняшних институтах, Джон Коттер, профессор Гарвардской школы бизнеса, советует молодым людям работать скорее «снаружи», чем «внутри» организаций. Он отдает предпочтение консультированию перед перспективой оказаться

«запутанным» в долгосрочном найме; преданность организации - ловушка в экономике, где «концепции бизнеса, проекты продукции, конкурентная способность, капитальное оборудование и все виды знания имеют всё более короткие периоды жизни, доверия»⁷. Консультант, который руководил недавним сокращением сотрудников в компании «Ай Би Эм», говорит, что как только служащие «поймут [что они могут не зависеть от корпорации], они станут конкурентоспособными»⁸. Непривязанность и поверхностная кооперативность - эти доспехи для ведения дел с современной реальностью получше, чем поведение, которое базируется на ценностях верности и служения.

Временной параметр нового капитализма в большей степени, чем высокотехнологичная информация, глобальные фондовые рынки или свободная торговля, воздействует на эмоциональную жизнь людей вне их рабочего места. В применении к семейной жизни принцип «Ничего долгосрочного!» означает: «Продолжайте двигаться! Не привязывайтесь ни к чему и не жертвуйте ничем!». Во время нашего полета Рико в какой-то момент неожиданно взорвался: «Вы даже не можете себе представить, каким тупым я чувствую себя, когда говорю с моими детьми о привязанности! Это абстрактная ценность, они нигде ее не видят». Тогда, за ужином, я не понял этого эмоционального взрыва, который, казалось, возник из ничего. Но то, что он имел

в виду, сейчас я понимаю как его рефлексию над самим собой. Он имел в виду, что дети не видят, что привязанность «практикуется» в жизни самих родителей или в поколении родителей.

Точно так же Рико ненавидит акцент на командной работе и открытой дискуссии, которыми отмечены просвещенные и гибкие организации в силу того, что эти ценности переносятся в сферу личной жизни. «Практикуемая» дома командная работа деструктивна говорит об отсутствии родительского авторитета и твердой направляющей руки в воспитании детей. «Мы с Жаннет, - сказал он, - знавали множество родителей, которые забалтывали каждую семейную проблему до смерти из страха сказать "Нет!", родителей, которые слишком внимательно слушали детей, предпочитая хорошо понимать их, но не применять власть». «Как результат, - подытожил он, - мы видели слишком много дезориентированных детей».

«Вещи должны оставаться цельными», - заявил мне Рико. И опять я сначала не очень уловил его мысль, тогда он пояснил, что имел в виду, на примере просмотра телепередач у них дома. Рико и Жаннет, что весьма необычно, ввели в доме правило обсуждать с сыновьями степень соответствия между кинофильмами или программами, которые мальчики смотрели по телевизору, и событиями, отраженными в газетах: «Иначе это просто некая мешанина из образов». Но большинство из этих

связей касалось насилия или феноменов сексуальности, которые дети видели по телевидению. В свое время, его отец, Энрико, постоянно пользовался маленькими притчами, чтобы, поучая детей, лучше донести до них какие-то правила поведения; эти иносказания он заимствовал из опыта своей работы в качестве уборщика, например: «Нельзя не замечать грязь, ведь она сама по себе не уйдет». Когда я познакомился с Рико, в бытность его еще подростком, он воспринимал эти домашние образцы мудрости с известной долей стыдливости. Поэтому сейчас я спросил Рико, придумывает ли и он такие притчи или же просто извлекает этические правила из своего трудового опыта. Рико сначала ушел от прямого ответа: «Телевидение не так много показывает и говорит об этом». А затем сказал: «Ну, нет, я не говорю в таком стиле».

Поведение, которое приносит успех или просто обеспечивает выживание на работе, мало что может дать Рико для модели роли родителя. Действительно, для этой современной пары проблема носит противоположный характер - их заботит, как уберечь свои семейные отношения и не поддаться поведению краткосрочного типа, умонастроению «здравствуй-прощай», и, прежде всего, не поступиться такими ценностями, как преданность и причастность, которые обесцениваются на современной работе. На место хамелеоновских ценностей новой экономики, вроде формального дол-

га семья, какой ее видит Рико, должна поставить ценности доверительности, причастности и целеустремленности. Это достоинства долгосрочного характера.

Такой конфликт между семьей и работой ставит некоторые вопросы и о самом опыте взрослого человека. Как можно преследовать долгосрочные цели в обществе краткосрочного типа? Как могут поддерживаться в нем долговременные социальные отношения? Как может человеческое существо разработать нарратив своего самоосуществления и сконструировать историю своей жизни в обществе, «составленном» из эпизодов и фрагментов? Вместо этого новая экономика питается опытом, который текуч и кратковременен, меняется от места к месту, от работы к работе. Если бы я мог сформулировать дилемму Рико более масштабно, я бы сказал, что капитализм краткосрочного типа угрожает подвергнуть коррозии его характер, особенно те качества характера, которые связывают человеческие существа друг с другом и которые дают каждому из нас чувство устойчивого и поддерживаемого «Я».

К концу обеда мы оба погрузились в собственные размышления. Четверть века назад я полагал, что поздний капитализм достиг чего-то вроде своего конечного осуществления, при котором если даже и было больше рыночной свободы и меньше правительственного контроля, «система» тем не менее проникала в повседнев-

ный опыт людей, что она, как всегда, делала, используя факторы успеха и неудачи, доминирования и подчинения, отчуждения и потребления. Для меня самого вопросы культуры и характера вполне укладывались в эти знакомые категории. Но сегодня опыт молодого человека не может быть «схвачен» этим старым укладом мысли.

Разговор о семье, очевидно, заставил и Рико погрузиться в раздумья о своих этических ценностях. Когда мы направились в хвост самолета покурить, он вдруг сказал, что в прошлом был либералом, в великодушном американском смысле этого слова, что подразумевало стремление заботиться о бедных и хорошее отношение к меньшинствам, наподобие черных или гомосексуалистов. Нетерпимость Энрико по отношению к черным и к иностранцам заставляла его сына испытывать стыд. Хотя, как говорит Рико, с того времени, как он сам начал работать, он стал «культурным консерватором». Как и большинство его сослуживцев, он поносит «социальных паразитов» - они воплощены для него в фигуре женщины-матери, которая, сидя на пособии, тратит государственные чеки на выпивку и наркотики. Он также уверовал в твердые драконовские стандарты общественного поведения, которые противостоят ценностям так называемого «либерального воспитания», некоего подобия свободной дискуссии на производстве. Пример этого общественного идеала, по мнению Рико, - предложение, которое сейчас циркулирует в некоторых

консервативных кругах: забирать детей у плохих родителей и помещать их в приюты.

Мое боевое оперение пришло в движение, и мы яростно заспорили, утопая в клубах дыма, который поднимался над нами. В начале мы не слушали друг друга. (Когда я просматриваю мои заметки, я понимаю, что Рико даже немного нравилось провоцировать меня.) Он знал, что его культурный консерватизм - это просто некое идеализированное символическое сообщество. На самом же деле он не стремился к тому, чтобы упрянуть детей по приютам. У него, конечно, было мало взрослого опыта того консерватизма, который оберегает прошлое, например, другие американцы относились к нему каждый раз, когда он переезжал на новое место так, как будто бы его жизнь только начиналась, а прошлое предавалось забвению. Культурный консерватизм, на который он «подписался», принимает форму завета поддерживать связность, которая, как он чувствует, отсутствует в его жизни.

Что же касается семьи, то его ценности не просто вопрос ностальгии. На самом деле Рико не нравилась та практика родительского правления, которую на нем отработал Энрико. Он не хотел бы вернуться к тому линейному времени, которое определяло существование Энрико и Флавии, даже если бы и мог. Он посмотрел на меня с некоторой неприязнью, когда я сказал ему, что, будучи университетским профессором, имею пожиз-

ненное рабочее место. Он рассматривал неопределенность и риск, как вызов, продуцированный работой; в качестве консультанта он научился быть адаптивным командным игроком.

Но эти формы гибкого поведения не помогали Рико, когда он выступал в роли отца или члена «общины», ведь он хотел поддерживать устойчивые социальные связи и предложить своим детям надежное «руководство». А это противоречило разорванным связям на рабочем месте, дурному предчувствию, что его дети могут стать «крысами с проспекта». Всеми этому Рико и противопоставлял идею долговременных ценностей. И, таким образом, попадал в ловушку.

Все особые ценности, на которые он ссылался, - это утвердившиеся, устойчивые правила: некий родитель твердо говорит «нет»; некое сообщество предписывает трудиться; иждивенчество является злом. «Причуды» обстоятельств исключаются из этих этических правил, ведь именно от этих случайных превратностей Рико и хочет защититься. Но трудно воплотить в жизнь такие «вневременные» правила.

Об этом свидетельствовали и слова, которые использовал Рико, чтобы описать свои передвижения по стране за последние 14 лет. Хотя многие из этих передвижений совершались не по его собственному желанию, он редко использовал пассивный залог, рассказывая подробно об этих событиях. Так, ему явно трудно

давалось выражение «меня сократили»; вместо этого, описывая событие, которое сломало его жизнь в Миссури, он говорил: «я столкнулся с кризисом и я должен был принять решение». Вспомнив об этом кризисе, он сказал: «Я сам делаю свой собственный выбор и я беру на себя полную ответственность за то, что так много переезжаю». Это было очень похоже на то, что говорил его отец. Выражение «возьми ответственность на себя» - было самым важным в лексиконе Энрико. Но Рико не знал, как действовать согласно этому принципу.

Я спросил Рико: «Когда тебя сократили в Миссури, почему ты не протестовал, почему не сражался?»

«Да, конечно, я испытывал гнев, но это не приносит пользы. Не было ничего несправедливого в действиях корпорации, делающей свои операции более компактными. Что бы там ни было, я должен был сам справляться с последствиями. Мог ли я попросить Жаннет переехать со мной еще раз ради меня? Ведь для нее это было бы так же плохо, как и для детей. Так следовало ли мне просить ее? Кому я должен был написать письмо об этом?»

Не было действия, которое он мог бы предпринять. Как раз поэтому он чувствует себя ответственным за то событие, которое оказалось вне его контроля; он в буквальном смысле взял его на себя, как свое собственное бремя. Но что означает «взять на себя ответственность»? Его дети воспринимают мобильность как спо-

соб устройства этого мира; его жена действительно благодарна ему за то, что он ради нее решил переехать. И все же заявление «я беру ответственность на себя за все эти переезды» прозвучало в устах Рико как прямой вызов. Достигнув этого пункта нашего разговора, я понял, что последнее, что я мог сказать в ответ на этот вызов, было бы: «Каким же это образом ты мог считать себя ответственным»? Это был бы разумный вопрос и в то же время - оскорбительный, ведь он звучал бы как «ты в действительности ничего не значишь».

У Рико некое фаталистическое, унаследованное от старого мира восприятие людей, которые с рождения принадлежат к определенному классу или жили в определенных условиях и которые сделали максимум возможного в пределах этих ограничений. События, подобные увольнению, происходили с ним вне его контроля; в таком случае он с ними справлялся. Что касается этого момента спарринга с Рико, который я только что процитировал, то он может прояснить, что чувство ответственности у Рико было более безусловным. Что привлекает внимание, так это его неуклонное стремление сделать так, чтобы его ответственность считали качеством характера, а не особенной линией поведения. Гибкость ситуации подвигла его к утверждению абсолютной силы воли - как основы его собственного этического характера.

Принятие на себя ответственности за события, которые тебе неподвластны, может показаться давно зна-

комым «приятелем», сопровождающим чувство вины, но вряд это можно отнести к Рико, по крайней мере, так показалось мне. Это отнюдь не погруженный в себя, занимающийся самобичеванием человек. Не утратил он и своего мужества, столкнувшись с обществом, которое кажется ему расколотым на фрагменты. Правила, которые он формулирует для человека с настоящим характером, могут показаться упрощенными или даже детскими, но, опять-таки, и с такой точки зрения нельзя судить его. Он в известной мере реалист: так, он не видел никакого смысла в том, чтобы известить письмом своих нанимателей о том хаосе, в который они ввергли его семью. Поэтому Рико сосредоточился на своей собственной всеохватной решимости сопротивляться, не желая плыть по течению. Он особенно хотел противостоять «кислотной» эрозии таких качеств личности, как верность, причастность, целеустремленность и решительность, которые по самой своей природе долгосрочны. Тем самым он утверждал вневременные ценности, которые как раз и свидетельствуют, кто он есть - навсегда, постоянно, сущностно. Его воля стала статичной; он попал в ловушку абсолютного утверждения ценностей.

Что отсутствует в пространстве между полярными противоположностями текучего опыта и статичного утверждения? Это нарратив, который мог бы организовать поведение человека. Нарративы - это больше, чем простые хроники событий, они дают форму движению

времени вперед, предполагая объяснение причин, почему все происходит именно так, а не иначе, показывают последствия. У Энрико был нарратив для своей жизни, линейный и кумулятивный, некий нарратив, который имел смысл в высшей степени бюрократизованном мире. Рико же живет в мире, отмеченном краткосрочной гибкостью и текучестью; этот мир не предлагает многого в экономическом или в социальном плане, в отношении нарратива. Корпорации распадаются и сливаются, работы возникают и исчезают, и, таким образом, событиям не хватает связи. Созидательная деструкция, как утверждал Шумпетер, размышляя о предпринимателях, нуждается в людях, которые чувствуют себя комфортно, не размышляя о последствиях изменений или просто не желая знать, что произойдет дальше. Хотя большинство людей будет чувствовать себя достаточно неуютно, имея дело с переменами в такой беспечной и небрежной манере.

Конечно, Рико не хочет жить, как «человек Шумпетера», хотя в этой жестокой борьбе за выживание он показал себя не так уж плохо. «Изменение» означает просто медленное течение; Рико тревожится, что его дети будут «течь» этически и эмоционально, но, как и тогда, в истории с работодателями, у него нет ничего вроде письма, которое он мог бы написать своим детям, чтобы оно послужило им «руководством» во времени. Уроки, которые он хочет преподать им, столь же вне-

временны, как и его собственное чувство решимости, которое означает, что его этические принципы применимы, как ему кажется, к любому случаю. Смятение и волнение, которые несут перемены, заставили его впасть в противоположную крайность; возможно, поэтому он не может преподнести своим детям собственную жизнь в виде иллюстрированного рассказа, возможно, поэтому у того, кто его слушает, не возникает чувства, что перед ним человек, характер которого раскрывается в процессе жизни или что его идеалы со временем эволюционируют.

Я описал эту встречу, потому что опыт Рико со временем, местом и работой не уникален; не уникальна и его эмоциональная реакция. Обстоятельства времени при новом капитализме создали конфликт между характером и опытом, опыт «вывихнутого» времени угрожает лишить людей способности придавать своему характеру форму некоего устойчивого нарратива.

В конце XV века поэт Томас Хокклиф в своей поэме «Правление князей» восклицал: «Увы, где эта неизменность мира?». Еще раньше этот возглас звучал и у Гомера, и у Иеремии в Ветхом Завете⁹. На протяжении почти всей своей истории люди принимали как должное тот факт, что их жизни могут претерпеть неожиданные метаморфозы из-за войн, мора или других несчастий, и поэтому, чтобы выжить, они должны были импровизировать. Наши родители и деды были полны тревоги и

опасений в 1940 году, пережив Великую Депрессию и стоя лицом к лицу с гнетущей перспективой мировой войны.

Что отличает неопределенность сегодняшнего дня? То, что эта неопределенность существует без наличия какого-либо угрожающего исторического катаклизма, эта неопределенность как бы вплетена в повседневную деятельность энергичного капитализма. Нестабильность ныне воспринимается как норма, предприниматель у Шумпетера выступает в качестве идеального «Повседневного Человека». Возможно, коррозия характера - это неизбежное следствие этой нестабильности. Девиз «Ничего долгосрочного!» дезориентирует действия, рассчитанные на длительный период, ослабляет связи доверия и причастности и отлучает волю от поведения.

Я думаю, что Рико знает, что он одновременно и преуспевший, и запутавшийся человек. Гибкое поведение, которое принесло ему успех, ослабляет его собственный характер способами, для которых не существует эффективных противоядий. Если он, Рико, и есть тот самый «Повседневный Человек» для нашего времени, то его всеобщность определяется именно этой дилеммой преуспеяния и сомнения.

ГЛАВА 2

Рутина

СУЩЕСТВУЮТ ВЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ, объясняющие, почему Рико сражается, чтобы придать смысл времени, в котором он живет. Современное общество подняло мятеж против рутины бюрократического времени, которое может парализовать производство, или правительство, или другие институты. Проблема Рико заключается в том, что же делать с самим собой, когда этот мятеж против рутины увенчается успехом.

Хотя на заре промышленного капитализма не было столь очевидно, что рутина представляет собой зло. В середине XVIII века казалось, что повторяющийся труд может вести в два явно различных направления: одно - положительное и плодотворное, другое - разрушительное. Позитивная сторона рутины была описана Дидро

в его великой «Энциклопедии», публиковавшейся с 1751 по 1772 год; негативная сторона регулируемого рабочего времени была в высшей степени драматично изображена в труде Адама Смита «Богатство наций», опубликованном в 1776 году. Дидро верил, что рутина в работе может быть подобна любой другой форме механического заучивания, необходимого «учителя». Смит же полагал, что рутина отупляет мозг. Сегодня общество на стороне Смита. Дидро высказал предположение, что мы могли бы потерять, приняв сторону его оппонента.

Самые ударные статьи в «Энциклопедии» Дидро, обращенные к его благовоспитанной аудитории, были посвящены повседневной жизни - это были статьи о промышленности, различных ремеслах, сельском хозяйстве. Их сопровождала серия гравюр, которые наглядно показывали, как сделать стул или точильный камень. Рисунок середины XVIII века отмечен элегантностью линии, но большинство художников использовали эту элегантность, чтобы изобразить сцены аристократического досуга или ландшафт; иллюстраторы же «Энциклопедии» поставили эту элегантность на службу повседневному труду, изобразив молотки, печатные станки, молоты для забивания свай. Главным, как в тексте, так и в рисунках, было утверждение изначального достоинства труда¹⁰.

Исключительные достоинства рутины изображаются в пятом томе «Энциклопедии», в серии гравюр, показывающих действующую бумажную фабрику в Ла Англэ, в 50 милях к югу от Парижа, рядом с городом Мотанжи. Она спроектирована наподобие дворца - с главным корпусом, соединенным под двумя прямыми углами с крыльями меньшего размера; снаружи мы видим цветники и аллеи вокруг фабрики. Они выглядят так, как могли бы выглядеть на территории загородного дома аристократа.

Окружающая обстановка этой образцовой фабрики - столь приятная нашему взору - на самом деле драматизирует великую трансформацию труда, которая началась во времена Дидро: ведь здесь жилище отделяется от места работы. До середины XVIII века домашнее хозяйство служило в качестве физического центра экономики. В сельской местности семьи производили большую часть вещей, которые сами же и потребляли; в городах, вроде Парижа или Лондона, ремесленное производство также сосредоточивалось в семейных жилищах. В доме булочника, например, ремесленники, подмастерья и ученики, а также биологическая семья самого пекаря - все «принимали пищу вместе, и пищей обеспечивались все вместе, так как предполагалось, что все спят и живут в этом доме», - пишет историк Герберт Эплбаум. Далее он отмечает: «стоимость выпечки хлеба... включала в себя стоимость жилья, питания и одеж-

ды всех, кто работал на хозяина. Зарплата в денежном выражении была только частью этой стоимости»¹¹. Антрополог Даниэль Дефер называет это «домашней экономикой», вместо рабства заработной платы здесь царило неразделимое сочетание крова и подчинения воле хозяина.

Дидро изображает в Ла Англэ новый порядок работы, отрезанной от дома. Фабрика не предоставляла рабочим жилья на своей территории; действительно, эта фабрика стала одной из первых во Франции, которая нанимала работников, живших вдалеке от места ее расположения, поэтому они должны были большей частью ездить на работу на лошадях, нежели ходить пешком. Эта фабрика была также одной из первых, которая стала выплачивать зарплату напрямую малолетним работникам, а не их родителям. Привлекательность, даже элегантность, внешнего вида бумажной фабрики предполагает, что гравер рассматривал это разделение работы и жилища в благоприятном свете.

В таком же свете показана фабрика и изнутри: везде царит порядок. На самом же деле приготовление бумажной массы в XVIII веке было грязной и зловонной операцией. Лохмотья, которые использовали для бумаги, часто снимали с трупов, затем это тряпье гнило в чанах в течение двух месяцев, чтобы отделилась масса от волокон. Но на гравюре в Ла Англэ на полах нет пятен, а рабочие не похожи на людей, которые борются с при-

стулом тошноты. В изображении помещения, где мочало сбивают в пульпу специальным прессом, - это самая грязная из операций - люди вообще отсутствуют. На самом же деле в помещении, где осуществлялось самое изощренное разделение труда: пульпа вычерпывалась, затем прессовалась в тонкие листы - и три ремесленника действовали воистину с балетной координацией.

Секрет этого производственного порядка заключался в очень точных рутинных операциях. Ла Англэ была фабрикой, на которой все имело предназначенное ему место и где каждый знал, что нужно делать. Но для Дидро рутина такого вида не означала простое бесконечное механическое повторение некоей задачи. Школьный учитель, который настаивает, чтобы ученик запомнил 50 строчек стихотворения или поэмы, хочет, чтобы поэзия «складировалась» в мозгу ученика, а затем была воспроизведена, как по команде, и использована при оценке других поэм. В своем «Парадоксе об актере» Дидро постарался объяснить, как актер или актриса постепенно достигают глубины в постижении некоей роли, повторяя строчки текста снова и снова. Вот это достоинства повторения он предполагал найти и в промышленном труде.

Производство бумаги - это не бездумная работа. Дидро верил - опять же по аналогии с искусством, - что повторяемые операции постоянно совершенствуются по мере того как рабочие научаются тому, как

нужно манипулировать и изменять каждую стадию рабочего процесса. Если шире, то «ритм» работы - это значит, что, повторяя некую определенную операцию, рабочий находит возможность ускорить или замедлить ее, что-то изменить, «играть» с материалами, развивать новые навыки - точно так же, как музыкант овладевает темпом при исполнении того или иного музыкального произведения. Благодаря повторению и ритму рабочий может достичь, как говорил Дидро, «единения мысли и руки» в трудовой деятельности¹².

Конечно, это - идеал. Дидро предлагает доказательства наглядного и тонкого рода, чтобы сделать свою точку зрения убедительной. На бумажной фабрике маленькие мальчики, чьи обязанности заключались в том, чтобы резать вонючее тряпье, изображены работающими в отдельном помещении, без надзора взрослых. На разметке, сушке и других операциях мальчики, молодые женщины и здоровые крепкие мужчины работают бок о бок; здесь аудитория «Энциклопедии» в буквальном смысле видела равенство и братство. Что делает это изображение особенно визуальным убедительным, так это выражение лиц рабочих. Неважно, сколь трудно дело, которым они занимаются, - лица рабочих спокойны и как бы отражают убежденность Дидро в том, что именно благодаря труду человеческие существа могут пребывать в мире с самими собой. «Давайте работать, без теоретизирования, - говорит Мартин в «Кандиде»

Вольтера. - Это единственный способ сделать жизнь выносимой». Хотя Дидро и был больше склонен к теоретизированию, но, как и Вольтер, верил, что благодаря овладению рутинной и ее ритмами, люди берут на себя контроль и умиротворяются.

Адаму Смиту эти изображения упорядоченной эволюции, братства и спокойствия представляются несбыточной мечтой. Рутинная омертвляет дух. Рутинная, по крайней мере та, какая была в нарождающемся капитализме, которому он был свидетелем, казалось, не допускала какую-либо связь между обыкновенным трудом и позитивной ролью повторения в «деланьи» искусства. Когда в 1776 году Адам Смит опубликовал «Богатство народов», его восприняли и продолжают воспринимать, как апостола этого нового капитализма. Это произошло из-за декларации, которую он сделал в начале своей книги в пользу свободного рынка. Но Смит больше, чем апостол экономической свободы: он полностью осознавал и темную сторону рынка. Это открылось ему, собственно, при рассмотрении рутинной организации времени в этом новом экономическом порядке.

«Богатство народов» основывается на одном великом озарении: Смит верил, что свободное обращение денег, товаров и труда потребует от людей выполнения все более специализированных задач. Рост свободных рынков сопровождается разделением труда в обществе.

Мы легко поймем идею - метафору Смита о разделении труда, обратившись к пчелиному улью: по мере того, как улей увеличивается в размерах, каждая из его ячеек становится местом для некоего особого вида труда. Излагая формально, все цифровые параметры обмена - будет ли это величина денежного запаса или количество товаров на рынке - нераздельно связаны со специализацией производственных функций.

Собственный графический пример Адама Смита - фабрика по производству булавок и шпилек. (Не современных швейных иголок: булавки XVIII века были эквивалентами наших гвоздиков с широкими шляпками и маленьких гвоздиков, которые используются в столярном деле). Смит подсчитал, что изготовитель булавок, который все делает сам, может в лучшем случае произвести несколько сотен булавок в день. А на булавочной фабрике, действовавшей согласно новым принципам разделения труда, где изготовление булавок было разделено на составные части и каждый рабочий выполнял только одну из них, изготовитель булавок мог произвести более 16 тысяч штук в день¹³. Торговля, в которую вовлекается эта фабрика, в условиях свободного рынка будет только стимулировать потребность в булавках, что вызовет к жизни более крупные предприятия с еще более изощренным разделением труда.

Подобно бумажной фабрике Дидро, булавочная фабрика Адама Смита - это место для работы, но не место,

где живут. Разделение дома и труда, говорил Смит, есть самое важное из всех видов современного разделения труда. И так же, как бумажная фабрика Дидро, булавочная фабрика Смита действует слаженно благодаря повторяющимся операциям, когда каждый рабочий выполняет только одну функцию. Булавочная фабрика Смита отличается от описания бумажной фабрики его видением относительно разрушительности такой организации рабочего времени с человеческой точки зрения.

Мир, в котором жил Адам Смит, конечно, давно уже был знаком с рутинными процедурами и расписаниями времени. Церковные колокола, начиная с VI века нашей эры, «размечали» дневное время на религиозные единицы; в период раннего Средневековья бенедиктинцы предприняли очень важный шаг, когда стали звонить в колокола, чтобы обозначить время не только для молитвы, но и для работы, и приема пищи. Ближе ко времени, в которое жил Смит, механические часы заменили церковные колокола, а к середине XVII века уже были широко распространены карманные часы. Теперь математически точное время можно было определить, где бы человек ни был, находился ли он в пределах видимости церкви или слышимости ее колоколов - это уже не имело значения. Время, таким образом, перестало зависеть от пространства. Но тут возникает вопрос: почему дальнейшее распространение этой регламентации времени оказалось для человека бедствием?

«Богатство наций» - очень солидная по объему книга, и пропагандисты новой экономики уже во времена Смита имели обыкновение обращаться лишь к ее драматическому и внушающему надежду началу. Но по мере чтения книги она становится все мрачнее и мрачнее; булавочная фабрика представляется все более зловещим местом. Смит признает, что разбивка заданий, связанных с производством булавок, на составные части обрекает каждого отдельного их изготовителя на отупляюще нудный день, когда час за часом проходят за выполнением одной и той же маленькой операции. В какой-то момент эта рутинная работа становится саморазрушительной, потому что человеческие существа теряют контроль над своими собственными действиями. Отсутствие же ощущения времени означает, что люди умственно мертвеют.

Капитализм его времени, как полагал Смит, был в процессе пересечения великого «водораздела», когда «те, кто трудятся больше, получают меньше» при этом новом порядке. Он думает, прежде всего, о человеческих качествах, нежели о заработной плате¹⁴. В одном из своих самых мрачных пассажей из «Богатства наций» он пишет:

«С дальнейшим развитием разделения труда занятость все большего числа людей, которые живут трудом... оказывается привязанной к нескольким очень простым операциям, часто к одной или двум...

...Человек, чья целая жизнь потрачена на исполнение нескольких простых операций... обычно становится настолько тупым и невежественным, насколько это возможно для человеческого существа»¹⁵.

Таким образом, промышленный рабочий не имеет понятия ни о том, что значит располагать собой, ни о том, что такое живая экспрессивность актера, который запомнил наизусть тысячу строк. Сравнение рабочего и актера, сделанное Дидро, является ложным, потому что рабочий не контролирует свою работу. Изготовитель булавок становится «тупым и невежественным» существом в процессе разделения труда; повторяющаяся природа его работы «усмирила» его. По этим причинам индустриальная рутинная работа угрожает ослабить самые основы человеческого характера.

Если вот такой Адам Смит кажется до странности пессимистичным, то это происходит, возможно, только потому, что на самом деле он был более сложным мыслителем, чем пытается представить его капиталистическая идеология. В действительности, еще раньше, в работе «Теория моральных чувств», он утверждал высокую значимость взаимного сочувствия и способности отождествлять себя с нуждами других людей. Сочувствие, Доказывал он, - это спонтанное моральное чувство: оно проявляется как бы вдруг, когда мужчина или женщина неожиданно начинают понимать и воспринимать страдания или проблемы других людей. Однако разде-

ление труда приглушает эти спонтанные вспышки; повторяющиеся операции, рутина подавляют проявления сочувствия. Конечно, Смит ставил знак равенства между ростом рынков, разделением труда и материальным прогрессом общества, но это не относилось к моральному прогрессу. И добродетели сочувствия раскрывают нечто, возможно, более тонкое относительно индивидуального характера человека.

Моральный центр Рико, как мы это видели, состоял в его решительном утверждении собственной воли; для Смита спонтанный взрыв сочувствия превосходит волю, как бы сметает человека в область эмоций, неподвластных его контролю, как, например, при неожиданном отождествлении себя с общественными бедами. Взрывы сочувствия - это царство спонтанного времени - толкают нас за пределы наших обычных моральных границ. В сочувствии нет ничего предсказуемого или рутинного.

Адам Смит отличался от своих современников тем, что делал акцент на этической важности таких взрывов эмоций. Большинство его современников рассматривало человеческий характер в его этическом аспекте так, будто у него было мало общего со спонтанным чувством или даже с человеческой волей. Джефферсон в своем «Билле об установлении религиозной свободы» (1779) утверждал, что «мнения и убеждения людей зависят не от их собственной воли, а произвольно следу-

в той очевидности, которая представлена нашему собственному сознанию»¹⁶. Становление характера начинается с исполнения человеком своего долга. Как говорил Джеймс Мэдисон в 1785 году, следование диктату совести «является также неотчуждаемым, потому что это право, данное людям, и это долг по отношению к Создателю»¹⁷. Природа и Бог предлагают - человек подчиняется.

Адам Смит говорит на «языке характера», который, возможно, ближе именно нашему времени. Характер, как это представляется ему, формируется историей и ее непредсказуемыми поворотами. Однажды установленная, рутина не позволяет многого совершить в своей личной истории, поэтому, чтобы развить свой характер, человек должен вырваться из рутины. Это общее положение Смит специфицирует: он восславляет характер торговцев, полагая, что они действуют соответственно и как бы сочувственно меняющимся требованиям момента. В то же время он высказывает сожаление по поводу состояния характера промышленных рабочих, впрягшихся в ярмо рутины. Торговец, по его мнению, более полно задействован как человеческое существо.

Нас не должно удивлять, что Маркс внимательно изучал Адама Смита, хотя едва ли он разделял его восхищение торговлей и торговцами. Будучи молодым человеком, Маркс восхищался, по меньшей мере, его общей теорией спонтанности, изложенной в «Теории

моральных чувств». С годами, став более зрелым и трезвым аналитиком, он сконцентрировался на изображении Смитом всех зол рутины и разделения труда, при котором рабочий не контролирует работу, - эти положения являются сущностными составными частями Марксового анализа товарного времени, времени как товара. Маркс добавил к изображенной Смитом рутине на булавочной фабрике в качестве контраста такую, более старую, практику организации труда, как немецкая система «Тагверк» (Tagwerk), при которой работнику платили за рабочий день. При такой практике он мог приспособливаться к условиям окружающей его среды, трудясь по-разному в дни, когда шел дождь и когда дни были ясными, или организуя свои задания с учетом поставок. В такой работе присутствовал ритм, потому что работник сам контролировал ситуацию¹⁸. В противоположность этому, как напишет позже историк-марксист Э.П. Томпсон, при современном капитализме те, кто занят на производстве, «испытывают разницу между своим рабочим временем и так называемым собственным временем»¹⁹.

Опасения Адама Смита и Маркса по поводу рутинного времени транслировались в наш собственный век, воплотившись в феномен, который был назван «фордизмом». Это в «фордизме» мы можем с наибольшей полнотой документировать те мрачные предчувствия, которые были у Смита в отношении промышленного

капитализма, что только еще начал развиваться в конце XVIII века, особенно в том месте, где этот будущий «фордизм» и сформировался.

Фабрику «Хайлэнд Парк», принадлежавшую «Форд Мотор Кампани» (Ford Motor Company), обычно рассматривали как лучшую иллюстрацию технологического разделения труда. Этот феномен имел место в 1910-1914 годах. Генри Форд в некоторых отношениях был гуманным работодателем: он платил рабочим хорошую заработную плату - по системе 5 долларов в день (что эквивалентно 120 долларам в день по курсу 1997 года) и включал их в план по разделу прибыли. Другое дело - технологические операции в цехах. Генри Форд полагал, что озабоченность качеством рабочей жизни - это «мечтания при луне»: 5 долларов в день - вполне приличное вознаграждение за скуку.

До того, как Форд создал эталонные фабрики наподобие «Хайлэнд Парк», автомобильная промышленность базировалась на мастерстве - высококвалифицированных рабочих, которые выполняли множество сложных операций, занимаясь, скажем, мотором или корпусом автомобиля в течение всего рабочего дня. Эти рабочие пользовались огромной степенью автономии, и автомобильная промышленность на самом деле представляла собой связку децентрализованных цехов. «Многие квалифицированные рабочие, - отмечает

Стивен Мейер, - часто сами нанимали и увольняли своих собственных помощников, и платили последним определенную сумму из собственного кармана»²⁰. Где-то около 1910 года режим труда работников булавочной фабрики проник и в автомобильную промышленность.

Поскольку «Форд Мотор» индустриализировал производственный процесс, он был склонен нанимать так называемых специальных рабочих, отдавая им предпочтение перед квалифицированными мастерами: специализированные рабочие выполняли ограниченные операции, которые не требовали мыслей или рассуждений. На заводе Форда «Хайлэнд Парк» большинство этих специализированных рабочих составляли недавние эмигранты, в то время как квалифицированные мастера были в основном из немцев и других, ранее приехавших в Америку людей. И менеджеры, и «коренные» американцы полагали, что у новых эмигрантов не хватает сообразительности, чтобы выполнять нечто большее, чем рутинные операции. К 1917 году 55% рабочей силы составляли специализированные работники, еще 15% - неквалифицированные уборщики и подметальщики, которые трудились по обеим сторонам сборочной линии, а число квалифицированных и технических работников составляло всего 15%.*

* По-видимому, автор приводит не все сегменты рабочей силы. (Прим. переводчика.)

«Дешевым работникам нужны дорогие сборочные приспособления, - говорил Стерлинг Баннел, один из первых пропагандистов этих изменений, - а высококвалифицированным работникам нужно мало чего помимо их шкафчиков для инструментов»²¹. Это понимание относительно использования сложных машин для облегчения человеческого труда послужило основанием тех опасений, которые испытывал Адам Смит. На пример, промышленный психолог Фредерик Тейлор был убежден, что машинерия и индустриальная организация могут быть исключительно сложными на огромных предприятиях, но рабочим не обязательно считать эту сложность; на самом деле, писал он, чем меньше рабочие будут отвлекаться на понимание плана всего целого, тем эффективнее они будут выполнять свою собственную работу²². Пресловутые исследования Тейлора посвященные замерам времени на каждую операцию проводились с использованием секундомера, когда с точностью до доли секунды измерялось, сколько рабочему нужно времени на установку фары или бампера. Менеджмент на основе этих измерений времени довел представление Смита о булавочной фабрике до садистской крайности. Однако Тейлор почти не сомневался в том, что его «подопытные кролики» покорно примут все эти измерения и манипуляции.

В действительности же, некоего покорного принятия этого рутинно-временного рабства, как естествен-

ного следствия из ситуации, не наблюдалось. Как отмечает Дэвид Нобл, «рабочие продемонстрировали богатый репертуар приемов того, как саботировать исследования, посвященные замерам затрат времени на операцию, и, как само собой разумеющееся, игнорировали методики и инструкции всякий раз, когда они им мешали или вступали в конфликт с их собственными интересами»²³. Более того, «тупое и невежественное» существо Адама Смита стало испытывать депрессию на работе, что снизило его продуктивность. Эксперименты, подобные тем, которые проводились на заводе «Дженерал Электрик» в Хоторне, показали, что почти любое внимание, которое уделяют рабочим как «чувствующим» человеческим существам, повышает их производительность. Индустриальные психологи, такие как Элтон Мэйо, побуждали менеджеров выказывать больше внимания и заботливости по отношению к своим подчиненным и адаптировать практику психиатрического консультирования применительно к трудовой деятельности. И надо сказать, что эти индустриальные психологи, наподобие Мэйо, обладали ясным взором. Они знали, что могут только смягчить муки скуки, но не смогут убрать ее из этой железной клетки времени.

Муки, порожденные рутинной, достигли своей кульминации при поколении Энрико. В классическом исследовании 50-х годов «Работа и недовольные ею» Даниэль Белл задался целью проанализировать это цар-

ство рутины на другом автомобильном заводе компании «Дженерал Моторз» - в Уиллоу Ран, в штате Мичиган. «Соты» того улья, о котором писал Адам Смит, стали теперь поистине гигантскими: завод в Уиллоу Ран был структурой в две трети мили длиной и четверть мили шириной. Здесь имелись все материалы, необходимые для того, чтобы делать автомобили, - от стали до стеклянных блоков и кожаной обшивки. Все это было собрано под одной крышей, работа координировалась предельно дисциплинированной бюрократией, состоящей из аналитиков и менеджеров. Конечно, столь сложная организация могла функционировать только благодаря четким правилам, которые Белл назвал «инженерной рациональностью». Эта огромная, хорошо спроектированная клетка действовала на основе трех принципов; эти принципы - «логика размера, логика метрического времени и логика иерархии»²⁴.

Логика размера была простой: то, что больше, - то и эффективнее. Концентрирование всех элементов производства в одном месте, как на заводе в Уиллоу Ран, сохраняло энергию, позволяло экономить на транспортировке материалов и опутывало фабрику сетью «беловоротничковых офисов», занятых продажами и администрированием.

Логика иерархии была уже не столь простой. Макс Вебер утверждал, давая определение человеческой железной клетке, что «нет необходимости приводить

специальные доводы в доказательство того, что военная дисциплина является идеальной моделью для современной капиталистической фабрики»²⁵. В компаниях, подобных «Дженерал Моторз» в 50-х годах, Белл отметил наличие несколько иной модели контроля: «Суперструктура, которая организует и направляет производство... устраняет из цеха всю возможную мозговую работу; все сконцентрировано в определяющих график работы, а также планирующих и проектирующих отделах». В «архитектуре» это означало необходимость как можно дальше отодвинуть техников и менеджеров от пульсирующей машинерии заводов. Генералы производства, таким образом, утратили непосредственный физический контакт со своими войсками. Результат, однако, только усилил отупляющее воздействие рутины, так как «рабочий, пребывающий в самом низу и посвященный только в незначительные детали, был отчужден от возможности принимать какие-либо решения или внесения модификаций в продукт, который он же и производил»²⁶.

Все эти пороки на заводе в Уиллоу Ран были следствием тейлористской логики «метрического времени». Повсюду на огромном заводе время калькулировалось поминутно для того, чтобы высшие менеджеры знали точно, что делал каждый работник в тот или иной момент. Белл, например, был поражен тем, как на заводе «Дженерал Моторз» «делят час на десять шестиминутных

отрезков... и труд рабочего оплачивается по числу «десятин» каждого часа, в которые он работает»²⁷. Эта поминутная инженерия рабочего времени была привязана к очень длинным мерам времени работы всей корпорации. Оплата за выслугу лет была прекрасно подогнана * общему числу часов, которые мужчины или женщины проработали на «Дженерал Моторз». Любой работник мог с точностью до минуты рассчитать «выгоды» отпускного времени или отпуска по болезни. Микрометрия времени так же, как работниками физического труда на сборочной линии, управляла и низшими эшелонами «белых воротничков» из офисов, определяя их продвижение по службе или получаемые ими выгоды.

Однако когда на работу пришло поколение Энрико, метрики времени стали чем-то иным, нежели просто актом подавления и доминирования, который практиковал управленческий слой во имя гигантского индустриального роста организации. Интенсивные переговоры по поводу режима труда стали приоритетными для обеих сторон - как для объединенного профсоюза рабочих автомобильной промышленности, так и для менеджмента компании «Дженерал Моторз». Рядовые члены профсоюза уделяли пристальное, порой даже чрезвычайно пристальное, внимание цифрам, которые обсуждались на этих переговорах. Рутинизированное время стало, так сказать, ареной, на которой рабочие могли отстаивать свои требования, ареной демонстрации силы.

Это был политический результат, которого Адам Смит не ожидал и не предвидел. Предпринимательские «бури», которые Шумпеттер образно назвал «созидательной деструкцией», показали, что идеализированный Смитом тип булавочной фабрики шел к банкротству на протяжении всего XIX века. Рациональность этого типа хорошо выглядела как чертеж на бумаге, но воплощенная в металл и камень могла просуществовать только несколько лет. Исходя из этого, рабочие, чтобы оградить себя от этих хаотических явлений, тоже попытались придать упорядоченность времени за счет сбережений в кассах взаимопомощи или закладных на дома, получаемых от строительных компаний. Сейчас мы едва ли расположены думать о распланированном времени, как о некоем личностном достижении, но, принимая во внимание стрессы, бумы и кризисы индустриального капитализма, оно часто становится таковым. Инженерия рутинного времени, которая возникла на заводе Форда в Хайленд Парке, нашла свое логическое завершение на заводе «Дженерал Моторз» в Уиллоу Ран. Мы уже знаем, как из этого навязчивого, точно расписанного времени Энрико выкраивал благоприятный для себя нарратив своей жизни. Рутинность может лишить значимости, но она же может и защитить; рутинность может расчленивать труд, но она же может и «сочинить» жизнь.

Тем не менее сущность опасений Смита стала очевидна и Дэниэлю Беллу, который пытался понять, поче-

му рабочие не восстают против капитализма. При этом отметим, что Белл как бы остановился на полпути от дверей, ведущих в социалистическую веру. Он давно понял, что недовольство своей работой, даже тех, у кого ее содержание было выхолощено полностью, не ведет к восстанию: сопротивление рутине не порождает революцию. И все же Белл оставался хорошим сыном в социалистическом доме, так как он верил, что на расплощенной во всех направлениях фабрике в Уиллоу Ран он наблюдал сцены из трагедии.

Нить от фабрики в Уиллоу Ран, с точки зрения Белла, тянется во времени назад - к заводам Форда в Хайленд Парке, затем уходит еще дальше в историю - опять-таки к булавочной фабрике Адама Смита. Рутинность появлялась во всех этих сценах труда как деградирующая личность, как источник ментального невежества - и невежества особого рода. Непосредственное настоящее может быть достаточно ясным, когда работник час за часом давит на один и тот же рычаг или на одну и ту же рукоятку. Чего точно не хватает рабочему, занятому рутинным трудом, так это некоего большего видения другого будущего или знания того, как добиться перемен. Перефразируя эту критику рутинности, можно сказать, что механическая активность не порождает чувства какого-либо большего по масштабу исторического нарратива: микронарративы жизни таких рабочих, как Энрико, показались бы Марксу явно незначительными

в большом масштабе Истории, или просто приспособленчеством к существующим обстоятельствам.

Вот почему давняя дискуссия между Дени Дидро и Адамом Смитом все еще остается яркой и злободневной. Дидро не считал, что рутинная работа ведет к деградации; напротив, он думал, что рутина порождает нарративы, так как правила и ритмы работы постепенно эволюционируют. В этом есть определенная ирония, ибо этот «философ» и светский человек, «творение» блестящих парижских салонов середины XVIII века, оказывается сегодня гораздо лучшим защитником естественного достоинства «обыкновенного» труда, чем многие из тех, кто выступает от имени Народа. Крупнейшим современным наследником Дидро в этом смысле стал социолог Антони Гидденс, который попытался сохранить интуитивные представления Дидро, подчеркивая первостепенную ценность привычки, касается ли это социальной деятельности или понимания самого себя; мы подвергаем испытанию альтернативы, только отталкиваясь от привычек, которыми уже обзавелись. Вообразить жизнь как состоящую из мимолетных импульсов, из краткосрочных действий, лишенную устойчивой рутины, некую жизнь без привычек, - это все равно, что представить себе некое бездумное существование²⁸.

Сегодня мы стоим у исторического водораздела - это я говорю, имея в виду проблему рутины. Новый

«язык гибкости» предполагает, что рутина умирает в динамических секторах экономики. Однако большая часть работы остается замкнутой внутри круга фордизма. Простая статистика мало что говорит, но хорошее описание современных типов работ, представленное в таблице 1, указывает, что по меньшей мере две трети этих работ носит «повторяющийся» характер с приемами и способами, которые Адам Смит признал бы родственными тем, которые применялись на описанной им булавочной фабрике. Так, использование компьютера на работе (таблица 7) подобным же образом, по большей части, включает в себя вполне рутинные операции вроде получения данных. Если мы вместе с Дидро и Гидденсом считаем, что такому труду необязательно должен быть присущ принижающий нас характер, тогда мы должны сосредоточиться на условиях работы, в которых этот труд осуществляется. И тогда мы должны надеяться превратить фабрики и офисы в некие сценки труда, который носит кооперативный, основанный на взаимопомощи характер, подобный тому, что изображен на гравюрах, посвященных фабрике в Ла Англэ.

Если, однако, мы склонны полагать, что рутине изначально присущ принижающий нас характер, тогда мы будем нападать на саму природу рабочего процесса как такового. Мы будем питать отвращение как к рутине, так и к породившей ее бюрократии. Хотя при этом мы можем в значительной степени быть влекомыми

практическим желанием к большей восприимчивости рынка, продуктивности и прибыли. Но мы не должны быть просто жадными капиталистами; мы должны верить, следуя Адаму Смиту, что людей стимулирует более гибкий опыт, как в работе, так и в других сферах деятельности. Мы можем верить в благо спонтанности. Но тогда возникнет такой вопрос: станет ли гибкость со всеми ее рисками и неопределенностями, которые она влечет за собой, лекарством от человеческого зла, на которое она нападает. Даже если предположить, что рутина оказывает «убаюкивающее» воздействие на личность, то каким же образом гибкость может сделать человеческое существо более заинтересованным?

Гибкость

СЛОВО «ГИБКОСТЬ» (flexibility) вошло в английский язык в XV веке. Изначально его значение происходило из простого наблюдения, что хотя дерево и гнется на ветру, его ветви всегда стремятся вернуться в первоначальное положение. Следовательно, «гибкость» - это способность дерева уступать силе и обретать себя снова; это испытание и восстановление одновременно. Идеально гибкое человеческое поведение должно иметь такой же предел прочности на разрыв - оно должно адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам, но не ломаться под их воздействием. Общество сегодня ищет пути, как сокрушить зло рутины через создание более гибких институтов. Однако при осуществлении гибкости на практике концентрируются, главным образом, на силах, сгибающих людей.

Предтечи современной философии прямо связывали «гибкость» человека с его способностью ощущать мир. Так, Локк в своей работе «Опыт о человеческом разумении» писал: «Индивид есть такая сознательная думающая вещь, которая ощущает или осознает удовольствие и боль и которая способна быть счастливой или предаваться горю...». Юм в работе «Трактат о человеческой природе» утверждал: «когда я углубляюсь в то, что я называю «я сам», я всегда "спотыкаюсь" о некое особенное восприятие того или иного рода - жары или холода, света или тени, любви или ненависти, боли или удовольствия»²⁹. Эти ощущения суть следствия воздействия внешнего мира, который «сгибает» индивида, словно дерево, то так, то этак. Теория моральных чувств Адама Смита также опиралась на констатацию этих внешних, меняющихся воздействий.

Философское размышление о характере тоже было впоследствии над тем, чтобы найти принципы внутренней регуляции и самовосстановления, которые бы уберегли ощущение цельности своего «Я» от сенсорного воздействия. Однако в работах, написанных после Адама Смита и посвященных политической экономии, акцент был сделан на абсолютном изменении. Гибкость такого рода ассоциировалась с добродетелями предпринимательства. Следуя за Адамом Смитом, политические экономисты в XIX веке противопоставляли предпринимательскую гибкость тупой тяжеловесной устойчивости

промышленного рабочего. Джон Стюарт Милль в своей работе «принципы политической экономии» рассматривал рынок как театр жизни, в равной степени опасный и волнующий, где торговцы выступают как артисты-импровизаторы.

В то время как Адам Смит был моралистом, провозглашавшим ценность сочувствия, политические экономисты, которые последовали за ним, сосредоточивались на другой этической ценности. Так, например, Милль считал, что именно гибкое поведение порождало личную свободу. Мы тоже все еще склонны думать, что это именно так. Мы воображаем, что открытость к переменам, адаптивность являются теми качествами характера, которые необходимы для свободного действия, ибо человеческое существо свободно именно потому, что способно изменяться. В наше время, однако, новая политическая экономия «предает» это стремление личности к свободе. Отвращение к бюрократической рутине и поиск гибкости скорее спродуцировали новые структуры власти и контроля, чем создали условия, которые бы нас освободили.

Система власти, что таится в современных формах гибкости, состоит из трех элементов - это переизобретение институтов, гибкая специализация продукции и концентрация власти без ее централизации. Факты, попадающие под каждую из этих категорий, знакомы

большинству из нас, они не составляют тайну. Труднее оценить последствия этих фактов для личности.

Прерывное переизобретение институтов. Пособия по бизнесу и современные журналы имеют тенденцию изображать гибкое поведение как стремление к переменам, но фактически это перемены особого рода, влекущие особые последствия для нашего восприятия времени. Антрополог Эдмунд Лич попытался разделить опыт восприятия изменения времени на два вида. В одном виде опыта, мы знаем, что вещи меняются, но кажутся продолжением того, что было ранее. В другом виде опыта существует разрыв из-за событий, которые необратимо изменили нашу жизнь³⁰.

Рассмотрим, например, такой религиозный ритуал, как причастие. Когда вы берете просфору, вы как бы приобщаетесь к тому же самому акту, который совершался кем-то много лет тому назад. Если вы замените облатку из черного хлеба просфорой из белого хлеба, вы не очень измените смысл ритуала; другой тип муки вполне органично вписывается в этот обряд. Но если вы будете настаивать на том, чтобы замужним женщинам разрешили совершать богослужения в качестве священников во время причастия, вы необратимо измените само значение понятия «священник», и, таким образом, изменится смысл самого причастия.

Ритмы труда, которые описал Дидро, взяв в качестве примера бумажную фабрику, или привычные процеду-

ры которые изобразил Антони Гидденс, дают нам примеры первого типа восприятия меняющегося, но континуального времени. Напротив, «гибкое» изменение того типа, которое происходит сегодня, нацелено на бюрократическую рутину и стремится решительно и бесповоротно переизобрести институты, так что настоящее перестает быть продолжением прошлого.

Краеугольным камнем современной управленческой деятельности становится убеждение, что жесткие сетевые структуры более открыты для решительного переизобретения, чем пирамидальные иерархии, такие, которые правили в эпоху Форда. Соединение узловых пунктов в такой системе свободнее; вы можете изъять какую-либо часть, по крайней мере в теории, без того, чтобы разрушить другие части. Эта система фрагментирована, и в этом заложена возможность для вмешательства. Сама эта несвязанность как бы побуждает вас к ревизии.

Специфические техники переизобретения институтов в этом направлении на сегодняшний день хорошо отработаны. Менеджеры используют различные компьютерные программы, которые стандартизируют управленческие процедуры. Таким образом, становится возможным даже для очень большой корпорации увидеть, как функционируют ячейки в институциональных сотах, просто используя программу, и, следовательно, быстро отсекают дублирующие или неэффективные

структуры. Те же самые компьютерные программы дают возможность бухгалтерам и организационным планировщикам определить количественно, какие программы или сотрудники могут быть сокращены в процессе слияния корпораций. Так называемое «делегирование» относится к особой практике предоставления меньшему числу менеджеров контроля над большим числом подчиненных; «вертикальная дезинтеграция» дает членам «корпоративного острова» множество многоцелевых задач для осуществления.

Знакомый термин для такой практики - «реинжинирование», и самый бросающийся в глаза факт относительно реинжинирования - это сокращение рабочих мест. По оценке экспертов, численность американских рабочих, которые подверглись сокращению с 1980 по 1995 год, варьировалась от низшей отметки - в 13 миллионов до высшей - в 39 миллионов. Сокращение рабочих мест напрямую связано с возрастающим неравенством, так как только меньшая часть рабочих среднего возраста, которых «выдавили», нашла подобную работу за ту же самую или более высокую оплату. В современной «библии» по этому предмету - она называется «Реинжинирование корпорации» - ее авторы, Майкл Хаммер и Джеймс Чэмпи, защищают организационное реинжинирование от обвинения, что это просто прикрытие для того, чтобы уволить людей. Они утверждают, что «сокращение рабочих мест и реструктуризация

означают только одно: делать меньше с меньшим числом. А реинжинирование, напротив, означает делать больше с меньшим числом»³¹. Эта декларация словно призывает «дух» эффективности - само слово «реинжинирование» вызывает в воображении более жесткое управление, достигаемое решительным разрывом с прошлым. Но обертоны эффективного реинжинирования вводят в заблуждение. Необратимые изменения происходят именно потому, что само реинжинирование может быть чрезвычайно хаотичным процессом.

К середине 90-х годов, например, многие бизнес-лидеры поняли, что только в высокооплачиваемой фантазийной жизни консультантов большая корпорация легко может выработать новый бизнес-план, привести себя в порядок, реинжинировать себя, а затем на всех парах устремиться вперед, чтобы реализовать этот новый проект. Эрик Клемонс, один из наиболее трезвых и практичных среди этих консультантов, самокритично заметил, что «множество, даже большинство, попыток реинжинирования терпят крах», главным образом потому, что организации во время процесса «выдавливания» людей становятся нефункциональными: бизнес-планы ревизуются и подвергаются сомнению; ожидаемые прибыли нередко оказываются эфемерными, а сама организация теряет свое направление и цель»³². Организационные изменения вместо того, чтобы следовать путем «направленной стрелы», часто устремляются

в разные и нередко конфликтующие между собой направления: например, прибыльное управленческое подразделение вдруг продается, а через несколько лет «материнская» компания пытается вернуться обратно в бизнес, в котором она знала, как делать деньги перед тем, как начать себя переизобретать. Такие выкрутасы подсказали социологам Скотту Лэшу и Джону Урри идею о том, что можно говорить о гибкости, главным образом, как о «конце организованного капитализма»³³.

Этот вывод может показаться крайностью. Однако если менеджеристская идеология представляет стремление к институциональным изменениям как способ достижения большей эффективности, а не простого проведения эксперимента с неизвестным конечным результатом, то это вынуждает нас поинтересоваться, действительно ли она успешна. Определенно новый режим нацелился на зло рутины во имя большей продуктивности.

В начале 90-х годов Американская Ассоциация Менеджмента (АМА) и «Уайет Компаниз» (Wyatt Companies) провели исследования фирм, которые серьезно занимались сокращением персонала и структур, и АМА обнаружила, что повторяющиеся сокращения производят уменьшение прибыли и спад производительности отдельного рабочего. Исследование, проведенное «Уайет», в свою очередь, обнаружило, что «менее чем половина компаний достигла своих целей, стремясь к уменьшению затрат; менее чем одна треть компаний

увеличила свою прибыльность» и менее четверти компаний увеличили свою производительность³⁴. Причины этой неудачи частично очевидны: в результате этих разнообразных «выдавливающих» игр по сокращения рабочих моральный дух и мотивация резко упали. Уцелевшие рабочие больше ожидали следующего удара топора, чем наслаждались победой в конкурентной борьбе над теми, кого уволили.

Вообще-то говоря, хотя крупномасштабные измерения производительности труда и бесконечно сложны существуют, по крайней мере, веские основания для сомнений в том, что теперешняя эра более продуктивна чем недавнее прошлое. Возьмите, например, то же специфическое измерение роста так называемого валового национального продукта. Согласно такому измерению, рост этот был больше в эпоху бюрократических динозавров. Сейчас темпы производительности замедлились во всех ведущих индустриальных обществах (Смотрите, пожалуйста, таблицу 3) Благодаря продвижению в области технологии в некоторых странах произошло значительное увеличение объемов продукции в секторе промышленного производства. Но если рассмотреть все формы труда - как «белых», так и «синих воротничков», то мы увидим, что в целом производительность их труда снизилась, независимо от того измеряется ли она с точки зрения произведенного отдельным рабочим продукта или с точки зрения про-

изведенного того же продукта в единицу рабочего времени. Некоторые экономисты даже доказывают, что когда к расходам добавляется вся стоимость затрат на компьютеризацию, технология в действительности демонстрирует дефицит производительности³⁵.

Неэффективность или дезорганизация не означают, однако, что нет поэзии или разумности применительно к практике резких разрушительных изменений. Такие институциональные реорганизации сигнализируют, что изменения по-настоящему происходят и что, как мы слишком хорошо знаем, стоимость акций организаций, находящихся в процессе реорганизации, часто повышается, как будто любое изменение лучше, чем продолжение того, что было до этого. В управлении современными рынками «распад» организаций стал выгоден. В то же время разрушение организации не может быть оправдано с точки зрения продуктивности. Краткосрочные прибыли для держателей акций являются сильным стимулом для «сил хаоса», которые скрываются за кажущимся убедительным термином «реинжинирование». Вполне жизнеспособные предприятия потрошат, словно дичь, или выбрасывают в канаву, а способных служащих, вместо того, чтобы их вознаградить, посылают в свободное плавание просто потому, что организация должна доказать рынку, что она способна меняться.

Но существуют более фундаментальные причины, толкающие современный капитализм к поиску измене-

ний решительного необратимого типа, какими бы дезорганизуемыми или непродуктивными они ни были. Это обусловлено подвижностью потребительского вкуса. Эта подвижность спроса продуцирует вторую характерную черту гибких режимов - гибкую специализацию производства.

Гибкая специализация производства. Проще говоря, гибкая специализация пытается поставить на рынок более варьированные продукты, причем - как можно быстрее. В книге «Второй промышленный передел» экономисты Майкл Пьоре и Чарльз Сейбл описывают, как гибкая специализация воплощается в пластичные отношения между малыми фирмами на севере Италии, позволяя этим предприятиям быстро реагировать на изменения потребительского спроса. Фирмы одновременно кооперируются и конкурируют, они ищут рыночную нишу, которую каждая из них занимает скорее временно, чем постоянно. Так фирмы приспособливаются к короткой жизни продукта - одежды, текстиля или запасных частей. Правительство здесь играет позитивную роль, помогая этим итальянским фирмам вместе обновляться, а не обрекая их на битвы под девизом «Жизнь или смерть!». Пьоре и Сейбл называют систему, которую они изучали, «стратегией постоянного обновления: это скорее приспособливание к нескончаемым изменениям, чем попытка контролировать эти изменения»³⁶.

Гибкая специализация - антитеза системе производства, которую олицетворяет собой «фордизм». Показательно, что сегодня на производстве автомобилей и грузовиков старая сборочная линия длиной в милю, которую изучал Дэниэл Белл, заменена «островами» специализированного производства. Дебора Моралис, которая изучала целый ряд этих «гибких» автомобильных заводов, делает акцент на том, сколь важна инновация в качестве ответа на запросы рынка, и такая инновация подразумевает изменение еженедельных, а иногда даже ежедневных заданий, которые должны выполнять рабочие³⁷.

Ингредиенты, необходимые для осуществления гибкой специализации, опять-таки, нам знакомы. Гибкая специализация соответствует высокой технологии; благодаря компьютеру производственные машины могут быть легко перепрограммированы, им может быть дана новая конфигурация. Скорость современных сообщений также благоприятствует гибкой специализации, мгновенно делая информацию о глобальном рынке доступной компании. Более того, такая форма производства требует быстрого принятия решений, и это вполне по силам маленькой рабочей группе. В больших бюрократических пирамидах, напротив, принятие решений может замедляться, пока «бумага» поднимается снизу вверх для получения одобрения со стороны «штаба» организации. Самым привлекательным, «вкусным» ингредиентом в этом новом производственном процессе

является готовность позволять меняющимся потребностям внешнего мира определять внутреннюю структуру институтов. Все эти элементы реагирования компенсируют «согласие» на решительные, разрушительные изменения.

Может показаться странным, по крайней мере американцам, что пример преимущества продуктивной инновации взят из жизни Италии. Хотя как американские, так и европейские фирмы многое переняли у японской методики гибкой специализации, американская бизнес-риторика зачастую утверждает, что американская экономика в целом более гибкая, чем другие экономики, потому что в ней больше свободы от правительственного вмешательства, чем в Европе и Японии, более слабая сеть «кто кого знает», более слабые профсоюзы и большая готовность со стороны общества терпеть разрушительные экономические перемены. (Пожалуйста, посмотрите таблицу 10.)

Этот американский предрассудок основан на скрытом признании, что гибкий режим - это как политический, так и экономический феномен. Вопросы относительно «гибкости» адресуются к предмету собственно политической экономии, и они сегодня получают контрастирующие формулировки в Америке и некоторых частях Европы. Существуют ли пределы, до которых можно принуждать людей сгибаться? Может ли правительство дать людям нечто наподобие прочности на

разрыв, которую демонстрирует дерево, чтобы индивид не сломался под напором перемен?

Французский банкир Мишель Албер, сопоставив контрастные ответы на эти вопросы, разделил политические экономии развитых стран на «рейнскую» и «англо-американскую» модели. Первая модель существовала почти целый век в Голландии, Германии и Франции: при этой модели экономики профсоюзы и менеджмент делят власть, а правительственный аппарат по социальному обеспечению создает сравнительно туго натянутую сеть безопасности, сплетенную из пенсий, образования и здравоохранения. Эта рейнская модель так же хорошо работает в Италии, Японии, Скандинавии и Израиле.

Другая модель, англо-американская, в большей степени относится к современной ситуации в Великобритании и Америке, чем к их прошлому. Эта модель дает больше простора «свободному» рыночному капитализму. В то время как «рейнская модель» делает акцент на определенных обязательствах экономических организаций по отношению к государству, англо-американская модель делает акцент на подчинении государственной бюрократии экономике и, таким образом, стремится ослабить сеть безопасности, которая обеспечивается правительством^м.

Рейнская модель может вести себя так же гибко и решительно, как и англо-американская, - с точки зре-

ния рынка. Северная Италия, например, - а это вполне рейнский вариант с ее смесью правительственных и частных предприятий, - также является гибкой, реагируя быстро и адаптивно на меняющиеся потребности рынка. В некоторых формах высокотехнологического производства густая рейнская сеть из подвижных ассоциаций на самом деле может быть более отзывчивой в отношении запросов потребителя, чем ее неолиберальная кузина, завязшая в сомнительном сражении против правительственного «вмешательства» и склонная к уничтожению своих конкурентов. Отношения между рынком и государством - вот что на самом деле составляет разницу между этими двумя режимами.

Рейнские режимы имеют тенденцию притормаживать ход изменений, если от них могут пострадать менее сильные граждане, в то время как англо-американский режим больше склонен гнаться за изменениями в производственных организациях и упорно продолжать действовать, даже если слабые должны будут заплатить за это. Рейнская модель в некотором роде дружелюбна по отношению к правительственной бюрократии, в то время как англо-американская действует по принципу: правительство виновно, пока не будет доказано, что оно не виновно. Рууд Любберс, бывший премьер-министр Голландии, утверждал, что именно доверие голландцев к правительству сделало возможным проведение болезненных экономических изменений, которые

более враждебно настроенные граждане вряд ли бы приняли³⁹. Таким образом, ярлык «неолиберализм» часто приклеивается к англо-американской модели («либеральный» в его корневом смысле означает «нерегулируемый»); а ярлык «государственный капитализм» - к рейнской модели.

Эти режимы имеют разные дефекты. При англо-американском режиме наличествует низкая безработица, но возрастает неравенство в заработной плате. Вопиющие факты современного неравенства в уровне благосостояния при англо-американском режиме просто поражают. Экономист Саймон Хед рассчитал, что у нижних 80% американского работающего населения средняя еженедельная зарплата, принимая во внимание инфляцию, упала с 1973 по 1995 год на 18%, в то время как зарплата корпоративной элиты возросла на 19% - до выплаты налогов и на 66% - после того, как над ней «пошаманили» расчетчики налогов⁴⁰. Другой экономист, Пол Кругмен, утверждает, что из американцев, получающих заработную плату, высший один процент более чем в два раза увеличил свой реальный доход за десятилетие с 1979 по 1989 год по сравнению с гораздо меньшим ростом благосостояния за десятилетия до этого⁴¹. В Британии, как недавно подсчитал журнал «Экономист», «верхние» 20% работающего населения получают в 7 раз больше, чем «нижние» 20%, в то время как 20 лет назад они получали только в 4 раза больше⁴².

Американский министр труда по этому поводу сказал: «Мы находимся на пути становления двухъярусного общества, состоящего из нескольких победителей и огромной группы, которая осталась позади». Ему вторит председатель Федерального Резервного Банка, который недавно заявил, что неравный доход может стать «огромной угрозой нашему обществу»⁴³.

В то же время при рейнской модели разрыв в заработной плате вырос не так сильно за последнее поколение, но безработица стала настоящим проклятием. В течение трех лет, между 1993 и 1996 годами, американская экономика генерировала почти 8,6 миллиона рабочих мест, и, начиная с 1992 года, британский рынок рабочих мест также начал процветать, в то время как за последнее десятилетие почти весь континентальный и японский рынки труда впали в стагнацию⁴⁴. (Пожалуйста, посмотрите таблицу 2.)

Фиксация этих различий позволяет выделить простой факт: управление гибким производством зависит от того, что общество вкладывает в понятие «общее благо». В англо-саксонской модели мало политических ограничений на неравенство в благосостоянии, хотя придается значение полной занятости, в государствах же с рейнской моделью система социального обеспечения более восприимчива к нуждам обыкновенных работников, но при этом тормозит создание рабочих мест. Какое из этих зол Вы готовы терпеть, зависит от

того, какого блага Вы стремитесь достичь. Именно по этой причине слово «режим» полезно: оно означает условия, на которых власть позволяет действовать рынкам и производству.

Концентрация без централизации. Гибкий режим имеет и третью характеристику. Изменения в сетевых системах, рынках и производствах, которые использует этот режим, позволяют осуществить то, что можно было бы назвать парадоксальным, а именно - концентрацию власти без ее централизации.

Одно из требований, которое предъявляется к новой организации работы, заключается в том, что оно предписывает децентрализацию власти и, таким образом, предоставляет людям, стоящим на низших уровнях организации, больше контроля над их собственной деятельностью. Конечно, это требование фальшиво с точки зрения методов, задействованных для того, чтобы разоблачить на части этих старых бюрократических «бегемотов». Новые информационные системы обеспечивают достаточно понятную высшим менеджерам картину организации способами, которые оставляют «простым» индивидам совсем мало места в этой сети, чтобы можно было где-либо «спрятаться»; служба передачи мгновенных сообщений (SIMS) заменяет переговоры, которые могли бы в какой-то мере «защитить» индивидов, так как при этом нужно иметь дело только со своими непосредственными начальниками. Точно так же «вертикаль-

ная дезинтеграция» есть все что угодно, но только не процедура децентрализации: в архипелаге гибкой власти существует самый большой остров власти, и кто-то на этом главном острове решает, что «Барбадос» может выполнять ту работу, которая когда-то выполнялась на «Тринидаде» и в «Гваделупе», а «Барбадос» редко выбирает путь увеличения собственных забот.

Перегрузка менеджерами малых рабочих групп множеством всевозможных заданий - типичная черта корпоративной реорганизации и несоответствующая более четкому разделению труда, которое Адам Смит представлял себе на своей булавочной фабрике. Чтобы проводить такие эксперименты с десятками или сотнями тысяч служащих, необходимо обладать огромной командной властью. К самой экономике неравенства новый порядок, таким образом, добавляет новые формы неравной, спорной власти внутри организации.

Рассмотрим с точки зрения гибкой специализации брендовые персональные компьютеры, которые мы покупаем. Они - ничто иное, как сборка компонентов, которые производят по всему миру. Брендовое же имя, в лучшем случае, представляет собой как бы финальное оформление целого. Производство этих компьютеров осуществляется в условиях глобального рынка труда, его результат - производственная деятельность под названием «выхолащивание», так как брендовое имя становится «пустым» знаком. В классическом исследова-

нии «Тощие и мелочные» Дэвид Харрисон наглядно показывает, как иерархическая власть в этом типе производства прочно сидит на своем месте, а большая корпорация держит всю эту подвижную «балетную труппу» зависимых фирм в своем могучем кулаке, спихивая сбои делового цикла или производственные ляпы своим более слабым партнерам, из которых все и выжимается. Острова работы лежат вдали от берега главного острова власти.

Харрисон называет эту сеть неравных и нестабильных отношений «концентрацией без централизации»; такая сеть служит дополнением власти, чтобы реорганизовать организацию снизу доверху, превращая ее во фрагменты и узлы сетевой организации. Контроль над организацией может быть осуществлен через установление целей: увеличение производства или рост прибыли для разного рода групп организации, и при этом каждое подразделение вольно достигать этих целей любым способом, который считает для себя подходящим. Эта свобода, однако, обманчива. Большая редкость для гибкой организации - устанавливать легко достижимые цели; обычно на эти подразделения оказывается давление, чтобы они производили или зарабатывали намного больше того, что им позволяют их внутренние возможности. Реальности спроса и предложения редко синхронизируются с этими целями; предполагается, что все большее давление будет оказываться на эти под-

разделения, и это давление исходит от топ-менеджмента организации⁴⁵.

Другой вариант понимания системы власти, описанный Харрисоном, призван показать, что сам по себе вызов старому бюрократическому порядку еще не означает, что институциональной структуры будет «меньше». Структура остается под воздействием сил, которые понуждают подразделения или индивидов к достижению определенных целей; что остается открытым, так это вопрос - как это сделать, но верхушка этих гибких организаций редко дает ответы. Руководство больше принимает во внимание свои собственные требования, нежели необходимость проектирования системы, при которой эти требования могут быть реализованы. «Концентрация без централизации» - это способ передачи управления командованием в структуре, которая больше не обладает четкостью пирамидальных связей, - институциональная структура стала более запутанной, а не более простой. Вот почему само понятие «дебюрократизация» является как вводящим в заблуждение, так и непродуктивным. В современных организациях, которые осуществляют эту «концентрацию без централизации», доминирование, идущее сверху, - столь же сильно, сколь и бесформенно.

Чтобы понять, каким образом три элемента гибкого режима соединяются вместе, нужно понять организа-

цию времени на рабочем месте. Гибкие организации сегодня экспериментируют с различными расписаниями времени, названного «флекс-тайм», что означает «гибкое время». Вместо фиксированных смен, меняющихся месяцами, рабочий день становится своего рода мозаикой из людей, работающих по отличным друг от друга, более индивидуализированным графикам, как в офисе Жаннет. Эта мозаика рабочего времени кажется весьма далекой от монотонной организации труда на булавочной фабрике. Действительно, она выглядит как освобождение рабочего времени, как истинный трофей, полученный в результате атаки современной организации на стандартизованную рутину. Однако реалии «флекс-тайм» весьма отличны от такой оценки.

«Флекс-тайм» возникло в результате нового притока женщин в мир труда. Женщин из бедных слоев, подобных Флавии, на производстве всегда было больше, чем женщин из буржуазной среды. За время жизни последнего поколения, как мы заметили, значительное число женщин влилось в ряды работников, по типу труда относящихся к среднему классу. Это происходит в США, Европе и Японии, и эти женщины не покидали категорию «рабочей силы» даже после рождения детей; они присоединились к тем женщинам, которые уже работали в сфере услуг низшего уровня, а также на заводах и фабриках. В 1960 году приблизительно 30% американских женщин принадлежали к категории «оплачиваемой

мой рабочей силы», а 70% - нет; к 1990 году почти 60% американских женщин уже относились к «оплачиваемой рабочей силе» и только 40% к этому разряду не принадлежали. В развитых экономиках мира к 1990 году приблизительно на 50% профессиональная и техническая рабочая сила состояла из женщин, и большинство из них работало полный рабочий день⁴⁶. Необходимость, а также личное желание работать способствовали развитию этого вида труда; стандарт жизни среднего класса сегодня вообще требует зарплаты двух взрослых людей. Эти работающие женщины нуждались, однако, в более гибкой организации рабочего времени; трудятся представительницы всех классов общества, но многие из них работают неполный рабочий день, поскольку матерями они остаются по полной программе. (Посмотрите, пожалуйста, таблицу 5.)

Вхождение все большего числа женщин из среднего класса в сферу труда, таким образом, подстегнуло большие инновации в создании гибкого графика как полного рабочего дня, так и частичной занятости. На данный момент эти изменения уже пересекли тендерные границы, поэтому мужчины тоже имеют более «пластичные» рабочие графики. «Флекс-тайм» сегодня осуществляется несколькими способами. Самый простой, так или иначе используемый приблизительно семьюдесятью процентами американских корпораций, - это полная рабочая неделя, но работнику предостав-

ляется возможность самому определять, когда во время рабочего дня он (или она) появится на фабрике или в офисе. Другой способ использует примерно 20% компаний: они разрешают работать по так называемому спрессованному рабочему графику, когда служащий выполняет нагрузку на полную рабочую неделю, например, за четыре дня. Работа на дому - этот вариант используют примерно в 16% компаний, особенно те, кто занят оказанием услуг, продажами, а также технические работники. Такая организация труда стала возможной в основном благодаря развитию коммуникационной системы интранета - внутренних сетей. В США белые мужчины и женщины из среднего класса сегодня имеют больше возможностей работать по гибкому графику, чем работники фабрик или, например, испаноязычные рабочие. «Флекс-тайм» остается привилегией; работа по вечерам или ночью - это все еще удел представителей менее привилегированных классов. (Смотрите, пожалуйста, таблицу 6.)

Этот факт свидетельствует о том, что «флекс-тайм», обещает, как кажется, большую свободу, чем та, которая была у рабочего, впрягшегося в ярмо рутины смитовской булавочной фабрики; на самом же деле, и это «гибкое время» вплетено в новую ткань контроля. «Флекс-тайм» не похоже на календарь праздников, от которого рабочие знали, что ожидать; несравнимо оно и с простой суммой рабочих часов, которую корпора-

ция может установить для своих работников низшего уровня. Гибкое расписание времени - это скорее привилегия, которая даруется служащим-фаворитам, - отмечает аналитик менеджмента Лотта Бейлин, - чем право работника; это награда, которая распределяется* неравно и строго нормируется. Вот так сейчас обстоит дело в Америке, а другие страны движутся по американской колее⁴⁷.

Если «флекс-тайм» - награда служащему, то он попадает в еще большую зависимость от данного учреждения. Возьмем самое гибкое из «флекс-таймов» - работу на дому. Эта «награда» вызывает наибольшую озабоченность у работодателей. Они боятся потерять контроль над своими отсутствующими работниками и подозревают, что те, кто остается дома, злоупотребляют своей свободой⁴⁸. Как результат этого, появилась новая должность «начальник контроля», призванный регулировать рабочие процессы тех, кто трудится вне офиса. Людей могут попросить регулярно звонить в офис или их могут контролировать посредством корпоративной локальной сети, чтобы осуществлять мониторинг отсутствующего работника; электронная почта часто открывается супервайзерами. Пока еще совсем мало организаций, которые в полной мере предлагают систему «гибкого времени» своим работникам: «Вот задание. Выполняйте его любым способом, каким пожелаете, не до тех пор, пока вы его хорошо делаете». Это и есть мо-

дель «Тагверк», упомянутая выше. Работник, который действует в режиме «гибкого времени», контролирует место своего труда, но не получает большего контроля над самим трудовым процессом. На сегодняшний день целый ряд исследователей полагает, что надзор над трудовым процессом в действительности зачастую жестче для тех, кто трудится вне офиса, чем для тех, кто работает в нем⁴⁹.

Таким образом, рабочие «меняют» один тип подчинения власти, осуществляемой «лицом к лицу», на другой тип подчинения, который осуществляется посредством электроники. С этим типом власти столкнулась, например, Жанетт, когда после переезда на Восток она нашла более «гибкое» рабочее место. Микроменеджмент времени продолжает осуществляться даже тогда, когда время кажется нерегулируемым по контрасту с «пороками» смитовской булавочной фабрики или фордизмом. «Метрическая логика» времени Дэниэля Белла переместилась от часового циферблата к компьютерному экрану. Работа физически децентрализована, но власть над рабочим стала более непосредственной. Работа на дому - отдаленный островок этого нового режима.

Итак, силы, «сгибающие» людей к переменам, - это переизобретение бюрократии, гибкая специализация продукции, концентрация без централизации. Впечатление, что этот «мятеж» помогает обрести новую свободу, обманчиво. Время в организациях и время для инди-

вида оказалось освобожденным от цепей, приковывающих его к железной клетке прошлого, но вместе с тем оно подверглось новому - сверху донизу - контролю и надзору. Время гибкости стало временем новой власти. Гибкость дает толчок беспорядку, но никак не свободе от стесняющих факторов.

Смитовская версия «гибкости», имеющая свои корни в эпохе Просвещения, воображала, что она обогатит людей как нравственно, так и материально; его «гибкий» индивид был способен на неожиданные порывы сочувствия другим людям. Совсем другая структура характера возникает у тех, кто осуществляет власть внутри современного сложного режима. Они свободны, но это - аморальная свобода.

В течение последних нескольких лет я ездил на зимние встречи деловых и политических лидеров, которые проходят на швейцарском курорте Давос. Вы добираетесь до деревни по узкой дороге в Альпах. Сам Давос простирается вдоль одной главной улицы, которая состоит из отелей, магазинов и лыжных шале. Томас Манн местом действия для своего романа «Волшебная гора» выбрал именно Давос, где в огромном отеле, который когда-то был санаторием для туберкулезных больных, разыгрывается действие. В течение одной недели Всемирного Экономического Форума Давос становится скорее «пристанищем» власти, чем здоровья.

Вдоль главной улицы змея лимузинов, извиваясь, ползет к конференц-залу, у которого уже находятся охрана, полицейские собаки и металлодетекторы. Каждому из двух тысяч человек, которые прибывают в эту деревню, необходим электронный значок безопасности, чтобы пройти в зал, но значок «делает» больше, чем просто отсеивает возможных возмутителей спокойствия. Он имеет электронный код, который позволяет владельцу значка читать и направлять послания по сложной компьютерной системе и таким образом устраивать встречи и совершать сделки - прямо в кофейнях, на лыжных склонах или за великолепными обедами, на которых, однако, планы просто посидеть и поговорить зачастую нарушаются под прессом бизнеса.

В Давосе много внимания уделяется глобальному экономическому потеплению: конференц-центр наполнен бывшими коммунистами, которые превозносят ценности свободной торговли и безудержного потребительства. Язык общения - английский, что подчеркивает доминирующую роль Америки в новом капитализме, и большинство людей здесь говорят по-английски превосходно. Всемирный Экономический Форум напоминает скорее королевский двор, чем конференцию. Монархи здесь - это главы больших банков или международных корпораций, и они хорошо умеют слушать. «Придворные» говорят гладко и тихим голосом, повышая его только тогда, когда дело касается займов или

когда нужно совершить сделку. Давос стоит бизнесменам (большинство из них - мужчины) кучу денег, и потому сюда приезжают только «топ-люди». Но атмосфера «двора», даже в этом снежном Версале, инфицирована неким страхом - страхом «оказаться вне круга».

Некий вид семейной жестокости заставлял меня снова и снова приезжать в Давос в качестве наблюдателя. Дело в том, что большая часть моей семьи принадлежала к американским левым. Мой отец и дядя принимали участие в гражданской войне в Испании. Там они сначала сражались против фашистов, но к концу войны они воевали и с коммунистами. Разочарование, которое последовало вслед за сражением, стало по большей части историей американского левого движения. Мое собственное поколение должно было отказаться от своих надежд, которые вдохновляли нас в 1968 году, когда революция, казалось, находилась рядом, прямо за углом. Но многие из нас закончили тревожным отдыхом в этой туманной зоне слева от центра, где высокопарные слова значат больше, чем действия.

И здесь, на лыжных склонах Швейцарии, одетые как будто для спорта, собрались победители. Я почерпнул одну вещь из моего прошлого: будет фатально относиться к ним только как к изменникам. В то время как люди моего круга пребывают в состоянии некоей пассивной подозрительности по отношению к существующей реальности, «двор» Давоса наполнен энергией

Это-то и говорит в пользу огромных изменений, которыми отмечено наше время: новые технологии, транснациональные экономики и атака на жесткие бюрократии. Совсем немногие, из встреченных мною в Давосе, начинали жизнь богатыми или могущественными, такими, какими они стали сейчас. Здесь королевство «достигателей», и многими из своих достижений они обязаны применению гибкости.

«Давосский человек» наиболее публично воплощен в Билле Гейтсе, вездесущем председателе компании «Майкрософт Корпорейшн». Он появился здесь недавно и, как это делают все главные ораторы на этой встрече, - одновременно и живьем, и крупным планом на огромном телевизионном экране. Было слышно некое бормотание в зале некоторых специалистов, пока говорила гигантская голова: они считают качество продукции «Майкрософт» заурядным. Но для большинства управленцев Гейтс - героическая фигура, и не только потому, что он построил огромный бизнес буквально с нуля. Он - истинное олицетворение гибкого магната, что и было продемонстрировано совсем недавно, когда он обнаружил, что не предвидел возможностей Интернета. Гейтс тут же развернул свое гигантское дело на 180 градусов, перенаправив свой бизнес-фокус на реализацию новых рыночных возможностей.

Когда я был ребенком, у меня была подборка книжек под названием «Моя маленькая ленинская библио-

течка», где в графическом изображении были представлены характеры капиталистов, которые «сделали себя сами». Особенно отталкивающей была картинка, изображавшая Джона Рокфеллера-старшего в виде слона, который давит несчастных рабочих своими огромными ногами, а хоботом хватает локомотивы и нефтяные вышки. «Давосский человек» может быть безжалостным и жадным, но только одних этих животных качеств недостаточно, чтобы считать их чертами характера технологических «магнатов», венчурных капиталистов и экспертов по реинжинированию компаний, которые собрались здесь.

Гейтс, например, кажется, свободен от одержимости цепляться за что-либо. Его продукты яростно врываются на рынок и так же быстро исчезают, в то время как Рокфеллер хотел владеть нефтяными вышками, зданиями, машинами и железными дорогами вечно. Отсутствие долговременных привязок, похоже, - это фирменный знак отношения Гейтса к работе: он говорил о необходимости позиционировать себя в сети возможностей, а не впадать в паралич, закливаясь на какой-то одной конкретной работе. По общим отзывам, он безжалостный конкурент, и свидетельства его жадности общеизвестны; так, он пожертвовал на благотворительные цели, или общественное благо, совершенно мизерную долю своих миллиардов. Но его предрасположенность к гибкости проявляется в его стремлении разрушать то, что

он сделал, реагируя на требования конкретного момента, - у него есть такая способность: если уж не отдавать, то и не держаться.

Это отсутствие привязанности ко времени сопряжено со второй характерной чертой гибкости - терпимостью к фрагментации. Когда в прошлом году Гейтс выступал со своей лекцией, он дал своеобразный совет. Он сообщил присутствующим в зале, что рост технологического бизнеса является беспорядочным, отмечен бесчисленными экспериментами, сопровождается ошибочными поворотами и противоречиями. Другие американские специалисты делали акцент на том же самом в беседах со своими «рейнско-европейскими» коллегами, которые, похоже, застряв на своих старых формалистских путях, хотят сконструировать связную «технологическую политику» для своих компаний или для своих стран. Роста, говорили американцы, не достичь таким аккуратным, бюрократически планируемым способом.

Это, может быть, не больше, чем экономическая необходимость, которая сегодня заставляет капиталиста сразу преследовать множество целей - в одно и то же время. Такие целесообразные реальности требуют, однако, особенной силы характера от того, кто себя уверенно чувствует в беспорядке жизни, кто процветает посреди всеобщего расстройств. Рико, как мы видели, эмоционально переживал свои социальные перемещения, которые сопровождали его успех. Подлинные

победители не страдают от фрагментации жизни. Напротив, их стимулирует то, что они должны «воевать» на многих различных фронтах одновременно; это часть энергии необратимых перемен.

Способность не держаться за свое прошлое, уверенное принятие фрагментации жизни - вот две главные черты характера, которые проявляются в Давосе у людей, чувствующих себя как дома в этом новом капитализме. Это черты характера, которые поощряют спонтанность, но здесь, «на горе», такая спонтанность является, в лучшем случае, этически нейтральной. Те же самые черты характера, которые дают толчок спонтанности, становятся в большей степени саморазрушительными для тех, кто в системе гибкого режима находится «внизу». Эти три элемента гибкой власти подвергают коррозии характеры более заурядных служащих, которые пытаются играть по этим же правилам. По крайней мере, это то, что я обнаружил, спустившись с «волшебной горы» и вернувшись в Бостон.

Неясность

СПУСЯ ГОД после нашего разговора с Рико я вернулся в бостонскую пекарню, где 25 лет назад, проводя исследования для своей книги «Скрытые раны класса», интервьюировал группу пекарей. В тот раз я приехал, чтобы задать вопросы об их восприятии классов в Америке. Почти так же, как все американцы, они сказали мне, что принадлежат к среднему классу; номинально идея социального класса мало что для них значила. Европейцы же, начиная с де Токвилля и далее, склонны были принимать номинальное за реальное; некоторые из них умозаключили, что мы, американцы, действительно являемся бесклассовым обществом, по крайней мере, в наших манерах и убеждениях - демократия потребителей. Другие, подобно Симоне де

Бовуар, придерживались точки зрения, что мы безнадежно запутались в том, что касается наших реальных различий.

Те, кого я интервьюировал четверть века назад, не были слепы: у них было достаточно четкое определение социального класса, хотя и не в европейском его понимании. Понятие «класс», подразумевало, прежде всего, личностную оценку самого себя и обстоятельств. При таком подходе между людьми можно провести очень четкие разграничения; завсегда и американских ресторанов «быстрой еды», например, обращаются с теми, кто обслуживает их, с безразличием и грубостью, которые рассматривались бы как оскорбительные и неприемлемые в каком-нибудь английском пабе или французском кафе. Массы представляются недостойными того, чтобы воспринимать их как человеческие существа, и имеет значение только то, насколько люди выделяются из этой массы. Американская одержимость индивидуализмом выражается в потребности в статусе на следующих условиях: индивид хочет, чтобы его уважали таким, каков он есть. Понятие «класс» в Америке интерпретируется, как вопрос характера личности. И поэтому, когда 80% из группы пекарей говорят: «Я - средний класс», настоящий вопрос, на который они отвечают, это - не вопрос: «Насколько вы богаты?» или «Насколько вы могущественны?», но - «Как вы сами себя оцениваете?». И ответ таков: «Я достаточно хорош».

Объективный критерий социального положения как такового европейцы рассчитывают, оперируя понятием экономического класса, американцы же большей частью оценивают социальное положение, опираясь на понятия расы и этнической принадлежности. В то время, когда я в первый раз интервьюировал бостонских пекарей, пекарня носила итальянское название и выпекала итальянские хлебобулочные изделия, но большинство пекарей были греками. Эти греки были сыновьями пекарей, которые работали на ту же самую фирму. Для этих греков-американцев, слово «черный» был синонимом слова «бедный», и слово «бедный» стало посредством некой алхимии, которая трансформировала объективное социальное положение человека в личностную категорию, смысловым знаком понятия «деградировавший». Людей, которых я интервьюировал в то время, приводила в ярость мысль, что элита, а именно доктора, юристы, профессора и другие привилегированные белые, больше сочувствовала этим предположительно «ленивым черным иждивенцам», чем «борьбе за выживание усердно работающих и независимо мыслящих американцев», принадлежащих к среднему классу. Расовая ненависть, таким образом, подрывала плохо развитое классовое сознание.

Греческое происхождение пекарей, опять-таки, помогало им измерять свое собственное, относительно низкое, положение на социальной лестнице. Греки

много извлекли из того факта, что управляющие пекарней были коренными итальянцами. Многие бостонские итальянцы были так же бедны, как и представители других этнических групп, но в этих «других» эмигрантских общинах полагали, что те итальянцы, которые высоко поднялись в обществе, получали помощь от мафии. Пекарней волновала проблема социальной мобильности и движения вверх, но при этом они боялись, что их дети, все больше и больше становясь американцами, утратят свои греческие корни. Эти пекари были некими бостонскими «англо-саксонскими протестантами», которые смотрели на такую же, как они, эмигрантскую Америку сверху вниз, и, возможно, это была реалистическая оценка.

Традиционный марксистский подход к вопросу о классовом сознании базируется на оценке трудового процесса, особенно на том, как рабочие относятся друг к другу в процессе своей работы. Связывало работников пекарни их самосознание. Эта пекарня в некотором отношении больше напоминала бумажную фабрику Дидро, нежели булавочную фабрику Смита. Выпечка хлеба была настоящим балетным упражнением, которое требовало долгих лет тренировки, чтобы делать все правильно. Пекарня была наполнена шумом, запахом закваски, который смешивался с запахом человеческого пота. Руки пекаря постоянно находились в движении, «нырянии» из муки в воду и - обратно. Мастера опреде-

ляли, готов ли хлеб, лишь поглядев на него и понюхав его. Поэтому они очень гордились своим ремеслом, но все-таки мужчины говорили, что они не получают удовольствия от своей работы, и я им верил. У печей они часто обжигались; примитивная мешалка для теста вызвала растяжение мышц. Кроме того, это была ночная работа, и эти мужчины, у которых семья занимала главное место в жизни, редко видели свои семьи в течение рабочей недели.

Но мне казалось, когда я наблюдал, как они бьются, что этническая солидарность, возникшая из их принадлежности к грекам, помогла им солидаризироваться и в этой трудной работе. Для них быть хорошим работником означало быть хорошим греком. Знак равенства между хорошей работой и хорошим греком имел конкретный, а не абстрактный смысл. Пекари должны были тесно кооперироваться, чтобы координировать разнообразные операции по выпечке хлеба. Когда двое из них, братья, которые были алкоголиками, приходили на работу в стельку пьяными, остальные резко осуждали их, говорили, что они разрушают свои семьи, которые из-за этого теряют свой престиж в общине, ведь все греки жили вместе. Не быть хорошим греком считалось большим позором, и такое осуждение укрепляло трудовую дисциплину.

Как и у Энрико, у греческих пекарей в итальянской пекарне был свой набор «бюрократических» руководя-

щих указаний, как организовать свой жизненный опыт на длительный срок. Пекарские рабочие места перешли к ним от их отцов через местный профсоюз, который также строго структурировал зарплату, привилегии и пенсии. Конечно, ясность в этом мире пекарей требовала неких фикций. Первый владелец пекарни был очень бедным евреем, который кое-что сделал из этого бизнеса, а затем продал его средней организации, которая наняла менеджеров с итальянскими фамилиями, но дела заладились просто благодаря постановке знака равенства между боссом и мафией. Профсоюз, который организовывал их жизни, был фактически в развале, некоторым из его деятелей грозили тюремные сроки за коррупцию, взяточничество, пенсионный фонд был почти разграблен. И все же пекари говорили мне, что эти коррумпированные профсоюзные чиновники понимали их нужды.

Существовало несколько способов, которыми некая группа рабочих делала для себя понятным на более личном языке «ситуации, которые европеец стал бы прочитывать» в понятиях класса. Раса как бы «отмерла», а этнос как бы «измерял» соответствие понятию «мы». Характер рабочих выражался в их труде, в их действиях, которые были достойны уважения, в их согласованной и честной совместной работе с другими пекарями. И это было возможно, потому что они принадлежали к одной и той же общине.

Когда я вернулся на фабрику после встречи и разговора с Рико, я был поражен тем, как все изменилось.

Гигантское пищевое объединение сейчас владеет этим бизнесом, но это не массовое производство. Эта пекарня работает по принципам гибкой специализации Пьоре и Сейбла, используя сложнейшие механизмы, меняющие свои конфигурации машины. Так, в какой-нибудь из дней пекари могут произвести тысячу французских булок, а на следующий - уже тысячу других изделий, в зависимости от сиюминутной рыночной потребности. В пекарне больше не пахнет потом и потрясающе прохладно там, откуда рабочие часто выбегали на улицу, спасаясь от жары. Сейчас под успокаивающим светом флуоресцентных ламп все кажется странно тихим.

С социальной точки зрения, это больше не греческий цех. Все мужчины, которых я знал, вышли на пенсию. Теперь здесь работают пекарями несколько молодых итальянцев, вместе с ними трудятся два вьетнамца, стареющий и некомпетентный «англо-саксонский» белый хиппи, а также несколько личностей неопределенной этнической принадлежности. Более того, в коллективе цеха уже не только мужчины; среди итальянцев - есть девушка, которой едва минуло 18 лет, и еще есть женщина, у которой двое взрослых детей. Рабочие приходят и уходят в течение всего дня, пекарня - это запутанная паутина расписаний неполного рабочего дня

для женщин и даже для некоторых мужчин; старая ночная смена заменена на гораздо более гибкое рабочее время. Сила профсоюза пекарей «выветрилась» из этого цеха, и как результат - молодые люди больше не защищены профсоюзными договорами, они работают на основе личного контракта, а также по гибкому расписанию. Но самое потрясающее, если вспомнить те предрассудки, которые царили в старой пекарне, это то, что бригадир здесь - чернокожий.

С позиций прошлого, все эти изменения должны выглядеть весьма запутанными. Такая «окрошка» из этнической принадлежности, пола и расы, конечно, делает весьма затруднительным чтение этого текста старым методом. Хотя при этом характерная для Америки предрасположенность переводить классовые характеристики в личностные термины статуса все еще превалирует. По-настоящему новым для меня в этой пекарне был потрясающий парадокс: на таком высокотехнологичном, «гибком» предприятии, где все выглядит уютно-дружелюбным, рабочие чувствовали себя лично принижены самым способом организации труда. В этом рае для пекарей такая реакция на свою работу непонятна даже им самим. Операционно все выглядит таким ясным, эмоционально же - таким непонятным и невнятным.

Компьютеризованная выпечка хлеба фундаментально изменила «балетно-физическое действие» на производственной площадке. Теперь пекари не имеют непосред-

ственного контакта с материалом, с буханками хлеба: весь процесс отслеживается посредством экрана, который показывает, например, разного цвета хлеб, который берется из базы данных и соответствует определенной температуре и времени выпекания. Но лишь немногие пекари видят ту буханку хлеба, которую они произвели. Их рабочие экраны организованы в привычной системе «Уиндоуз» (Windows). Одним словом, сейчас доступно для обозрения намного больше видов хлеба, чем в прошлом русские, итальянские, французские булочки можно увидеть, просто нажав клавишу. Хлеб стал экранной формой.

Но в результате работы, организованной таким образом, пекари теперь действительно уже не знают, как выпекать хлеб. «Автоматизированный» хлеб не такое уж чудо технологического совершенства. Машины часто «рассказывают» ошибочную «историю» о булках, которые «вызревают» внутри них. Например, они зачастую ошибаются в определении так называемой «силы поднимающей закваски» или действительного цвета хлеба. Рабочие могут «поиграть» с экраном, чтобы устранить кое-что из этих дефектов; но чего они не могут, так это привести в порядок машины, или - что куда важнее! - испечь хлеб вручную, если вдруг все машины разом выйдут из строя. Руки работников, зависящих от компьютерной программы, перестали быть «умными». Работа перестала быть для них ясной, в смысле настоящего понимания того, что они делают.

Гибкие графики в пекарне до известной степени сглаживают трудности такого типа работы. Рабочие часто уходят домой, когда из печи идет брак. Я отнюдь не хочу сказать, что рабочие безответственны, просто на них лежат и иные обязанности и другие востребованности, например, дети, за которыми нужно присмотреть, или другая работа, куда они должны прибыть вовремя.

Когда вы имеете дело с компьютеризованными выпечками, которые пошли в брак, легче выбросить испорченные булки, перепрограммировать компьютер и начать все заново. В те давние дни я видел очень мало хлебных отходов на полу цеха, теперь же каждый день огромные пластиковые контейнеры наполняются горами почерневших буханок сожженного хлеба. Контейнеры для мусора, похоже, стали некими символами того, что случилось с искусством хлебопечения. Нет серьезной причины романтизировать эту утрату человеческого ремесла, хотя как повар-любитель я обнаружил, что хлеб, которому удастся благополучно пройти весь производственный цикл, - отменного качества, и это мнение, очевидно, разделяется многими жителями Бостона, так как пекарня стала популярной и доходной.

Согласно старому марксистскому представлению о классе, рабочие должны чувствовать себя «отчужденными» от производства из-за этой потери ремесла; они должны гневно поносить отупляющие их ум и чувства ус-

ловия труда. Но единственный человек, которого я смог найти в пекарне, соответствовавший этому описанию, был не кто иной, как чернокожий бригадир, стоявший на самой низшей ступеньке управленческой лестницы.

Родни Эвертс, как я буду его называть, был родом с Ямайки, приехал в Бостон, когда ему было всего 10 лет. Он проделал свой путь наверх в старомодной манере: вначале - ученик, затем - квалифицированный мастер-пекарь и наконец - бригадир. Эта траектория движения вверх - итог двадцатилетнего сражения. Его навязали прежнему руководству в контексте программы по установлению расового равенства. Он испытал на себе всю каждодневную холодность старых греков, но проделал свой путь наверх, благодаря своим решимости и квалификации. «Следы» сражений видны на его теле: он ужасно толст, у него огромный излишек веса, так как от волнения у него разыгрывается аппетит. Поэтому наш разговор сначала вращался вокруг диет и различных заквасочных культур. Родни Эвертс приветствовал и смену управления, как освобождение, поскольку новая национальная компания была менее расистской по своему характеру, и технологические изменения, так как для него это уменьшало риск сердечного приступа. Он был рад и тому, что большинство греков уволилось, и тому, что взяли на работу представителей разных языковых групп. Он ответственен по положению за подбор большинства людей в цехе. Но в

то же время он злится, наблюдая, как «слепо» рабочие трудятся, хотя и понимает, что низкий уровень солидарности и мастерства - это не их вина. Большинство людей, которых он выбирает, остаются в пекарне самое большее два года; особенно быстро уходят молодые рабочие, не члены профсоюза. Его раздражает, что компания отдает предпочтение вот этим не членам профсоюза: Эвертс убежден, что если бы им лучше платили, они бы оставались подольше. И еще его злит, что компания использует систему гибкого расписания как приманку для низкооплачиваемых работников. Он хотел бы, чтобы его люди находились в цехе в одно и то же время, чтобы справляться с возникающими проблемами вместе и в наилучшем виде. Переполненные браком контейнеры приводят его в ярость.

Я особенно потеплел к Родни Эвертсу, когда он высказал уверенность в том, что многие из этих проблем можно было бы решить, если бы рабочие сами владели этой пекарней. Он точно не был пассивным созерцателем неспособности рабочих самим выпекать хлеб: он по своей инициативе провел несколько семинаров по искусству хлебопечения, но их посещали только два вьетнамца, которые едва могли «отследить» его английский. Но более всего я был поражен его способностью отстраниться и увидеть вещи в истинном свете: «Когда я был учеником (Вы меня поймете), мной владела слепая ярость черного человека, - прилежный чтец Биб-

лии, он использует в своей речи библейские пассажи. - Сейчас я ясно вижу это». Эта ясность есть то, что «некий» гуманист Маркс имел в виду под «отчуждением», - несчастное, разорванное сознание, которое, однако, показывает вещи такими, каковы они есть, и место, где находится его носитель.

Но этот бригадир был один такой. Люди «под ним» не видели самих себя столь же ясно и четко. Место «отчуждения» в их восприятии ежедневной жизни в пекарне занимало безразличие. К примеру, чтобы быть сегодня принятыми на работу в пекарню, претенденты должны продемонстрировать известную компьютерную грамотность. Однако многое из этого знания они не используют в своей работе, где им нужно просто нажимать на кнопки в программе «Уиндоуз», которая составлена другими. «Печь хлеб, тачать обувь, печатать... Называйте любое - это я умею!», - сказала со смехом одна из женщин в цехе, когда мы стояли и смотрели на контейнеры с отходами. Пекари ясно осознают тот факт, что они выполняют простые, бездумные задания, делая меньше того, что они умеют. Один из итальянцев сказал мне: «Я прихожу домой и там я действительно пеку хлеб, я ведь пекарь. Здесь же я только тычу кнопки». Когда я спросил его, почему он не посещал семинар Эвертса, он ответил: «Это не имеет смысла, я же не буду заниматься этим всю оставшуюся жизнь». Снова и снова люди говорили одно и то же, только разными

словами: «Я на самом деле не настоящий пекарь». Это люди, у которых чувство идентификации себя с работой очень слабо развито. Если Билл Гейтс не очень привязан к какой-то конкретной продукции, то это новое поколение безразлично к конкретным видам труда.

И это отсутствие причастности сопровождается неким смятением и неразберихой. Немного больше у этой многоязычной «гибкой» рабочей силы было представления о том, каково их положение в обществе. Расовые и этнические вешки для них менее значимы, чем для греков, которые здесь раньше вместе работали. «Новые рабочие» воспринимали «черного» Родни Эвертса как вполне легитимного босса: его авторитет базировался на его несомненном мастерстве. Женщины в пекарне произносили слово «феминист» с кислым выражением на лице. Когда я задавал людям тот же самый вопрос, что и 25 лет назад в исследовании: «К какому классу Вы принадлежите?» - то получал тот же самый ответ: «К среднему классу». Но теперь старые организующие подтексты ушли. (Делая это обобщение, я должен исключить из него вьетнамцев, с которыми я вынужден был говорить по-французски; своими общинными связями они напоминали мне греков, которые раньше здесь работали.)

Отсутствие «привязанности» к конкретным заданиям и путаница по поводу социального положения могли бы быть вполне терпимыми, если бы при этом куда-

нибудь исчезла типично американская предрасположенность сводить материальные обстоятельства к вопросам характера личности. Но эта предрасположенность не исчезла. Рабочий опыт все еще кажется очень личностным. Этих людей сильно влечет стремление интерпретировать свою работу как отражение самих себя, как личностей. Двадцать пять лет назад я спрашивал греческих пекарей: «За что бы Вы хотели, чтобы Вас уважали?». Ответ был простой: «За то, что я - хороший отец», а за ним следовало: «За то, что я - хороший рабочий». Когда, возвратясь в эту пекарню, я задал приблизительно 20 рабочим этот же вопрос, пол и возраст осложнили «семейную сторону» ответа, но, как и раньше, быть хорошим рабочим все еще считалось важным. Хотя сейчас, при этом гибком режиме, определить личностные качества, необходимые, чтобы быть хорошим рабочим, представляется все более затруднительным.

Технология в пекарне соответствует этой слабой форме идентификации, но не совсем в той манере, в какой бы можно было ожидать. Отнюдь не враждебные цеховые машины предназначены, чтобы быть дружески расположенными к пользователю; у них есть четкие визуальные изображения и хорошо организованные «окна», которые напоминают экраны домашнего компьютера. Вьетнамец, который едва говорит по-английски и для которого нет разницы между той или иной

формой хлебного изделия, вполне может управлять этими машинами. Есть определенная экономическая разумность во всех этих «дружелюбных к пользователю» миксерах, печах, взбивалках: они позволили компании нанимать рабочих за более низкую плату, чем в прошлые годы, когда рабочие, а не машины, владели мастерством хлебопечения, хотя сейчас все они имеют высшую техническую квалификацию.

Я стал понимать, что та самая «дружелюбная к пользователю» полезность машин в пекарне может быть частично ответственна за ту путаницу и то замешательство, которые испытывают люди в качестве пекарей. Во всех формах работы - от создания скульптур до приготовления пищи - люди идентифицируют себя с задачами, которые как бы бросают им вызов, задачами, которые трудны. Но в этом «гибком» производстве, где рабочие, говорящие на разных языках, приходят и уходят в разное время, где принципиально отличные заказы поступают каждый день, машины - единственный реальный стандарт порядка, и они сделаны так, чтобы ими было легко управлять. Трудности контрпродуктивны при гибком режиме. Но вот ужасный парадокс: когда мы уменьшаем трудности и противодействуем им, мы как раз и создаем условия для беспротестной и безразличной деятельности пользователей.

Мне повезло в том, что я был в пекарне в тот момент, когда одна из машин вышла из строя. Хотя она была проста в эксплуатации, но зато сложна по конструкции;

ее программно управляемая система, как говорят промышленные дизайнеры, была скорее «темной», чем «прозрачной». «Дружеское отношение к пользователю» на самом деле означало довольно-таки одностороннюю версию дружелюбия. В пекарне в тот день электричество отключили, позвонив куда надо, мы сидели в течение двух часов, ожидая, когда придут техники-«спасатели» из фирмы, которая проектировала эти машины.

Как только выключили рубильник, огорченные рабочие помрачнели. Такое случалось и раньше, но никто из работающих в пекарне не мог проникнуть в «темную» архитектуру программы, чтобы понять, в чем дело, а уж тем более устранить возникший в ней сбой. Пекарям было безразлично сделают работу или нет. Они хотели быть полезными, хотели заставить вещи работать, но не могли. Кстати, в исследовании, посвященном обслуживающему персоналу сети ресторанов «МакДоналдс», Кэтрин Ньюман отмечает, что обнаружила, как, казалось бы, у неквалифицированных рабочих неожиданно пробуждаются мозги, и они порой демонстрируют чудеса смекалки, чтобы только работа не останавливалась из-за выхода из строя механизмов⁵⁰. У пекарей был тот же побудительный импульс, но сложность технологии поставила их в затруднительное положение.

Было бы, конечно, абсурдно, обвинять в чем-то машины. Они были спроектированы и построены так, чтобы работать определенным образом; компания-из-

готовитель была терпимой к потерям и поломкам, воспринимая их просто как часть стоимости ведения бизнеса. На высших уровнях технической деятельности пришествие компьютера обогатило содержание многих видов труда. Намного более позитивная сторона технологии выявляется, например, в исследованиях, которые провели Стенли Арановитц и Уильям Ди Фазио, выясняя степень воздействия автоматизированного проектирования на деятельность группы гражданских инженеров и архитекторов, работавших на мэрию города Нью-Йорка. Люди, привыкшие делать чертежи от руки, были взволнованы возможностью манипулировать изображением на экране компьютера. Так, один архитектор сказал им: «Сначала я думал, что это будут машины, просто рисующие некую заготовку... но сейчас я по-настоящему взволнован тем, что, похоже, я могу манипулировать любым чертежом, «разобрать на части», растянуть его, передвинуть его, убрать какую-то его часть»⁵¹. Такое использование машины, конечно же, стимулировало пользователей высокого уровня к анализу.

Тем не менее будет столь же неправильно исключать машинерию из причин, порождающих отчуждение и смущение в умах в условиях «гибкой» системы. Это происходит потому, что новым инструментом современного капитализма является намного более «умная» машина, чем механические устройства прошлого. Собственный «разум» машины может заменить разум ее

пользователей, и, таким образом, довести кошмар Адама Смита о лишенном мысли труде до крайности. Когда автоматизированное проектирование было впервые введено в архитектурную программу Массачусетского института технологии, один архитектор, например высказал возражения на том основании, что «когда вы делаете чертеж участка под строительство, проводя контурные линии и рисуя деревья, этот вид запечатлевается в вашем сознании. Вы приходите к знанию этого участка путем, который невозможен при работе с компьютером... Вы должны понять топографию местности, вычерчивая и перечерчивая ее, а не позволяя компьютеру воспроизводить ее для вас»⁵².

Примерно то же самое физик Виктор Вайскопф однажды сказал студентам, которые увлеклись исключительно компьютерными экспериментами: «Когда вы показываете мне этот результат, компьютер понимает, как он его достиг, но я не думаю, что вы это понимаете»⁵³.

Как процесс мышления, интеллект при использовании машины притупляется, поскольку выполняет при этом большей частью операционные функции, а не аналитические. Технологический аналитик Шерри Тёркл вспоминает, что беседовал с очень смысленной девочкой о том, как лучше играть в «Сим Сити», компьютерную, моделирующую жизнь города и его жителей, игру. Одно из наиболее впечатляющих правил гласило: «Повышение налогов всегда ведет к мятежам»⁵⁴. Девочка

не задавалась вопросом, почему повышение налогов ведет к социальным взрывам; она просто знала, что соблюдение этого правила делает игру более легкой. В системах автоматизированного проектирования вы можете нанести на экран маленький кусочек объекта и почти немедленно увидите вещь целиком. Если вам интересно, как будет выглядеть объект сзади, если его увеличить, сжать, перевернуть, то всего лишь несколько ударов по клавишам обеспечат вам это. Но машина не скажет вам, какая польза в этом изображении.

Отчужденность и смятение в умах, которые я обнаружил у рабочих в Бостоне, являются реакцией на такие особенности использования компьютера при «гибкой» организации труда. Не будет новостью для любого из этих людей, что противодействие и трудности являются важными источниками стимулирования мыслительной деятельности, что, когда мы бьемся над тем, чтобы узнать что-то, мы лучше это узнаем. Но для таких истин здесь нет места. Трудности и гибкость - противоположности при обычном производственном процессе в этой пекарне. Но в момент поломки машины, пекари вдруг обнаружили, что сами они из-за этого оказались отстраненными от выполнения своей работы - и это рикошетом ударило по их восприятию самих себя как трудящихся личностей. Когда женщина в пекарне говорила: «Печь, тачать обувь, печатать... все, что угодно», ее отношение к машине было вполне дружелюбным. Но она же

несколько раз повторила мне: «Я - не пекарь». Эти два ее заявления внутренне связаны. Ее понимание работы поверхностно, а ее личность, как работника, легковесна.

Несомненно, современные личности более флюидны, чем при четком разделении людей на классы в обществе прошлого. «Флюидный» может означать и «адаптивный». Но в другом ряде ассоциаций «флюидный» также предполагает «легкость». Флюидное движение требует, чтобы на его пути не было никаких препятствий. Когда «вещи» для нас делают легкими, как при той работе, которую я описал, мы становимся слабыми; наши обязательства по отношению к работе становятся поверхностными, так как нам не хватает понимания того, что мы делаем.

Уж не та же самая это дилемма, которая волновала и Адама Смита? Я думаю, что нет. Ничто не было сокрыто от рабочего на булавочной фабрике, но многое сокрыто от рабочих в современной пекарне. Работа кажется теперь такой ясной, но в то же время и такой непонятной. Гибкость создает различия между поверхностью и глубиной; те, кто слабее всех, с точки зрения гибкости, вынуждены оставаться на поверхности.

Прежние пекари-греки испытывали большие физические нагрузки, выполняя свою работу, и, конечно, никто бы не хотел, чтобы те времена возвратились. Однако та работа была чем угодно, но только не чисто поверхностной деятельностью, потому что опиралась на их этнические связи, - а вот в современном Бостоне

Риск

эти связи общинной чести исчезли, возможно, уже навсегда. Что сейчас имеет значение, так это то, что пришло на их место, - комбинация гибкости и флюидности с поверхностностью. Блестящие поверхности и простые тексты, которые рекламируют глобальные продукты, слишком хорошо знакомы, как и их «дружелюбность» по отношению к потребителю. Но что-то из того же самого разделения между «поверхностью» и «глубиной» поставило свою метку на гибком производственном процессе с его «дружественными» по отношению к пользователю программами, чья «глубинная» логика не может быть понята.

И точно так же люди могут страдать от поверхностности, пытаясь «прочитать» мир вокруг себя и самих себя. Образы некоего бесклассового общества, общая манера говорить, одеваться и видеть мир служат тому, чтобы скрыть глубокие различия. Существует поверхность, на которой все кажутся существующими на одинаковом уровне, чтобы разрушить эту поверхность, может потребоваться некий код, которого у людей нет. И если то, что люди знают о самих себе, является легким и доступным, на самом деле этого может быть явно недостаточно.

Смутные поверхности работы контрастирует с энтузиазмом Давоса. При «гибком» режиме трудности кристаллизуются в особенном действии, когда ты берешь риск на себя.

ПОКА ЕГО НЕ ЗАКРЫЛИ, бар «Форель» был одним из моих любимых мест в Нью-Йорке, где я мог расслабиться. Размещенный в старом фабричном здании в районе Сохо, «Форель» не выглядел привлекательным; вы должны были спуститься вниз, в полуподвальное помещение, вид из окна представлял собой демократическую перспективу на неидентифицируемые подошвы и лодыжки. «Форель» был царством Розы.

Она, едва окончив среднюю школу, удачно вышла замуж за пожилого фабриканта в те далекие дни, когда мужчины еще носили шляпы. Как это и было принято 30 лет назад, она быстро родила двоих детей, и почти так же быстро умер фабрикант - производитель фетра. На вырученные от продажи его бизнеса деньги она ку-

пила «Форель». Очевидно, что вы можете добиться успеха в бар-бизнесе в Нью-Йорке, или став достаточно «горячим», или оставшись «тепловатым». Стать «горячим» - значит, зацепить и притащить к себе всю эту бродячую ораву разных топ-моделей, пресыщенных богачей и медиатеделей, которые сходят за «стильных» в нашем городе. Стать на второй путь, «тепловатый», - значит, привлечь «сидячую» местную клиентуру. Роза выбрала второй путь - как более надежный, и «Форель» стала наполняться людьми.

Пища в «Форели» была рассчитана только на безрассудно храбрых. Поварам Эрнесто и Маноло явно не хватало даже элементарных знаний о функциях жара в кулинарном процессе. Поэтому их чизбургеры обычно прибывали на стол в виде сухих, кожеподобных изделий, требующих для своей разделки, как минимум, острого ножа. Но Эрнесто и Маноло были «мальчиками» Розы; она то шутила с ними, то орала на них, а они в ответ бросали грубые шутки на испанском. Там, снаружи, социальная жизнь была другой; люди приходили сюда, в этот бар, чтобы их оставили в покое. Я полагаю, что во всех больших городах есть оазисы, похожие на этот. Я встречал одних и тех же посетителей в течение жизни целого поколения, вел с ними бесконечные беседы, но мы так и не стали с ними друзьями.

Хотя Роза, в действительности, была солидной, без всякой чепухи жительницей Нью-Йорка, она выглядела,

говорила и звучала, как некий «типаж», который как раз и предпочитают люди из нью-йоркской богемы. Ее глаза увеличивали огромные квадратные линзы, которые, казалось, каким-то образом усиливали и ее голос, звучавший как через некую назальную трубу, издававшую частые резкие звуки, - ее комментарии. Ее подлинный характер был глубоко сокрыт за этим фасадом. Она бы только хмыкнула, если бы я сказал ей, что она чувствительная и интеллигентная женщина. Но ее проблема заключалась в том, что она ничего не могла «сотворить из себя», только подавая кофе и напитки безработным актерам, усталым писателям и краснощеким бизнесменам. Она достигла в своей жизни пункта под названием «кризис среднего возраста».

Несколько лет назад Роза решила уйти из этого уютного и доходного «королевства», в которое она превратила «Форель». Это действительно был подходящий момент для того, чтобы все изменить. Одна из ее дочерей вышла замуж, другая, наконец-то, окончила колледж. В разные времена Роза обсуждала разную информацию с аналитиками из рекламного агентства, которое специализировалось на продаже спиртного в журналах с глянцевыми обложками. И вот сейчас они сообщили ей о двухлетнем контракте: в их агентстве появилась вакансия для того, кто бы мог «оживить» продажу крепких спиртных напитков, так как доля рынка алкогольной продукции, которая приходилась на шотландское вис-

ки и бурбон, сокращалась. Роза ухватилась за эту возможность, подала документы, и была принята.

Нью-Йорк - это международный дом для рекламного ремесла, и людей, занятых в имидж-бизнесе, легко вычисляют другие нью-йоркцы. Медиа-люди культивируют имидж, в котором должно быть чуть меньше от уравновешенного официального лица и чуть больше от процветающего художника, это означает - черные шелковые рубашки, черные костюмы, много всего дорогого черного. И мужчины, и женщины, занимающиеся этим ремеслом живут в круговороте обедов, ланчей, встреч за бокалом вина, вечеринок в художественных галереях, клубных тусовок. Как-то агент, который занимался вопросами паблисити, сказал мне, что в Нью-Йорке есть только 500 человек, которые на самом деле что-то значат в мире медиа-бизнеса города, потому что они и там, и здесь, они заметны; а тысячи других, которые рабски трудятся в офисах, живут как бы в некоем варианте Сибири. Система элитных связей держится на «жужжании»: высоковольтном потоке слухов, который течет и день, и ночь в этом городе.

Для Розы, казалось бы, - это не самая подходящая площадка, чтобы она могла расправить крылья. Но, с другой стороны, вы можете достичь такой точки, когда вам может показаться, что если вы сейчас не сделаете чего-то нового в своей жизни, то этот уже довольно поношенный костюм совсем обветшает. Роза ухватилась

за эту возможность с мудростью собственника малого бизнеса: она не продала, а сдала в аренду «Форель» - на случай, если на новом месте дела пойдут неважно.

«Форель», с точки зрения всех постоянных клиентов, пережила хоть и не очень заметный, но существенный упадок с тех пор, как ушла Роза. Новая управляющая была бесконечно дружелюбна. Она заполнила подоконники домашними цветами. Жирный арахис, который долгое время пользовался успехом у клиентов, был заменен «здоровыми» салатами. Она обладала той комбинацией человеческого безразличия и телесной чистоты, которую я ассоциирую с калифорнийской культурой.

Прошел всего только год - и Роза вернулась. Ничем не загораживаемый вид на ноги прохожих почти не медленно занял место домашних растений. Вернулись и жирные орехи. В течение недели женщина из Калифорнии еще болталась здесь, а потом исчезла так же бесследно, как и ее растения. Мы, конечно, вздохнули с огромным облегчением, но все-таки были удивлены возвращением Розы. Сначала она говорила, что «нельзя сделать настоящие деньги в корпорации»: утверждение по сути, доказательное лишь для безработных актеров. В разговорах же со мной Роза была, что нехарактерно для нее, весьма уклончива. Но в эти первые несколько недель с ее губ нет-нет да и срывались горькие слова «об этих глянцевах ребятах из центра». В конце концов она сказала мне: «Я просто струсила».

Самой простой причиной того, что Роза вернулась так рано, как я и предполагал, был культурный шок. В полную противоположность ее ежедневным подсчетам успехов и неудач, доходов и убытков, из которых она исходила, управляя своим малым бизнесом, рекламная фирма действовала как-то «таинственно», хотя в этом бизнесе головоломки больше связаны с человеческими успехами и неудачами, нежели с машинами. Через день после возвращения в «Форель» она обмолвилась о «странной вещи», которую делают люди, занятые в имидж-бизнесе. Преуспевающие в рекламном деле - необязательно самые амбициозные, так как каждый, занятый там, влеком успехом. Но по-настоящему преуспевают лишь те, кто лучше других улавливает, когда нужно уйти от неприятностей и оставить других «держаться мешок», полный дерьма. Секрет успеха в том, чтобы избегать расчетов бухгалтерского типа, некоего баланса. «Весь фокус в том, чтобы не позволить ничему цепляться к тебе». Конечно, на каждом предприятии, в конце концов, наступает время подведения баланса. Но Розу поразило, что даже после такого расчета чей-то послужной список, состоящий из неудач и поражений, значил в глазах работодателя меньше, чем установленные этим сотрудником контакты и его умение налаживать системы связей.

Точно так же не была принята в расчет и ее практическая деятельность. И хотя формально с ней был за-

ключей двухлетний контракт, «они мне дали ясно понять, что могут заплатить мне неустойку и «отпустить» меня в любое время». Поскольку бар она сдала в аренду, для нее это не было смертельной угрозой. Но то, что действительно ее доставало там, касалось более тонких вещей: она постоянно чувствовала, что ее как бы экзаменуют, и в то же время она никогда точно не знала, каково ее истинное положение. Не существовало объективных мерил для оценки хорошо проделанной работы («ну, кроме этого "жужжания"»), и было непонятно, какой уровень квалификации требуется, чтобы «не позволить чему-либо прилипнуть к тебе». Это было особенно тревожно, потому что Роза проводила и личный эксперимент. Она пришла в этот мир не для того, чтобы разбогатеть, а для того, чтобы сделать что-нибудь более интересное в своей жизни. Тем не менее где-то через год она сказала мне: «Я не чувствовала, что я чего-то добилась, я просто не знала, так это или не так».

Во флюидных неопределенных ситуациях, наподобие этой, люди склонны копаться в деталях ежедневно происходящих событий, пытаясь обнаружить в них некое предзнаменование, как это делали древние жрецы, изучавшие внутренности убитых животных. Ну, например, как босс говорит по утрам «хеллоу», кого пригласили только на аперитив, а кому предложили остаться на ужин - это были своего рода знамения того, что в действительности происходило в офисе. Роза смогла бы

справиться с этой озабоченностью тривиального повседневного типа - она была одним из самых стойких человеческих существ, которых я когда-либо знал, но ощущение, что у нее нет якоря в этих сверкающих морях имидж-бизнеса, подтачивало ее изнутри.

Более того, в рекламном агентстве она уяснила горькую правду насчет своего прошлого практического опыта, на который она делала ставку в своей азартной игре за обретение новой жизни: к людям среднего возраста, таким, как она, относились как к сухостою, мертвому дереву; их аккумулированный опыт ценился невысоко. Все в офисе фокусировалось на конкретном моменте, на том, что должно вот-вот произойти, на том, чтобы предупредить «поворот». Глаза у присутствующих начинают стекленеть или подергиваются дремотной поволокой, когда кто-то начинает предложение словами: «одна вещь, которую я понял, заключается в том...».

От человека среднего возраста, вроде Розы, требуется немалое мужество, чтобы пойти на риск, испытать что-то новое, но неопределенность ее положения в сочетании с отрицанием ее жизненного опыта, в конце концов, истощили запасы ее стойкости.

«Изменение», «возможность», «новое» - для нее это были лишь пустые слова к тому времени, когда она решила вернуться в свою «Форель». Хотя ее желание рискнуть было неординарным, а медиа-бизнес - необычно текучим и поверхностным, ее неудача хорошо иллюст-

рирует некое более общее непонимание того, как ориентировать самого себя в этом гибком мире.

Стремление рисковать может, во многих различных обстоятельствах, стать стоящим многого испытанием характера. В романах XIX века герои типа стэндалевского Жюльена Сореля или бальзаковского Вотрена психологически совершенствуются, когда рискуют по-крупному, и в своем стремлении все поставить на кон они становятся почти героическими фигурами. Когда экономист Джозеф Шумпеттер прославляет предпринимателя, осуществляющего «созидательную деструкцию», он делает это в духе тех же романистов: исключительные человеческие существа совершенствуются, находясь постоянно на острие. Черты характера, явленные в Давосе, людей, спокойно расстающихся с прошлым и чувствующих себя нормально в условиях беспорядка, это тоже один из способов жить на острие.

Желание рисковать - больше не заповедная зона только для венчурных капиталистов или экстраординарных авантюрных личностей. Предназначение риска в современных условиях стать повседневной необходимостью, взваленной на плечи масс. Социолог Ульрих Бек говорит, что «при развитой "модерности" общественное производство богатства систематически сопровождается общественным производством рисков»⁵⁵. Более обыденно изъясняются авторы книги «Укрупнение роли личности в сокращающейся корпорации». Они пи-

шут о том, что смысл работы должен постоянно обновляться, как бы постоянно пересаживаться, подобно тому, как пересаживают растущее растение, «из горшка в горшок», работник тут выступает в роли садовника. Именно это нестабильность гибких организаций навязывает рабочим необходимость постоянно «пересаживаться», то есть рисковать своей работой. Это пособие по бизнесу - типичный образец многих таких пособий в их стремлении превратить необходимость в благо. Теория гласит, что вы обновляете свою энергетику, идя на риск, и сами как бы постоянно обновляетесь⁵⁶. Этот образ пересадки «из горшка в горшок» умиротворяет; он как бы одомашнивает героизм риска. На место драматических, сотрясающих всю жизнь, азартных рисков Жюльена Сореля приходит какой-то заурядный, обыденный риск.

Само слово «риск» происходит от итальянского слова эпохи Возрождения, означавшего «осмеливаться», «сметь» - *risicare*. Корень слова, действительно, предполагает отношение к жизни, полное бравады и уверенности в себе, но это не все. До сравнительно недавнего времени сами по себе игры в удачу или риск как таковой рассматривались как вызов богам. Современное выражение «искушать судьбу» происходит из греческой трагедии, в которой Ате, Сила судьбы, наказывает мужчин и женщин за гордыню - за то, что они осмеливаются на слишком многое, «играют» с будущим. В то же время Фортуна - римская богиня удачи определяет каждый

выброс очков на игральных костях. В той вселенной, которой правили боги или Бог, было пространство для того, чтобы «сметь», но не слишком много было простора для удачи.

Знаменитая книга Фибоначчи о риске «*Liber Abaci*» знаменовала поворотный пункт в утверждении как чисто случайного характера событий, так и способности человеческих существ управлять своими рисками. Книга Фибоначчи, появившаяся в 1202 году, опиралась на практику арабской математики в написании чисел, например, 1, 2 или 804738, что позволяло проводить расчеты, которые нелегко было сделать старыми римскими цифрами - I, II или MCIV. Самой знаменитой в книге Фибоначчи стала задача «Кролики»; он пытался предсказать, сколько кроликов родится через год от одной пары родителей. На основе практики таких вычислений затем возникла целая математическая наука о предсказании результатов. Итальянские математики эпохи Ренессанса, такие, как Пацциоли, Кардано, начали развивать новую науку расчета степени риска. То же самое делали Паскаль и Ферма во Франции. Многие из расчетных стратегий, использованных в современных компьютерах, в свою очередь, восходят к работам Джакоба Бернулли и его племянника Дэниэла Бернулли, живших на заре эпохи Просвещения.

Не так давно, в середине XVIII века, люди пытались понять проблему риска просто через вербальную дискуссию. Страховая компания «Ллойде» из Лондона, напри-

мер, «начиналась» как обыкновенная кофейня, в которой незнакомые люди, болтая за чашкой кофе, обменивались информацией относительно мореплавания и других рискованных предприятий. Некоторые из таких собеседников принимали важные инвестиционные решения на основе того, что они услышали⁵⁷. Революция в математике, которую в свое время начал Фибоначчи, в дальнейшем заменила дискуссии обезличенным расчетом, так как в этих проекциях будущего стало возможным делать весьма сложные побочные ставки, осуществлять займы и увильнуть от современной финансовой машины.

Все же страх испытать судьбу доминирует над управлением риском. «Кто может претендовать на то, что так глубоко проник в природу человеческого разума или в удивительную структуру человеческого тела, от которых зависят исходы всех игр? - вопрошал Джакоб Бернулли в 1710 году. - Кто осмелится предсказать, когда тот или иной игрок победит или проиграет?»⁵⁸ Чисто математический расчет не может заменить анализа психологических аспектов риска. В своем «Трактате о вероятности» Джон Мейнард Кейнс утверждал: «Маловероятно, что мы откроем метод, распознавания конкретных вероятностей, не прибегая к помощи либо интуиции, либо прямого свидетельства»⁵⁹. То, на чем люди эмоционально фокусируются, полагает психолог Амос Тверски, - это «утраты».

В результате многочисленных лабораторных экспериментов Тверски пришел к выводу, что в повседневной жизни людей в большей степени волнуют «утраты», чем «приобретения», и тогда, когда они идут на риск в своей карьере или женитьбе, и тогда, когда они садятся за карточный стол. «Люди, - пишет Тверски, - намного более чувствительны к негативному, чем к позитивному раздражителю... есть ряд вещей, которые могут заставить вас почувствовать себя лучше, но число вещей, которые могут заставить вас почувствовать себя хуже, - безгранично»⁶⁰. Тверски и его коллега Дэниэл Канеман попытались «открыть» то, что можно было бы назвать «математикой страха». Их работа базируется на феномене регрессии, то есть на том факте, что любая удачная ставка или удачный бросок костей не ведет к дальнейшей удачной ставке, но чаще регрессирует к недетерминированной середине, и следующий поворот рулетки может быть как удачным, так и неудачным⁶¹. Конкретный, непосредственный момент управляется слепым случаем, а не Богом.

Вот по этим причинам можно сказать, что риск есть нечто иное, чем жизнерадостный расчет возможностей, содержащихся в настоящем. Математика риска не дает никакой уверенности, и психология риска вполне разумно сосредотачивается на том, что может быть потеряно.

И вот как развивалась «игра с жизнью» Розы. «Первые несколько недель я чувствовала себя потрясающе: нет больше Маноло, даже тебя, дорогой Ричард, больше нет. Я была административным работником корпорации. Потом, конечно, я стала скучать по вам всем, но совсем немного, хотя мне, ясное дело, очень не нравилось, что эта блондинистая загорелая штучка сотворила с моим бизнесом... - Роза сделала паузу. - Но то, что меня действительно достало, не было чем-то конкретным. Конечно, я говорила сама себе, что любой человек нашего возраста будет чувствовать себя не в своей тарелке: да, место выглядело хаотичным и иррациональным. Нет, даже и не это. Меня угнетал сам по себе простой факт, что нужно было делать что-то новое».

Итак, исследования Тверски и Канеман предполагают, что в разговоре о риске мы используем выражение «быть в ситуации риска», но самому пребыванию в ситуации риска изначально присуще скорее депрессивное, чем несущее надежду состояние. Пребывание в продолжительном состоянии уязвимости нам, по сути дела, рекомендуют - возможно, не осознавая этого - авторы пособий по бизнесу, когда они воспевают каждодневный риск в системе гибкой корпорации. Конечно, что касается Розы, то, заметим, она не была в состоянии клинической депрессии, она, похоже, энергично делала свое дело. Однако она испытывала некое состо-

яние тупой нескончаемой тревоги, которая усиливалась осознанием двусмысленности своих успехов и неудач в том рекламном бизнесе.

Изначально в любом риске происходит регрессия к усредненности. Каждый расклад игральные кости всегда случаен. Можно сформулировать это и по-другому математически рассчитанному риску не хватает качества нарратива, в котором одно событие ведет к другому и обуславливает другое. Люди, конечно, могут отрицать факт регрессии. Азартный игрок так и делает, когда говорит, что он «поймал удачу» или «попал в струю», или что он «в порядке». Игрок в кости говорит так, как будто расклады костей каким-то образом связаны между собой, и поэтому акт риска приобретает качества некой связности, то есть нарратива.

Но это опасное заблуждение. Питер Бернштейн дает ему точное объяснение: «Мы уделяем излишнее внимание событиям с низкой вероятностью, сопровождающимся высокой драмой, и мы не замечаем рутинных событий... в результате этого мы забываем о регрессии к середине, слишком долго остаемся на наших позициях и кончаем неприятностями»⁶². Роман Достоевского «Игрок» мог бы послужить Бернштейну, Тверски и Канеман примером того, как страстное желание драматического нарратива риска наталкивается на знание о фиктивном характере удачи. В романе, как и в жизни, желание, что-

бы карты или фишки удачно «сработали», сочетается с тем, что азартный игрок знает: нет никакой гарантии, что так оно и будет.

Я задал Розе более сфокусированную версию вопроса о жизненном нарративе, об этом же я спрашивал и Рико. «Какую историю, - спросил я ее, - ты бы рассказала о том годе, который ты провела там, в центре?» - «Историю?» - «Как вещи изменились за этот год?» - «Ну, вроде ничего не изменялось: я ведь всегда была готова уйти». - «Но это не совсем так. Они же не спешили расстаться с тобой, хотя в то же время уволили четырех других специалистов». - «Да, я выжила». - «Должно быть, им нравилась твоя работа?» - «Послушай, у этих джентльменов очень короткая память. Как я уже сказала, там все время что-то начинается заново, там нужно доказывать свою значимость каждый день». Таким образом, постоянная подверженность риску может полностью «вытравить» само ощущение вашего собственного Я. Нет нарратива, который мог бы помочь преодолеть регрессию к середине, и вы всегда «начинаете заново».

Эта поучительная история, однако, может иметь совсем другой оттенок в другом обществе. Социологический параметр «открытости» Розы к риску зависит от того, как организации формируют усилия личности, направленные на изменение жизни. Мы рассмотрели некоторые причины того, почему современные институты сами по себе не являются жесткими и четко опре-

деленными; их неопределенный характер - это результат их нацеленности против рутины, их акцента на краткосрочной деятельности, на создании аморфных высокосложных систем на месте бюрократии военного типа. Риск, на который пошла Роза, имел место в обществе, которое стремится «разрегулировать» как время так и пространство.

Риск - это вопрос передвижения с одной позиции на другую. Один из самых сильных анализов «движения» в современном обществе был сделан социологом Рональдом Бертом. Даже само название одной из его книг - «Структурные дыры» - предполагает рассмотрение особенностей перемены позиций индивида в жесткой организации, полной «разрывов»; чем больше «разрывов», обратных перемещений или взаимозависимостей между людьми в сетевой системе, тем легче индивиду передвигаться в этом пространстве. Наличие неопределенности в сетевой системе способствует появлению шансов для движения. Индивид может использовать те возможности, которых не заметили другие, он может воспользоваться слабостью контроля со стороны центральной власти. Словом, «дыры» в любой организации становятся «стартовыми площадками» возможностей, а не четко определенные ячейки для продвижения, как в традиционной бюрократической пирамиде.

Конечно, только хаос не может быть союзником человека, идущего на риск. Социолог Джеймс Колман

отмечает, что люди должны использовать некий фонд социального капитала - разделенный опыт прошлого, а также индивидуальные достижения и «наработки», чтобы облегчить себе «навигацию» в нежестко скрепленной сети. Другие социологи, изучавшие мобильность в сетевой системе, делают акцент на том, что индивид, который представляет себя новому нанимателю или рабочей группе, должен быть не только привлекателен для них, но и «доступен»; риск вовлекает больше, чем просто шанс⁶³.

В своей работе Берг указывает еще на одно важное человеческое качество, которое очень характерно и для этого «королевского» двора в Давосе: хороший рискованный игрок должен уметь существовать в условиях двусмысленности и неопределенности. И «люди Давоса» доказали, что они в этих условиях чувствуют себя, как рыба в воде. Менее сильные индивиды, которые тщетно пытаются эксплуатировать эту неопределенность, прекращают, в конце концов, эти попытки, чувствуя себя изгоями. Или, случается, в процессе движения они просто теряют свою дорогу. При гибком капитализме происходит дезориентация, вызванная этим движением к неопределенности, к этим «структурным дырам», конкретно это имеет место тремя путями: через неопределенные «движения вбок», «ретроспективные потери» и «непредсказуемые последствия для заработной платы».

Так как пирамидальные иерархии заменяются более свободными сетевыми структурами, люди, которые меняют работу, чаще испытывают то, что социологи назвали «неопределенные движения вбок». Это движение, когда человек фактически движется «вбок», в то время как сам он убежден, что движется вверх в этой нежесткой сетевой системе. Это движение, напоминающее движение краба, происходит, как говорит социолог Мануэль Кастельс, даже если доходы становятся более поляризованными и неравными; категории и характеристики работы становятся все более аморфными⁶⁴. Другие исследователи социальной мобильности делают акцент на том, что называется «ретроспективными потерями» в гибкой сетевой системе. Поскольку люди, которые рискуют, предпринимая некие продвижения в гибких организациях, часто испытывают недостаток в основательной информации о том, к чему может привести их новое положение в сетевой системе, то только в ретроспективе они осознают, что приняли неверное решение. Они бы, конечно, не пошли на тот или иной риск «если бы они только знали...». Но организации так часто находятся в состоянии внутреннего движения, что бесполезно даже пытаться разработать способ рационального решения относительно своего будущего, базирующийся на теперешней структуре вашей компании⁶⁵.

Наиболее целенаправленные расчеты, которые люди стремятся произвести, планируя «передвижения»

касаются зарплаты-, будут ли они зарабатывать больше или не будут. Статистика по заработной плате при смене места работы в теперешней экономике не внушает оптимизма. Сегодня люди, меняя работу, больше теряют, чем приобретают: 34% - значительно теряют, 28% - значительно приобретают. (Посмотрите, пожалуйста, таблицу 8.) При предыдущем поколении цифры были почти обратными; вы больше приобретали, когда переходили в новую компанию, чем, если бы просто получили повышение в той же самой компании. Даже при этом уровень динамики смены рабочего места ради другой компании был тогда ниже, чем сегодня. Такие факторы, как «надежность работы» и «приверженность компании», удерживали людей на одном месте.

Проследивание статистических траекторий, которые определяют эти модели, требует, это я хочу подчеркнуть, комплексного «набега» в дебри статистики, чтобы учесть возраст, классовое происхождение родителей, расу, образование и просто удачу. Но вопросы едва ли становятся понятнее, даже если вы их четко разграничите. Оказывается, например, что брокеры, которых выгнали за «плохие результаты», выиграют от перемены места работы с вдвое большей вероятностью, чем брокеры, которые, как они говорят, покинули фирму «добровольно». Причины этого не являются самоочевидными. Мало кому удастся провести свои собственные исследования.

По этим трем вышеупомянутым причинам позиционная мобильность в современном обществе часто является смутным процессом. Она контрастирует, например, с системой переговоров между профсоюзами которые представляли интересы крупных групп работников, и менеджерами. Обе эти стороны равно контролировали большие институты. Такие отношения делали понятными коллективные повышения и понижения дохода, так же, как повышение или понижение по службе. Такие «сделки» между трудом и управлением были вполне недвусмысленными и ясными. По образному выражению бизнес-аналитика Розабет Мосс Кантер, сейчас «старые бюрократические слоны учатся танцевать»⁶⁶ Частью этого нового «танца» стало сопротивление четким переговорам в больших организациях, а вместо этого - внедрение более флюидных и индивидуализированных траекторий продвижения по службе или повышения заработной платы. В «Дженерал Моторс», например, шкала оплаты труда и определение рабочих функций бесконечно более сложны сегодня, чем в середине века, когда Даниел Белл описывал жесткий коллективный режим управления.

Если люди не знают, что произойдет, когда они рискнут сделать ход, зачем тогда играть? В этом отношении бостонская пекарня является интересным случаем, «кейсом», потому что фирма никогда не сокращала свои операции; напротив, она постоянно ищет рабо-

чих. Людей отсюда не вытесняют; наоборот, служащие уходят добровольно, как в том случае, когда мужчина заявил мне: «Я не буду заниматься этим всю оставшуюся жизнь». Топ-менеджеры, оправдываясь по поводу этих уходов, обращают внимание на то, каким безопасным, привлекательным и современным стало это предприятие. Родни Эвертс менее склонен оправдываться, но и он сбит с толку: «Когда кто-то говорит, что здесь нет будущего, я спрашиваю, а чего он хочет. Но они не знают; они говорят мне, что человек не должен застревать на одном месте». К счастью, в настоящее время рынок труда для низкооплачиваемых рабочих в Бостоне достаточно велик, но все равно есть что-то странное и удивляющее в самом этом импульсивном желании уйти.

Когда я рассказал Эвертсу о социологических описаниях «структурных дыр», он ответил: «Вот и наука показывает нам, что человеческие существа, влекомые к опасности, подобны мотыльку, влекомому к огню». (Как я уже говорил, он прилежный читатель Шекспира.) И все-таки желание идти на риск, желание, зачастую слепое и безоглядное, нередко объясняется в большей степени культурным набором мотиваций.

Всякий риск есть путешествие в неизведанное, но при этом путешественник обычно держит в своем сознании некую точку назначения. Так, Одиссей хотел найти дорогу домой, а Жюльен Сорель стремился найти путь в высшее общество.

Современная культура риска - весьма своеобразная: неудача в «передвижении» воспринимается как знак поражения, а стабильность рассматривается, как «жизнь при смерти». Поэтому сам пункт назначения значит меньше, чем акт отправления в путь. Огромные социальные и экономические силы формируют это настойчивое стремление к «отъезду»: разупорядочивание институтов, система гибкого производства - уже сами эти вполне материальные реальности «отправляются в море». Остаться на месте - значит, быть оставленным «на берегу».

Поэтому уже само по себе решение отправиться в путь кажется подобием достижения цели; что имеет решающее значение, так это то, что вы решили порвать с прошлым. Многочисленные исследования принятия рискованных решений указывают на то, что стимулирующее возбуждение исходит на людей, когда они в первый раз решают порвать с прошлым, «отбыть». Это справедливо и в отношении Розы. Но после наступления такого состояния внутреннего возбуждения история отнюдь не кончается. Роза, открытая риску каждый день, всегда должна была начинать заново. Математика шанса, изначально гнетущая, была осложнена для нее еще и этим корпоративным миром, в котором она никогда не знала, какие ставки на кону. Эта неопределенность - реальность и для других, стремящихся к большим деньгам или лучшему положению.

У людей, вроде тех пекарей, со слабыми или поверхностными «привязками» к работе, мало «причин», чтобы оставаться «на берегу». Некоторыми материальными «метками» путешествия могли бы стать изменение места работы или повышение заработной платы, но «боковые движения», «ретроспективные потери» и неясность с моделями заработной платы стирают эти «метки» движения вперед. Поэтому ориентировать самого себя в такой ситуации становится все труднее, намного труднее, чем в классовой системе прошлого.

Не то чтобы неравенство и социальные различия исчезли, отнюдь нет. Скорее, это выглядит так, будто вы, приводя себя в движение, как бы вдруг «подвешиваете» собственную реальность; человек не так уж много рассчитывает, рационально выбирает, он просто надеется, что после разрыва с прошлым ему что-нибудь подвернется. В литературе, посвященной проблеме риска, много рассуждений о стратегии и «игровых планах», затратах и доходах, но все это существует в некоем виде эдакого академического мечтания. Риск в реальной жизни имеет более элементарный стимул - страх бездействия. В динамическом обществе пассивные люди исчезают с арены.

Может показаться, что идти на риск было бы много легче, если бы действительно было возможно осуществить мечту академических стратегов - рассчитать будущие приобретения и потери рациональным способом,

сделать последствия риска предсказуемыми. Но современный капитализм организовал некоторые виды риска в таком стиле, когда ясность и четкость - уже не вдохновляющие факторы. Новые рыночные условия вынуждают многих принимать на себя весьма основательные риски, хотя при этом «игроки» знают, что вероятность выигрыша мизерна.

Чтобы проиллюстрировать эту идею, я бы хотел поразмыслить над случайным замечанием, которое сделала Роза однажды пополудни, о том, что происходит каждый раз, когда кого-то из «черных пиджаков» выгоняли из рекламного агентства. «К нам, - сказала она, - приходили толпы людей, которые выстраивались в очередь, они стояли даже на улице, сотни резюме, «молодняк»: они умоляли нас дать им только возможность пройти собеседование». Проблема слишком знакомая: существует большой переизбыток квалифицированных молодых работников во многих сферах труда, например, в архитектуре, академической науке, юриспруденции и т.д.

Есть, конечно, веские материальные основания, чтобы получить диплом. Американская статистика (которая является репрезентативной для всех развитых экономик) показывает, что за последнее десятилетие доходы работников с дипломом колледжа стали на 34% больше, чем доходы работников, имеющих только аттестат средней школы. Таким образом, те, кто получил

образование в колледже, изначально зарабатывали больше, увеличивая разрыв между собой и менее образованными сверстниками на 34% за одно десятилетие. Большинство западных обществ широко открыло двери институтов высшего образования. Установлено, что к 2010 году 41% людей 25-летнего возраста в Соединенных Штатах Америки будут иметь диплом об окончании четырехлетнего колледжа, 62% будут иметь, по меньшей мере, диплом об окончании двухлетнего колледжа (предсказывается, что эти же показатели для Британии и Западной Европы будут примерно на 10% ниже⁶⁷.) Тем не менее только одна пятая всех видов занятости на американском рынке труда требует квалификации, соответствующей диплому об окончании колледжа, и процент работ, требующих высокой квалификации, растет слишком медленно. (Посмотрите, пожалуйста, таблицу 9)

«Излишняя» квалификация является знаком поляризации, которой отмечен новый режим. Экономист Пол Кругман объясняет растущее неравенство, используя понятия ценности технического мастерства: «Мы поднимаем заработную плату квалифицированным работникам, которые производят самолеты и другие высокотехнологичные изделия, и понижаем заработную плату тем, кто неквалифицирован»⁶⁸. С ним, в сущности, согласен один из крупных инвестиционных банкиров и дипломатов Феликс Рохатин, который полагает, что в

обществе происходит огромный сдвиг: «Колоссальный трансфер богатства от низкоквалифицированных, принадлежащих к среднему классу, американских рабочих к собственникам капитала и новой технологической аристократии»⁶⁹. Такая технологическая элита, появление которой предвидел социолог Майкл Янг еще 50 лет назад в своем эссе «Меритократия», определяется и удостоверяется формальным образованием⁷⁰.

В этих условиях тип экстремального риска обретает форму, при которой множество молодых людей ведут азартную «игру», надеясь, что они попадут в число немногих избранных. Такой риск происходит в ситуации, которую экономисты Роберт Франк и Филип Кук назвали «Победитель забирает весь рынок». В этом конкурентном ландшафте те, кто добивается успеха, сметают все ставки, в то время как массы проигравших вынуждены довольствоваться крохами, которые они делят между собой. Гибкость является ключевым элементом в формировании такого рынка. В отсутствие бюрократической системы, чтобы канализировать приумноженное благосостояние через систему иерархии, «вознаграждения», как бы в силу закона притяжения, притягиваются, попадая к самым сильным; в «потерявшей свои оковы» социальной организации те, кому их положение позволяет схватить все, и хватают все. Гибкость, таким образом, усиливает неравенство в полном соответствии с принципом «Победитель забирает весь рынок»⁷¹.

По мнению этих экономистов, «"барышная" структура современной экономики привела слишком многих людей к отказу от продуктивных альтернатив в погоне за высокими призами»⁷². Конечно, это хороший отеческий совет - быть реалистичными. Но этот совет имеет привкус суждения, след которого ведет к Адаму Смиту: на такие риски люди часто идут в состоянии неадекватной самооценки. В «Богатстве народов» Смит писал о «чрезмерном самомнении, которое большая часть людей имеет относительно своих способностей... шанс получения выгоды каждым человеком в той или иной мере переоценивается, а шанс потерять большинством людей недооценивается»⁷³. В этой связи Франк и Кук в своем недавнем исследовании одного миллиона американских старшеклассников отметили, что 70% из них думали, что их способности быть лидером - выше средних, и только 2% полагали, что их способности быть лидером - ниже средних.

Но «чрезмерное самомнение» кажется мне неверным прочтением связи между риском и характером. «Не играть» - значит, заранее считать себя неудачником. Большинство людей, которые вступают на рынки, где «Победитель получает все», знают о вероятности неудачи, но они как бы берут это знание в скобки. Так же, как и с риском, который имеет место в менее определенных условиях, возникшее возбуждение от риска может как бы стереть рациональное знание о вероятности

успеха. Но даже если кто-то, вступающий на рынок, где действует принцип «Победитель получает все», и сохраняет ясный взгляд на протяжении всего времени, но при этом ничего не предпринимает - это значит, что он скорее инертный, чем благоразумный.

Эта позиция может быть прослежена в прошлом, где обнаружится в тех ранних прославлениях торговца в политэкономических трудах Смита и Милля. Хотя императив «Иди на риск!» более широко распространен в современной культуре. Риск есть испытание характера: важно предпринять попытку, использовать шанс, даже если вы умом понимаете, что обречены проиграть. Это позиция подкрепляется распространенным психологическим феноменом.

Если человек столкнулся с чем-то конфликтным, его внимание может быть обращено на эти непосредственные обстоятельства в большей степени, чем на долгосрочную перспективу. Социальная психология называет внимательность, выпестованную таким манером, «когнитивным диссонансом» - это когда конфликтуют системы значений. (Работа по когнитивному диссонансу была проделана с разных позиций Грегори Бейтсоном, Лайонелом Фестинджером и автором этих строк⁷⁴.) Так, потребность Розы в получении некоего доказательства, что она делает работу хорошо, хотя корпорация на Парк-Авеню не представляла таких доказательств, является классической формой «когнитив-

ного диссонанса». Вовлеченность в такие конфликты вызывает «фокусное внимание», которое означает просто, что человек выделяет некую проблему, как требующую решения, сосредоточенного внимания именно сейчас.

Когда человек не верит в возможности что-то сделать, чтобы решить эту проблему, тогда долгосрочный расчет можно «положить на полку», как совершенно бесполезный. Однако «фокусное» внимание может оставаться при этом действенным. В этом состоянии люди будут снова и снова прокручивать в своем мозгу конкретные ситуации, в которые они попали, осознавая, что необходимо что-то сделать, и при этом не делая ничего. Заикленное, фокусное, внимание - это не что иное, как травматическая реакция, которая обнаружена у всех высших животных; так, например, взгляд кролика фиксируется на когтях лисицы.

Для человеческого существа последствия некоего акта риска могут привести к такого же рода фокусному вниманию. «Никогда никуда не попадаю», «всегда по нулям» сопоставляется с кажущимся не имеющим значения успехом или невозможностью получить «награду» за старания - во всех этих эмоциональных состояниях время, как бы скрипя, останавливается; индивид становится пленником настоящего, заикленным на его дилеммах. Эта травма, лишаящая активности, держала Розу в своей власти в течение нескольких месяцев, пока

она не пришла в себя от своего риска там, в центре, и не вернулась в «Форель».

Заявление Розы: «Я потеряла свою храбрость» - указывает на то, что люди в ситуации риска могут чувствовать себя, как животные, а не как более сложные существа. Это иногда происходит просто при пересечении рубежа среднего возраста. Современная корпоративная жизнь полна предрассудков относительно среднего возраста и предрасположена к отрицанию ценности прошлого опыта человека. Корпоративная культура относится к людям среднего возраста как к неспособным идти на риск подобно азартным игрокам. И с этими предрассудками трудно бороться. В постоянно меняющемся мире современной корпорации с ее высоким внутренним давлением люди среднего возраста легко могут начинать страшиться внутренней эрозии самих себя как личностей.

Для Розы внутренний шок, который она получила перейдя на работу в центр на Парк-Авеню, в офис, напоминавший ей улей, заключался в том, что она вдруг стала осознавать, как она стара и не только биологически, но и социально. «Я смотрела вокруг на всех этих девушек-профессионалов - они были просто девочками они хорошо выглядели, у них был довольно самоуверенный вид и тот выговор, который отличает высший класс Нью-Йорка». Роза же так и не смогла избавиться от своего назального произношения, которое выдавал

ее принадлежность к нижнему среднему классу, но она попыталась изменить свою внешность, чтобы выглядеть моложе. «Я заплатила женщине в "Блуминг Дейлз", чтобы она подобрала мне платье получше; я надела контактные линзы, которые были на самом деле ужасны!» - по какой-то причине они раздражали ее глаза, и в офисе она выглядела, как женщина, которая вот-вот заплачет. Предвзятости насчет ее возраста в принципе не выражались в стремлении нанести ей рану. «Когда я надела контактные линзы, девушки в офисе все время повторяли, обращаясь ко мне: "О, Вы так прекрасно выглядите". А я не знала, верить им или нет».

Возможно, более важно было то, что накопленный ею опыт, касающийся того, как люди пьют и ведут себя в барах, здесь почти ничего не значил. На одной из встреч, «когда они все время повторяли "легкая пища, легкая пища", я им сказала: "Никто не ходит в бар, чтобы похудеть"». И как же они на это отреагировали? «Так, как будто я была музейным экспонатом: этакая старая служанка из старого бара». Надо сказать, что колючие, словно проволока, коммуникационные навыки, которые приобрела Роза, не преподавались в бизнес-школах. Но она никогда не переставала ощущать жало возраста, особенно, когда это выражалось в форме как бы соперничества со стороны более молодых коллег, которые чувствовали, что она «не вписывается». Подобно боссам этой фирмы, они действовали, руководствуясь

собственными предрассудками, когда не приглашали ее в клубы или на посиделки в барах, где как раз и совершается большая часть настоящей рекламной работы. Роза была по-настоящему поражена тем, что взяли ее именно за практические знания, а затем не принимали во внимание, как того, кто был слишком стар, чье время ушло, скрылось за холмом.

Существующая статистика относительно возраста в современной системе организации труда показывает, что происходит сужение временных рамок, в пределах которых людей нанимают на работу. Так, число мужчин в возрасте 55-64 лет, которые еще работают, в Соединенных Штатах Америки упало с почти 80% в 1970 году до 65% в 1990 году; данные по Великобритании практически те же самые; во Франции число мужчин, работающих в позднем среднем возрасте, уменьшилось с почти 70% до немногим больше 40%; в Германии - с почти 80% до немногим более 50% ". Произошло небольшое увеличение возраста вступления в трудовую жизнь, так как время, когда молодые люди начинают работать, как бы запаздывает сейчас на несколько лет из-за возросших требований к образованию. В Америке и Западной Европе, предсказывает социолог Мануэль Кастельс, реальный рабочий цикл может сократиться примерно до 30 лет (с 24 до 54 лет), при приблизительной продолжительности жизни 75-80 лет⁷⁶. Таким образом, продуктивная часть жизни будет сжата в меньшую часть всей

биологической жизни, при этом пожилые рабочие будут «покидать сцену» задолго до того, как они физически или умственно станут неспособными продолжать свою работу. Многие люди возраста Розы (ей было 53 года, когда она перешла на работу в центр) уже готовятся к уходу на пенсию.

Акцент на молодежи - одно из следствий этой компрессии трудового периода жизни. В XIX веке предпочтение отдавалось молодежи из-за дешевизны труда; «фабричные девушки» из Лоуэлла, штат Массачусетс, и «пацаны-шахтеры» из Северной Англии получали заработную плату, которая была намного меньше, чем у взрослых. При сегодняшнем капитализме все еще существует такого рода предпочтение относительно молодежи с точки зрения низкой оплаты труда, заметнее всего это на фабриках и тяжелых производствах в наименее экономически развитых частях света. Сейчас же кажутся привлекательными другие достоинства молодежи в более высоких сферах труда, но эти достоинства относятся по большей части к области социальных предрассудков.

Недавний номер «Калифорния Менеджмент Ревью», например, пытался объяснить плюсы молодости и минусы преклонного возраста в условиях гибких организаций. Там доказывалось, что у пожилых работников негибкое мышление, что они избегают риска, что им просто не хватает физической энергии, которая необ-

ходима, чтобы справиться с требованиями существования при гибкой организации труда⁷⁷. Метафора «организационный сухостой» отражает эти убеждения. Так, один деятель рекламного бизнеса сказал социологу Кетрин Ньюман: «Если вы работаете в рекламном бизнесе, вы мертвы после 30. Возраст - это киллер». А административный работник с Уолл Стрит признался ей: «Работодатели думают, что если вам за 40, то вы больше не соображаете, а если вам за 50 - то вы уже просто потухли»⁷⁸. Гибкость приравнивается к молодости, а негибкость - к возрасту.

Эти предрассудки служат нескольким целям. Например, они направлены против пожилых работников - доступный, находящийся под рукой, резерв кандидатов на увольнение - при корпоративном реинжинировании. При англо-американском режиме уровень недобровольных увольнений мужчин, которым уже за 40 или только-только за 50 лет, в последние 20 лет удвоился. Ассоциирование возраста с негибкостью также ответственно за то, что корпорации оказывают на своих управленцев давление, чтобы они увольнялись, как только их возраст будет приближаться к 60, хотя ментально они могут находиться в расцвете сил.

Пожилые, опытные работники склонны более критично оценивать своих начальников, чем работники, которые еще только начинают. Накопленные ими знания наделяют их тем, что экономист Альберт Хиршман

называет «силой голоса», что означает, что пожилые сотрудники с большей вероятностью будут выступать против того, что они оценивают как плохие решения. Чаще всего они это делают именно из преданности организации, а не какому-то конкретному менеджеру. Многие молодые работники более толерантны к плохим приказам. Если они почувствуют себя «несчастливыми», то, что вероятнее всего, они просто уйдут, а не начнут сражение внутри организации и за нее. Они предрасположены, как это формулирует Хиршман, к «выходу»⁷⁹. В рекламном агентстве Роза обнаружила, что действительно пожилые рекламщики чаще, чем молодые сотрудники, выступали против своих боссов. Один из таких старослужащих фирмы в ответ на критику был «заклеймен» своим боссом: «Вам может не нравиться, как здесь обстоят дела, но Вы слишком стары, чтобы получить работу где-либо еще».

Пожилым работникам эти предрассудки относительно возраста посылают мощный сигнал: по мере того как личный опыт накапливается, он теряет свою ценность. То, что пожилой работник узнал в течение многих лет о конкретной компании или профессии, может стать препятствием на пути изменений, которые диктуют начальники. С позиции выгоды организации гибкость молодых делает их более покладистыми как в отношении риска, так и в отношении безотлагательного подчинения. Однако этот мощный сигнал имеет

более личностный смысл для работников, помимо этих предрассудков со стороны власти держащих.

Именно Рико заставил меня осознать этот факт, когда он начал рассказывать об эрозии своих инженерных навыков. В один из моментов разговора в самолете я сказал Рико, что лично мне приходится начинать буквально с нуля каждый раз, когда я сажусь писать книгу: у меня не возникло спокойной уверенности в себе, несмотря на немалое количество книг, мной опубликованных. Молодой, солидный, полный энергии, он сочувственно ответил, что тоже часто ощущает, что «пролетел мимо», что его время, как инженера, прошло. Его беспокоило то, что его профессиональные навыки подвергались эрозии как бы изнутри; хотя он и был на 20 лет моложе Розы, тем не менее он сказал, что как инженер стал теперь «просто наблюдателем».

Сначала это показалось мне полной чепухой. Но Рико мне объяснил, что он имел в виду научные знания, приобретенные им в университете, которые больше не соответствовали передовым рубежам науки. Он понимал, что происходит в бурно развивающейся сфере информационных технологий, и тем не менее сказал, что больше не может здесь идти на один шаг впереди. Молодые инженеры, которым едва за двадцать, относились к нему, приближающемуся к сорока, как к чему-то увядшему и поблеклому. Я спросил Рико, не подумывал ли он о том, чтобы вернуться в университет для пере-

подготовки. Прежде чем ответить, он посмотрел на меня весьма кисло. «Мы же не говорим о том, как научиться по-новому пришивать пуговицы. Я слишком стар, чтобы начинать заново».

Согласно Рико, такие сложные навыки и умения, как у него, не могут накапливаться по принципу добавления, позволяя надстраивать новый этаж на том же фундаменте. Развитие новых областей требует свежего подхода с самого начала, подхода, который наиболее эффективно воспринимается свежими людьми.

Американский или европейский инженер, который теряет свою работу из-за своего индийского коллеги, работающего за более низкую плату, испытывает такое чувство, как будто у него отнимают не только работу, но и навыки, и умения, - социологи называют это «демастеризацией». Но у Рико никто не отобрал его инженерных знаний. Он страшится слабости, которую ощущает просто потому, что время уходит. Он говорил, что часто злится, когда читает технические журналы: «Я наталкиваюсь на некоторые вещи и говорю сам себе: "Я должен был до этого додуматься". Но ведь не додумался». При этом он едва ли подходит под стереотипное определение «сухостой», но что касается его технической компетенции, то он также твердо уверен, что перешел «вершину холма». В таком подходе акцент на молодости соединяется с его личной интерпретацией старения. Так социальный предрассудок усиливает внутренний страх потери потенциала.

Рико видит, как две эти стороны соединяются в его офисе. У него в консалтинговой фирме служат три молодых шустрых инженера, на 10 лет моложе его. «Моя главная проблема заключается в том, чтобы удержаться за ними». Действительно, он уверен, что эти ребята, чьи инженерные знания более соответствуют современности, бросят его: «Те, кто может уйти, уйдут, как только представится возможность». Легковесные в своей преданности молодые шустряки предрасположены «к выходу», даже если Рико и пожелает дать им настоящий «голос» в компании. Он чувствует, что мало что может сделать в этом отношении. «У меня нет власти над ними, понимаете?» Его опыт не завоевывает у них уважения.

В своем более скромном уголке на Парк-Авеню Роза за время работы также испытала чувство, что ее знания подвергаются внутренней эрозии. К ее непреходящим достоинствам, по моему мнению, следует отнести то, что Роза не только никогда не смешивала, но и едва ли даже слышала о таких новых экзотических коктейлях, как «Хайленд Лендмайн»* (1 часть солодового скотча и 2 части водки на колотый лед). Но ее и не тревожило, что она этого не знала, особенно когда притворялась знающей на «встречах», где обсуждались эти юношеские забавы. Конечно, лучше было бы сказать правду, но она боялась поступить так, потому что это было бы еще

* «Высокогорная сухопутная мина». (Прим. переводчика.)

одним знаком, что ее время ушло. Я сомневаюсь, что Рико - такой уж «использованный» материал, как он думал. Я знаю, что и Роза не была такой, коли ей удалось выжить там, где увольняли молодых сотрудников. Но оба они, подвергшись испытанию, боятся того, что их прошлый опыт будет не в счет.

Новый порядок не считает, что простое течение времени, необходимое для аккумуляции умения, может обеспечить человеку необходимые положение и права - сами по себе ценности и ценности в материальном смысле. Этот новый порядок рассматривает претензии на признание, основанные на течении времени, как еще один лик зла старой бюрократической системы, при которой права старшинства «замораживали» развитие организации. Этот режим фокусируется на немедленной способности.

Гибкая корпоративная практика, также, как и современная правительственная политика в области труда в Англии и Соединенных Штатах, исходят из того, что быстрая замена навыков и умений работников должна быть нормой. Исторически же развенчание людей со «старыми» навыками и умениями обычно происходило медленно. Требовалось минимум два поколения, чтобы заменить основные приемы мастерства, например, ткацкого, в конце XVIII века, или ввести технологические изменения на фабрике «Форда» в Хайленд Парк, на что потребовалось почти 30 лет в начале XX века. Воз-

можно, кого-то это удивит, но сегодня при многих производственных и офисных переменах скорость самих технологических изменений все еще относительно невелика, как это и фиксируют многие промышленные социологи. Институтам и организациям требуется длительное время, чтобы переварить технологии, которые они поглощают⁸⁰. Время необходимо и на то, чтобы разработать и освоить новые умения и навыки; тот, кто только прочитал книгу о столярном мастерстве, еще не столяр.

Временные рамки риска предлагают мало личностного комфорта, вопреки всем этим долгосрочным историческим трендам. Действительно, личностная тревога и страх, связанные со временем, глубинно переплетены с этим новым капитализмом. Автор статьи в «Нью-Йорк Тайме» недавно заявил, что «боязнь за работу проникает везде, вызывая сомнение в собственной ценности, расщепляя семьи, фрагментируя общины, изменяя саму «химию» рабочих мест»⁸¹. Многие экономисты отнеслись к этому положению, как к чепухе; факты создания рабочих мест при неолиберальном порядке, казалось бы, доказывают, что это утверждение является очевидно ложным. Тем не менее автор статьи совершенно точно использовал слово «боязнь». Боязнь - это тревожное ожидание того, что может произойти. Боязнь создается самим психологическим климатом, где делается акцент на постоянном риске, и эта боязнь уси-

Трудовая этика

ливается, если прошлый опыт больше не считается проводником в настоящее.

Если бы отрицание нашего опыта было просто навязанным сверху предрассудком, все мы, люди среднего возраста, были бы просто жертвами организационного культа молодости. Но на самом деле боязнь течения времени глубоко сидит в нас. Течение лет, кажется, выхолащивает все в нас. Наш опыт кажется постыдным цитированием самих себя. Такие представления подвергают наше чувство самооценки риску скорее из-за самого неизбежного течения лет, чем из-за решения сыграть в азартную игру.

Вернувшись в «Форель», Роза вновь обрела уверенность в себе. Она опять контролировала ситуацию, пока не умерла от рака легких. «Я полагаю, что это было ошибкой, - как-то сказала она мне о своем переходе в центр города, когда мы сидели с ней, потягивая виски и куря сигареты, - но я должна была это сделать».

ВСЕ ИСКУССТВО, - провозгласил Оскар Уайльд в предисловии к роману «Портрет Дориана Грея», - одновременно поверхностно и символично. Те кто идет в глубину, поступают так на свой страх и риск⁸². Поверхностность современного общества более уничтожительна, чем поверхностность и маски искусства. Соседи Рико не очень-то погружались в глубину в отношениях с ним. Пекари управляют «дружелюбными машинами», которые дают им лишь поверхностное понимание их работы. Роза перешла в корпорацию на Парк-Авеню, где акцент делался на молодости и внешнем виде, - увы, это самые недолговечные из человеческих достоинств. Это значит, что накопленный ею жизненный опыт там оказался малоценным.

Одна из причин этой унижающей поверхностности - дезорганизация времени. Стрела времени сломана, у нее нет траектории в этой постоянно претерпевающей изменения, ненавидящей рутину краткосрочной политической экономике. Люди чувствуют, что им не хватает устойчивых человеческих отношений и долгосрочных целей. Все люди, которых я описывал до этого, пытались найти глубину времени под поверхностью, и это выражалось в беспокойстве и нервозности относительно настоящего.

Трудовая этика сегодня стала аренной, на которой глубине опыта бросается вызов. Трудовая этика, как мы чаще всего понимаем ее, отстаивает самодисциплину в использовании времени человеком и ценность «отложенного вознаграждения». Эта дисциплина времени сформировала жизнь Энрико, и то же самое она сотворила с автомобильными рабочими в Уиллоу Ран и греческими пекарями в Бостоне. Они упорно трудились и ждали, и это был их психологический опыт глубины. Такой тип трудовой этики зависит частично от организаций, достаточно стабильных по отношению к индивиду, чтобы следовать принципу «отложенного результата». Однако это «вознаграждение» теряет свою ценность в режиме, чьи институты меняются быстро; в этих обстоятельствах уже абсурдно работать долго и упорно на работодателя, который думает только о том, чтобы продать свое предприятие и двинуться дальше.

Было бы «мрачным» сентиментализмом просто сожалеть о закате эпохи тяжелой работы и самодисциплины, хотя при этом стоит помнить аккуратность, подтянутость и уважение к старшим, и все другие достоинства старого доброго времени. Серьезная задача старой трудовой этики состояла в том, чтобы возложить тяжелое бремя на работающего индивида. И люди стремились доказать посредством своей работы, чего они стоят; в этой форме «светского аскетизма», как назвал его Макс Вебер, отложенное удовлетворение могло стать глубинно саморазрушающей деятельностью. Но современная альтернатива долговременной дисциплине времени не является подлинным лекарством для этого самоотрицания.

Современная трудовая этика фокусируется на командной работе. Она восхваляет восприимчивость к другим; она требует таких «мягких» навыков, как умение слушать, умение сотрудничать. Прежде всего командная работа делает акцент на командной адаптивности к обстоятельствам. Командная работа является трудовой этикой, которая соответствует гибкой политической экономике. Хотя современный менеджмент не остается равнодушным к фабричной или офисной командной работе, в действительности, эта этика работы остается на поверхностном уровне опыта. Командная работа - это групповая практика принижающей личность «поверхностности».

Старая рабочая этика выявляла уровни характера, которые до сих пор имеют значение, даже если эти характеристики больше не находят свое выражение в труде. Старая рабочая этика была основана на самодисциплинированном использовании своего времени, с акцентом на добровольной практике самоограничения, а не на просто пассивном подчинении расписанию или рутине. В древнем мире эта самодисциплина воспринималась как единственный способ справиться с хаосом природы. Это была необходимость, которая возникала из повседневного труда земледельцев. Вот совет, который Гесиод дает им в своей поэме «Работа и дни»:

Не откладывай на завтра, на послезавтра.
Пусты амбары у тех, кто ленится и вечно
Дело откладывать любит: труд процветает старанием.
Тот, кто откладывает, борется с бедами всю жизнь непрерывно.⁸³

Природа изменчива, безразлична; труд земледельца суров. «Людам нет покоя от тяжелого труда и печали днем, - провозглашал Гесиод, - и от смерти - ночью»⁸⁴.

Однако в мире Гесиода самодисциплина в использовании собственного времени, похоже, была скорее жесткой необходимостью, чем человеческой добродетелью. Большинство крестьян во времена Гесиода были рабами, а не свободными йоменами; однако, раб ты или свободный человек, борьба крестьянина с природой, похоже, имела меньшее значение, чем военные сражения горожан друг с другом. Фукидид позже довольно

бесстрастно описывал, как и спартанцы, и афиняне опустошали нивы своих врагов, словно труды земледельца не имели никакой моральной ценности, из-за которой их следовало бы пощадить.

С течением времени, однако, моральный статус крестьянина повысился. Необходимость тяжелого труда становится добродетелью. Хотя Вергилий почти через 500 лет после Гесиода все еще заклинает анархию природы в своей первой песни «*Георгик*»:

Часто я видел и сам, как ветры нещадно терзают
Зрелые злаки уже, разнося колоски по округе,
Словно хозяин серпом, режут готовый ячмень
Черные вихри, вийсь, гибкие стебли уносят.⁸⁵

Вергилий, как и Гесиод, понимает, что самое большее, что земледelec может сделать, сталкиваясь с этим вихрем, это постараться хорошо использовать свое время. И благодаря самой готовности, самой решимости земледельца терпеть он становится в некотором роде героем.

Вот в этом-то и заключается смысл знаменитого пассажа во второй книге «*Георгик*», в которой Вергилий описывает солдат, «втянутых в сомнительную битву»; крестьянин же в стороне от этих битв и от тех из «Римского государства и империй, обреченных умереть»⁸⁶. Земледelec знает, что не существует решающих побед над природой. Для Вергилия моральная добродетель земледельчества заключается в том, что оно подает пример *перманентной* решительности характера, не-

зависимо от результатов. И в своих «*Георгиках*» Вергилий сообщает положению Гесиода: «Тот, кто откладывает, борется с бедами всю жизнь непрерывно», новое значение. «Земледелец», сидящий во всех нас, борется с потенциальной возможностью разрушить самого себя. «*Георгики* как бы накладывают анархию природы на видение внутренней психической анархии; против этих внутренних бурь единственная защита индивида - правильно организовать свое время.

Так как понятие «самодисциплина» впервые приобрело очерченность, оно вобрало в себя сильную долю стоицизма, и не только философского типа, но и практического стоицизма, который диктовал необходимость постоянной борьбы с внутренней анархией, пусть даже и без надежды на победу. Перейдя в ранние христианские верования, этот практический стоицизм сформировал ранние церковные доктрины относительно лени. Лениность в меньшей степени представляется состоянием сибаритского удовольствия, а в большей - внутренним распадом личности. В течение почти тысячи лет от изображения лени Святым Августином в его *Исповеди* до раннего Ренессанса этот практический стоицизм сохранял свою твердую этическую хватку. Расписание времени, как и в случае со звоном церковных колоколов, могло помочь мужчинам и женщинам в организации их времени, но не могло возбудить желания стремиться к самодисциплине. Это желание могло

быть порождено только глубоким пониманием всеохватного хаоса внутри и извне.

Что-то произошло в раннем Ренессансе с глубоко укоренившимся практическим стоицизмом. Ему не бросили вызов прямо, как этической ценности, но, тем не менее, на стоицизм оказало воздействие новое понимание человеческих существ, как сотворенных историей, которые не только просто «терпят» год за годом, но и развиваются, и меняются. Земледельческий постоянный стоицизм не подходил для исторического человека; понятие дисциплины нужно было адаптировать к личности в состоянии изменения. Но как?

Это была дилемма, о которой говорил флорентийский философ эпохи Возрождения Пико Делла Мирандола в своей «*Речи о достоинстве человека*»*. Пико был первым современным голосом *Homo faber*, «человека творящего самого себя». Пико утверждал, что «человек - есть животное разнообразной, многоформной и деструктивной природы»⁸⁷. Благодаря этому пластичному состоянию «человеку дано иметь то, что он выбирает, и быть тем, чем он пожелает»⁸⁸. Вместо того чтобы сохранять мир, который мы унаследовали, мы должны придать ему новую форму; наше достоинство зависит от этого свершения. Пико заявляет: «Подлю... ничего из себя не породить»⁸⁹. Наша работа в мире заключается в том, чтобы созидать, и самое большое творение состоит в том, чтобы сформировать свою собственную исто-

рию жизни. Придание формы опыту остается фундаментальной ценностью, сквозь призму которой можно определить - обладает ли тот или иной человек сильным характером.

Homo faber противоречил, однако, традиционной христианской догме. Святой Августин предостерегал: «Руки прочь от себя; попытаешься выстроить себя - и ты построишь руины». Христианин, покорно следующий Святому Августину, должен стремиться вместо сотворения себя имитировать жизнь и пример Иисуса. Так, епископ Тиндейл, живший в эпоху Возрождения, советовал прихожанину «чувствовать самого себя ... измененным и "скроенным" по образу Христа». Любое чисто личностное творение будет неизбежно неполноценно⁹⁰. Дисциплинированное использование своего времени - это добродетель, но составить план своего собственного опыта - это уже грех гордыни.

Пико не был глух к этим обвинениям. Он верил также, что христианское поведение требует самодисциплины и подражания жизням, достойным этого подражания. Но этому противоречило его представление об историческом времени, сформированное литературными образцами «духовного путешествия»; Пико «вызывает дух» Одиссея - моряка, чьи странствия как бы создают свою собственную самодостаточную историю, даже если Одиссей при этом никогда не сомневается в своей конечной цели. Христианин в Пико не сомневается в

пункте своего конечного назначения, но при этом Пико тоже хочет «выйти в море». Он один из первых философов Возрождения, который прославляет риск души, зная при этом, что «море внутри», как и те океаны, воды которых бороздили первооткрыватели эпохи Возрождения, - это не нанесенная на карту территория.

Эти два противоположных этических «течения» - самодисциплина и самоформирование - слились во едино в наиболее прославленном очерке о трудовой этике, книге Макса Вебера «*Протестантская этика и дух капитализма*». Вебер больше стремился показать эту комбинацию самодисциплины и самовыстраивания, чем анализировать противоречия начала современного капитализма. Конечно, Вебер был убежден, что старый призыв Гесиода к крестьянину «Не откладывай!» был при капитализме частично пересмотрен, чтобы стать таким - «Ты должен откладывать!». То, что вы должны откладывать, так это вашу жажду удовольствий и полноты жизни; вы должны скроить свою жизненную историю таким образом, чтобы в конце достичь чего-нибудь, а потом, и только потом, в этом будущем времени, вы как раз и достигните полноты осуществления. В настоящем же времени вы все равно должны действовать, подобно земледельцу у Вергилия, сражаясь с ленью и силами внутреннего хаоса жестким, беспощадным разграничением собственного времени. Но такая трудовая этика, честно говоря, - это мошенничество с

точки зрения Вебера. «Откладывание» будет бесконечным, самоотрицание в настоящем - безжалостным; обещанные награды никогда не придут.

Этот взгляд на рабочее время служит Веберу способом критики современной веры в характер, особенно веры в человека - как творца самого себя. Версия веберовского эссе, наиболее часто представленная в учебном процессе, выглядит следующим образом. Протестант XVII века пытался предложить доказательства своей добродетели Господу, показывая, что, дисциплинируя себя, в отличие от католика, «запертого» в монастыре, он стал добродетелен благодаря труду, через отрицание самого себя в настоящем, через накопление маленьких достижений добродетели, через свои ежедневные жертвы. Это самоотрицание стало впоследствии «мирским аскетизмом» в капиталистической практике XVIII века с ее акцентом на сбережениях, а не на тратах, с ее «рутинизацией» повседневной деятельности и боязнью удовольствий. Такое маленькое, аккуратное упакованное объяснение изымает из творения Вебера его трагическое величие.

Христианство, по его мнению, является религией, отличающейся от всех других религий, потому что оно погружает мужчин и женщин в состояние глубинного болезненного сомнения, требуя от них вопрошать самих себя: «Достойное ли я человеческое существо?». Грехопадение и его последствия, похоже, отвечают на

этот вопрос решительно: «Я - не есть». Но никакая религия не может отстаивать представление, что человек никчем и греховен, не давая ему шанса на избавление, иначе это было бы предписанием к самоубийству. Католицизм перед приходом протестантизма искал пути, как приободрить несовершенное человечество, советовал подчиниться институтам церкви, ее обрядам и волшебной силе ее священников. Протестантизм же искал более индивидуальное лекарство от сомнений в себе.

Странно, что Мартин Лютер, который должен был бы стать в концепции Вебера фигурой, достойной подражания, таковой не стал. В Лютеровских «95 тезисах» мятежный пастор противопоставил утешениям ритуала более обнаженный опыт веры; вера не может прийти, - утверждал Лютер, - через вдыхание ладана или моление статуям и картинам. Атаки на иконы имеют длинную историю в церкви, так же, как в исламе и иудаизме. Но Лютер отличался от всех, утверждая, что мужчины или женщины, которые отреклись от идолопоклонства, должны иметь дело с проблемами веры без всякой поддержки, в одиночку, а не как члены какой-то общины. Его теология - это теология индивида.

Протестантский индивид должен был придать форму собственной истории жизни таким образом, чтобы эта история внесла свой вклад в значимое, достойное целое. Индивид теперь становится этически ответст-

венным за свое собственное, конкретно прожитое время; «путешественник» Пико должен был морально оцениваться рассказом - нарративом о том, как он жил, - буквально до деталей: сколько времени он позволял себе спать, как он учил своих детей говорить и т.д. Мы способны контролировать лишь малую часть из того, что происходит в нашей жизни, и все-таки Лютер настаивает на том, что мы должны взять ответственность за все в целом⁹¹.

В «Протестантской этике» Вебер отвергает положение протестантской доктрины, которое требует принять на себя ответственность за всю свою историю жизни, как невозможное. Лютер провозглашает, что «никто не уверен в чистоте своего собственного раскаяния»⁹². Христианин пребывает в тяжелом, «необлегчаемом» сомнении по поводу своей способности оправдать историю собственной жизни. В протестантской теологии это «необлегчаемое» сомнение передается через, на вид таинственную, теологическую доктрину о предназначении. Кальвин провозглашает в своих «Установлениях», что только Бог знает, будет ли чья-либо душа спасена или проклята после смерти; мы не можем что-либо предполагать о божественном Провидении. Сокрушенные грузом греховности, человеческие существа, таким образом, пребывают в состоянии постоянной тревоги за то, что их жизнь может привести к мукам вечного горения в огне. Такова несчастная судьба

человечества, согласно протестантизму: мы должны заработать себе моральную репутацию. При этом мы никогда не можем с уверенностью сказать: «Я - хороший» или даже: «Я делал то, что хорошо»; все, что можно сказать, так это: «Я стремился делать благое». Бог Кальвина на это отвечает: «Старайся усерднее. Что бы ты ни делал - это недостаточно хорошо».

Опять же, это утверждение рискует стать предписанием к самоубийству. И протестанту вместо ритуального успокоения предлагалось жесткое лекарство: неустанная, безжалостная, тяжелая работа, ориентированная на будущее. Организуя свою жизненную историю посредством тяжелого труда, человек как бы обретает маленький огонек в темноте, некий «знак избранности», то, что этот человек, возможно, окажется среди тех, кто будет спасен от ада. Хотя, в отличие от католической «хорошей» работы, тяжкий труд протестанта не может заработать ему большего благорасположения Создателя; труд просто предлагает вниманию божественного Судьи знаки достойных намерений, который, правда, уже решил все в каждом случае наперед.

За абстрактной концепцией «светского аскетизма» скрывается ужас. По мнению Вебера, от протестанта к капиталисту перешло стремление копить, а не тратить, как акт самодисциплины и самоотрицания. Этот самый переход дал толчок рождению нового типа личности. Это «влекомый человек», подчинившийся тому,

чтобы доказывать свою моральную добродетель своей работой.

Вебер создал некую американскую икону в качестве одного из первых примеров «влекомого человека» в лице Бенджамина Франклина, остроумного и светского дипломата, изобретателя, государственного деятеля, хотя при этом на страницах работы Вебера он появляется и как «боящийся» удовольствий, одержимый работой человек - и все эти качества скрываются за его светским внешним обликом. Франклин, рассчитывающий каждый момент своего времени, как будто это время было деньгами, постоянно экономящий на кружке эля или трубке; каждый пенни откладывается в мозгу у Франклина, как маленький символ добродетели. Так же, как любой мужчина или любая женщина, прилежно следующие трудовой этике и при этом постоянно сомневающиеся в себе, Франклин несет в себе постоянный страх, что он недостаточно хорош таков, каков он есть, и никакие свершения не кажутся ему достаточными; в этой схеме вещей нет удовлетворения.

«Влекомый человек» не вписывается в старое католическое понимание пороков богатства, таких, как роскошь или обжорство; «влекомый человек» интенсивно конкурентен, но он не может наслаждаться тем, что он получает. История жизни «влекомого человека» становится бесконечным поиском признания у других и поиском самоутверждения. Но даже, если другие будут

хвалить его за его светский аскетизм, он должен будет страшиться воспринимать эту похвалу, так как это будет означать согласие с самим собой, принятие самого себя. Все происходящее в настоящем рассматривается как инструментальное средство прибытия к конечной цели «путешествия». Ничто, правильное сейчас, не имеет значения само по себе. Вот, что стало в мирском обществе идеологией индивида.

Экономическая история в «Протестантской этике и духе капитализма» изобилует ошибками. Что касается экономического анализа, то в нем странным образом отсутствует рассмотрение потребления как движущей силы при капитализме. Однако, что касается критики некоего типа личности, то здесь цель и методы ее достижения соответствуют. Трудовая этика «влекомого человека» не является для Макса Вебера ни источником человеческого счастья, ни подлинной психологической силы. «Влекомый человек» слишком перегружен важностью, которую он стал приписывать работе. Дисциплина, как говорит Мишель Фуко, есть акт самонаказания, и, конечно, это так и есть при таком толковании трудовой этики⁹³.

Я рассмотрел историю вопроса столь детально, потому что дисциплинированное использование времени - это не просто целенаправленная добродетель, как это может показаться сначала, с первого взгляда. Беспощадная, неослабевающая борьба в древнем мире - некая

головоломка для уверовавших в «*Homo faber*», «человека творящего», в эпоху Возрождения; и источник самонаказания в теологии индивида в эпоху Протестантизма. Конечно, ослабление трудовой этики было бы достижением цивилизации. Конечно, мы хотим изгнать фурий, преследующих «влекомого человека».

Это зависит, однако, от того, насколько будет ослаблено давление на работающего индивида. Современные формы командной работы во многом являются противоположностью трудовой этики, как понимал ее Макс Вебер. Этика группы противопоставлена индивидуальной этике, командная работа больше делает акцент на совместном «отклике», общем реагировании, чем на утверждении личности. Время команды - гибкое, оно ориентировано на специфические краткосрочные задачи в большей степени, чем на расчеты, связанные с десятилетиями, отмеченными отказами себе и ожиданиями. Однако командная работа приводит нас в область «принижаящей» поверхностности, которая пронизывает современное рабочее место. Действительно, командная работа «посылает на выход» царству трагедии и представляет человеческие отношения в виде фарса.

Приведу в качестве примера случай с водкой. Во время годового пребывания Розы на Парк-Авеню перед ее рекламной фирмой со всей очевидностью встала вечная проблема. Хотя водка, как напиток, не имеет

вкуса, тем не менее маркетинговая задача состояла в том, чтобы убедить покупателя, что один бренд лучше другого. Роза - и мне неловко об этом говорить - использовала эту головоломку для своей финансовой выгоды, еще когда управляла «Форелью». Она наполняла пустые бутылки из-под «Столичной», импортированной из России, дешевой водкой, сделанной где-то в Канаде. «Никто до сих пор еще не почувствовал разницы», - как-то призналась она мне с некоторой гордостью.

Во время ее годового пребывания в центре одна из компаний по производству спиртного предложила целую кучу денег для решения этой дилеммы и устроила в некотором роде конкурс среди рекламных агентств. Новые формы бутылок, невообразимые русские названия, новые и странные запахи, даже формы ящиков, в которых продавалась водка, - все это оказывалось на столе для обсуждения. В этой маленькой комедии у Розы было свое собственное решение, которое, как я подозреваю, она выдвинула с некоторой долей иронии. Она сказала, что существуют русские водки с запахом меда, следовательно, эту водку можно продвигать как напиток здоровья.

Эта комедия превратилась для Розы в серьезную пьесу, когда она вскоре обнаружила, что как бы выпала из круга - выпала из коммуникационной сети общих предположений и слухов о том, что делают другие фирмы, такая информация как бы воодушевляла «водоч-

ную» команду и ее игроков. Современная коммуникационная технология в некоторых отношениях ускорила процесс взаимодействия, но в медиа-индустрии, по крайней мере в Нью-Йорке, коммуникация по принципу «лицом к лицу» все еще остается важнейшим средством обмена информацией. Роза не была частью этой, «лицом к лицу» коммуникации, этого «жужжания» на вечеринках, в клубах и ресторанах - все это происходило вне офиса. Ее возраст и ее внешность, как мы видели, - все было против нее.

Более того, она продолжала вторгаться с информацией о том, как люди действительно пьют в барах, но эта информация лежала вне предпосылок тех, кто принадлежал «кругу». Например, она упомянула, что водка - это такой напиток, который предпочитают тайные алкоголики, так как они полагают, что никто не учует, что они пили. Ее коллеги отреагировали на это так, будто это был только ее личный опыт, который вносит диссонанс в их дискуссии. Часто специализированная информация имеет тенденцию блокировать систему коммуникации. В командной работе нематериального типа, где люди вместе работают над образом, важнее сам акт коммуникации, чем передаваемые факты; чтобы коммуницировать, игровое поле разговора должно быть открытым и доступным. Как только это происходит, формирование и общность слуха становится субстанцией взаимодействия. «Жужжание» о конкурентах

сообщает коммуникации дополнительную энергию; полновесные факты ослабляют энергию обмена. Действительно, информационный обмен имеет тенденцию к самоистощению; в рекламном агентстве «жужжание» по поводу русского названия для водки продолжалось до тех пор, пока не проникло во все уголки сети, насытив ее, а затем началось новое «жужжание» - уже о шестигранном ящике для бутылок с водкой.

Самым удручающим фактом, имевшим отношение к этой попытке группы, было то, что агентству не удалось получить тот контракт. Роза ожидала, что за этим последует период взаимных упреков и на команду будет возложена вина за неудачу, так как финансовые последствия для агентства были суровыми. Более того, она ожидала, что люди будут жалеть о потере, она имела в виду, что эти крутые деятели рекламного бизнеса будут действительно переживать по поводу потери. Но, как у группы, у них была другая реакция, в большей степени направленная на самозащиту. Там не было ни взаимных обвинений, ни попыток оправдать себя. Для этого не было времени. Через несколько дней группа по работе с крепкими напитками просто перешла на другой проект, и перешла целиком, как команда.

Специалист по групповому поведению с большой степенью вероятности мог бы ожидать этого. Группы имеют тенденцию держаться вместе, придерживаясь поверхности вещей; общая поверхностность держит лю-

дей вместе, благодаря уходу от трудных, разделяющих, личностных вопросов. Командная работа, похоже, - это еще один пример уз групповой конформности. Но этос коммуникации и разделяемая, общая информация придают конформности особый ракурс: акцент на необходимости быть гибкими и открытыми изменениям сделал членов команды восприимчивыми к малейшим колебаниям слухов или предположений, приходящих от других людей по вечериночной, офисной, ланчевой и клубной сетям. Как я заметил, нью-йоркские деятели рекламы не являются корпоративными конформистами узкого, «застегнутого под горло», типа. В старой культуре труда корпоративный конформист был слишком предсказуемым и надежным типом - вы знали каждую его реакцию. В новой же гибкой культуре образа и информации предсказуемость и надежность - уже не столь распространенные черты характера. В этой культуре нет твердой почвы, на которую можно поставить ногу, так что не может быть и конечного ответа на тот вопрос, который ставит тема водки.

Принцип Розы «Пусть ничто не прилипает к тебе» применим в этом случае к лидеру команды, но особым образом. Лидер команды, которая работала по проблеме крепких спиртных напитков, во время всей этой водочной кампании действовал, скорее, как равный среди равных, чем как босс. В таком менеджменте он исполнял роль «помогающего» выработать решение в группе, а

также роль посредника или, как сейчас говорят, «медиатора» между клиентом и командой. Он - менеджер процесса, его работа - «способствование» и посредничество - могла быть в значительной степени отделена от результатов. Слово «лидер», таким образом, едва ли может быть применено к нему в традиционном понимании власти. Так же, как не могут быть применены и понятия «посредничество», «способствование» к мрачным суровым актам воли, таким, которые формировали характеры древних земледельцев в их сражениях с природой.

Возможно, то, что я описал, едва ли достойно термина «трудовая этика», и для Розы действительно было шоком попасть в эту корпоративную мешанину. Ибо когда она работала в «Форели», то следовала некому подобию старомодной рабочей этики. Конкретные задачи поставки продуктов и «оборота» гамбургеров и напитков, может быть, приносили ей мало глубокого личного удовлетворения, но ведь она при этом работала для будущего: чтобы скопить достаточно денег, чтобы послать своих девочек в колледж, чтобы построить бизнес достаточно надежно, дабы она могла, когда придет время, уйти на покой и жить на те деньги, которые выручит от продажи бара. Самоотрицание было естественно для нее до того момента, определенного, возможно, ошибочно, когда она решила, что больше не может ждать, что нужно что-то сделать со своей жизнью, что можно отправиться в «путешествие» Пико.

Мирской аскетизм Вебера, как мы это видели, реализовал теологию индивида Лютера в светском мире. Индивид, «пойманный» в ловушку тяжелого труда мирского аскетизма, борется за то, чтобы получить власть над самим собой. Более того, «влекомый человек» ищет, как *оправдать* себя. В рекламном агентстве Роза столкнулась с другой рабочей этикой, которая соответствовала фирме, ориентированной полностью на настоящее, на свои представления и свою поверхностность. В этом мире рабочая этика приобрела другую форму, кажущуюся больше коллективной, чем индивидуальной, и, можно сказать, более прощающей.

Однако не все так благобно. Люди в командах все еще играют во властные игры, но упор уже делается на «мягких» навыках коммуникации, посредничества, способствования, и это радикально меняет один аспект власти: исчезает авторитет, авторитет, который самоуверенно провозглашает: «Вот правильный путь!» или: «Повинуйтесь мне, потому что я знаю, о чем говорю». Сегодня человеку, имеющему власть, не нужно оправдывать свое командование; ведь сильный только «способствует», поощряет других. Такая власть без авторитета дезориентирует служащих, они, может быть, все еще чувствуют себя «влекомыми», хотели бы оправдаться, но теперь нет никого свыше, кто мог бы на это среагировать. Бог Кальвина исчез. Это исчезновение властных фигур из командной работы происходит

довольно специфическим, но вполне материальным образом.

Командная работа получила в некотором роде официальную санкцию на применение в современной американской практике менеджмента благодаря исследованию, которое возглавляла министр труда Элизабет Доул. Министерская «Комиссия по достижению необходимых навыков» представила свой доклад в 1991 году, цель была - определить умения, которые требуются людям в условиях гибкой экономики. Как и можно было ожидать, в этом докладе большое значение придается базисным вербальным и математическим навыкам, так же, как и способности работать с современными технологиями. Но удивительно то, что Доул и ее коллеги, незамеченные до этого в «голубоглазой» сентиментальности, придают такое большое значение, во-первых, способности внимательно слушать, во-вторых, умению учить других, а также искусству «способствования» в командах⁹⁴.

Эта комиссия представляет команду как группу людей, собранных, чтобы реализовать данную конкретную задачу, а не для того, чтобы жить вместе, как в какой-нибудь деревне. Авторы полагают, что работник должен приносить в выполнение краткосрочных задач свою немедленную готовность качественно взаимодействовать с постоянно меняющимся набором «персонажей». Это значит, что социальные навыки, которые люди

«приносят» с собой на работу, являются «портативными»: вы должны уметь хорошо слушать и помогать другим, по мере передвижения из команды в команду, или когда меняется персонал команды - вы словно двигаетесь от окна к окну на компьютерном экране. «Непривязанность» - тоже одно из требований, предъявляемых к хорошему командному игроку: вы должны уметь сделать шаг назад от установившихся взаимоотношений и решить, как они могут быть изменены; вы должны видеть перед собой картину непосредственного задания, а не быть погруженными в запутанные истории интриг, былых предательств и ревности.

Реальности командной работы в гибкой рабочей структуре удачно выражены уводящей в сторону спортивной метафорой, которая венчает этот доклад: в гибких формах работы игроки составляют правила по ходу игры. Это исследование делает акцент на искусстве слушать, потому что авторы полагают, что проговаривание вещей в импровизационном и свободном стиле важнее, чем работа в строгом соответствии с правилами, предписанными некой служебной инструкцией. И «офисный спорт» отличается от других видов спорта, потому что «игроки на работе» ведут счет по-другому. Только текущая игра имеет значение. Это исследование акцентирует внимание на том, что достижения прошлого не являются дорогой к сегодняшним «наградам»; в каждой офисной игре «вы стартуете заново». Таким

образом, вам дают понять, что в современной организации труда старшинство значит все меньше и меньше.

Авторы этого доклада и других подобных исследований - реалисты: они знают, что экономика сегодня делает акцент на немедленном, непосредственном действии, а также - на краткосрочных рассчитываемых результатах. Однако современные менеджеры знают и другое - что индивидуальная конкуренция по принципу «человек человеку - волк» может разрушить всю деятельность группы. Из-за этого и возникает некая фикция в современной организации работы команды: служащие действительно не конкурируют друг с другом. И даже, что еще важнее, появляется байка о том, что рабочий и босс - больше не антагонисты. Какой антагонизм? - босс просто управляет групповым процессом. Он, или она, является «лидером» - это самое хитрое слово в современном лексиконе менеджмента; лидер - на вашей стороне, а правитель - нет. Властная игра ведется командой против команд в других компаниях.

Вот как антрополог Чарльз Дарра описывает процедуру вовлечения работников в эту фикцию в тренинге «Человеческие навыки», который проводился в двух высокотехнологичных промышленных компаниях. Его исследования пронизаны восхитительной иронией, которую, как кажется, сама реальность привносит в тео-

рию. Например, вьетнамские рабочие, которые составляли приблизительно 40% рабочей силы в одной из этих компаний, «особенно пугались командной концепции, которую они уподобляли коммунистическим рабочим коллективам»⁹⁵. Тренинг по таким социальным ценностям, как взаимообогащение информацией, оказался каким угодно, но только не легким и благодетным. Рабочие с высоким статусом просто боялись обучать новых или низкостатусных работников своему мастерству, просто они боялись, что затем они могли быть заменены ими.

Служащие научились «портативным» навыкам командной работы на тренировке, где должны были исполнять различные роли в компании, потому что каждый работник должен знать, как себя вести в разнообразных «окнах работы». На одном из исследованных Даррой предприятий рабочим советовали: «каждая команда должна действовать, как отдельная компания, а члены команды должны думать о себе как о вице-президентах»⁹⁶. Большинство рабочих сочло это несколько странным, так как компания была известна тем, что относилась к вьетнамским фабричным операторам без особого уважения, но при этом новых служащих, которые во всем поддакивали, оценивали как добившихся успеха в тренинге «Человеческие навыки». Времени отпускают для таких занятий немного - всего несколько дней, иногда несколько часов. Эта краткосрочность,

словно в зеркале, отражает реальность, с которой рабочие будут сталкиваться при гибкой организации труда и которая требует быстрого изучения новой ситуации и новых людей. Аудитория - это, конечно, менеджеры, которых новый «рекрут» старается впечатлить; искусство притворства при командной работе заключается в том, чтобы вести себя так, словно вы обращаетесь только к другим служащим, а босс за вами на самом деле не наблюдает.

Когда социолог Лори Грехэм пошла работать на сборочную линию завода «Субару-Исузу», она обнаружила, что метафора «команда» использовалась на всех уровнях компании, а самой высшей командой был Управленческий Комитет. Спортивная аналогия была задействована в полную силу; «командные лидеры», согласно одному из документов компании, «являются высококвалифицированными Членами коллектива, подобно капитанам баскетбольной команды». Командная концепция толковала гибкий труд как способ развития индивидуальных способностей; компания заявляла «Все Ассоциативные члены будут подготовлены для выполнения целого ряда функций и смогут их выполнять. Это увеличивает их ценность для команды и для завода "Субару-Исузу"», как и их чувство самооценности⁹⁷. Лори Грехэм вдруг обнаружила, что и ее стала поглощать эта «культура кооперации через символику равноправия»⁹⁸.

Социолог Гидеон Кунда называет такую командную работу неким видом «глубокого актерства», потому что она обязывает индивидов манипулировать своей «внешностью» и поведением вместе с другими". Фразы, типа «Как интересно!», «То, что вы говорите, является...», «Как бы мы могли сделать это лучше?» - не более, чем актерские реплики-маски кооперации. Успешные игроки в тренинговых группах Дарра редко вели себя так «вне экрана», когда боссы за ними уже не наблюдали. Об этом пишет социолог Робин Ларднер, исследовавший написанные сценарии, которые на самом деле вручали служащим на предприятиях сферы услуг; эти сценарии больше нацелены на то, чтобы способствовать установлению «дружелюбия» со стороны служащего, чем обратиться к сути проблемы клиента. В круговерти мира работы маски сотрудничества - это единственная собственность, которую работники берут с собой от задачи к задаче, из фирмы в фирму - это «окна» социальных навыков, где «гипертекстом» является обворожительная улыбка. Если этот тренинг в сфере человеческих навыков - просто игра, то наличие этих навыков - просто дело выживания. Характеризуя людей, потерпевших неудачу с быстрой разработкой этих масок сотрудничества, один супервайзер сказал Дарру «Большинство из них кончат тем, что будут качать бензин»¹⁰⁰. И внутри команды фикции, которые якобы отрицают индивидуальную борьбу за власть или внут-

ренние противоречия, служат укреплению позиций тех, кто наверху.

Лори Грехэм нашла немало людей, угнетенных каким-то особым образом самой этой «поверхностностью» и фикциями командной работы. Место боссов, «щелкающих кнутом», чтобы автомобили двигались как можно быстрее по конвейерной линии*, заняло давление со стороны сослуживцев; сама фикция сотрудничающих работников служит безжалостному понуканию к достижению еще большей продуктивности. После первоначального периода энтузиазма один из коллег сказал ей: «Я думал, что это место будет совсем другим благодаря своей командной концепции и всему такому, но менеджмент просто пытается «уроботать» людей до смерти». Различного типа рабочие группы были коллективно ответственны за индивидуальные действия своих членов, и команды критиковали друг друга. Один рабочий, которого Грехэм проинтервьюировала, сказал, что лидер команды «подошел ко мне и прочитал короткую лекцию о том, как... нам наилучшим образом работать как команда: замечать чью-либо ошибку и дать им знать до того, как эта ошибка "вдарит" по финальной фазе движения линии»¹⁰¹. Таким образом, рабочие держали друг друга в состоянии «ответности»; их

* Имеется в виду конвейерная линия на заводах «Форда», где, по сути дела, впервые был введен жесткий хронометраж производственного процесса в начале XX века. (Прим. переводчика.)

вынуждали поступать так на «встречах», где все были вовлечены в некую групповую терапию - терапию, ориентированную на финансовый итог. И наградой для индивида, допустившего ошибки, становится реинтеграция в группу.

Фикция, что рабочие и менеджмент составляют единую команду, оказалась в такой же степени полезной для компании «Субару-Исузу» и в отношении с внешним миром. «Субару-Исузу» использует эту фикцию - «общины на работе», чтобы оправдать свое яростное сопротивление профсоюзам; более того, фикция общины помогает оправдывать существование японской компании, извлекающей прибыли в Америке, чтобы затем отсылать их домой. Эта компания представляет собой крайний случай, когда японские фирмы стремятся довести командную работу до возможного предела. Но здесь, как под увеличительным стеклом, очень хорошо видно, к чему ведет такое распространение командной работы в гибких институтах. «Что в этих мерах общее, - говорят экономисты, исследовавшие проблемы труда, Элен Эппельбаум и Розмари Батт, - так это то, что они не меняют фундаментальную природу системы производства и не угрожают базисной организации и властной структуре фирм»¹⁰².

Наиболее важен в этом отношении тот факт, что менеджеры цепляются, как за панацею от всех бед, - за выполнение конкретной работы всем вместе, единой

командой, чтобы сопротивляться вызову, который может прийти изнутри организации. Когда Майкл Хэммер и Джеймс Чампи утверждают в своей работе «Реинженерование корпорации», что менеджеры «перестают действовать, как супервайзеры, и все в большей степени начинают вести себя, как тренеры», они делают так ради блага босса, а не ради блага служащего¹⁰⁵. Босс избегает того, чтобы его считали ответственным за его действия; вся ответственность ложится на плечи «игрока».

Выражаясь более формально, можно сказать, что власть присутствует в «поверхностных сценах» командной работы, но авторитет отсутствует. Авторитетной фигурой является тот, кто берет на себя ответственность за власть, которой он или она обладает. В трудовой иерархии старого типа босс мог это сделать, открыто заявив: «У меня есть власть, я знаю, что лучше, подчиняйся мне».

Современные технологии менеджмента стремятся избежать «авторитарного» аспекта таких заявлений, но при этом им удается избежать и того, чтобы боссов считали ответственными за свои действия. «Людам необходимо признать, что мы все являемся в той или иной форме зависимыми от обстоятельств работниками, - говорил менеджер компании «Эй-Ти-Ти» во время недавней неожиданной волны сокращения штатов, - мы все - жертвы времени и места»¹⁰⁴. Если «изменения»

являются ответственным субъектом, если все являются «жертвами», тогда власть, как ответственность, исчезает, так как никого нельзя считать ответственным - конечно, не менеджера же, который «отпустил» этих людей. Действительно, работу менеджера призвано выполнять давление со стороны товарищей по команде.

Отказ от «авторитета» и ответственности в поверхностных уровнях гибкой командной работы структурирует повседневную трудовую жизнь, так же, как и моменты кризисов, наподобие забастовки или сокращения штатов. Отличное «полевое» исследование повседневных отказов от «авторитета» со стороны тех, у кого есть власть, было проведено социологом Харли Шейкеном. Оно стоит того, чтобы привести здесь из него длинную цитату о том, что сказал квалифицированный рабочий из «смешанной» команды «синих» и «белых воротничков» по поводу деградации ответственности:

«В действительности происходит то, что вы не управляете машиной в одиночку - есть еще 3-4 человека, которые ею управляют: инженер, программист, парень, который ее наладил, и оператор... Происходит такая вещь - слишком трудно коммуницировать с другими людьми, вовлеченными в процесс. Они не хотят слышать. Они получили всю эту подготовку, все эти степени и так далее. Они просто не хотят слышать от тебя о том, что где-то что-то не так. Это должно быть полно-

стью твоей ошибкой. Они, конечно, не допускают того что это *они сделали ошибку*... Когда я нахожу способ, как улучшить какую-либо операцию, и, если я могу это сделать без того, чтобы кто-то заметил, я не говорю об этом никому. Кроме того, меня никто никогда не спрашивает»¹⁰⁵.

Из такой практики шведский социолог Малин Акерстрём делает вывод, что нейтральность есть форма предательства. Отсутствие настоящих человеческих существ, провозглашающих: «Я скажу тебе, что делать» или, в крайнем случае: «Я заставлю тебя пострадать», ведет к формированию «оборонительной» позиции внутри корпорации. Отсутствие власти, как ответственности, освобождает тех, кто контролирует передвижение персон, адаптацию, реорганизацию, от необходимости оправдывать себя или свои действия. Другими словами, это предоставляет свободу текущему моменту, акцент делается только на настоящем. Изменения являются ответственным субъектом, но изменения - это не личность.

Более того, власть без ответственности позволяет', лидерам команды доминировать над служащими, отрицая легитимность потребностей и желаний служащих. На заводе «Субару-Исузу», где менеджеры использовали спортивную метафору, называя себя тренерами, Лори Грехэм обнаружила, что для рабочего было трудно, если не фатально, поговорить напрямую с боссом-трене-

ром о проблемах, используя другие термины, а не понятия командной кооперации. Прямой разговор о том, чтобы повысить зарплату или уменьшить «давление», которое направлено на повышение продуктивности, рассматривался как недостаток кооперативности со стороны служащего. Хороший командный игрок не должен ныть. Фикции командной работы из-за явной поверхностности их содержания и фокусирования на немедленном результате, стремления этих фикций избежать сопротивления и конфронтации, в высшей степени полезны в осуществлении доминирования. Глубокие, разделяемые всеми чувства причастности, преданности и доверия потребовали бы для своего укрепления гораздо больше времени, и уже по этой причине не были бы такими податливыми к манипуляции. Менеджер, который заявляет, что все мы являемся жертвами времени и места, возможно, самая хитрая фигура, появляющаяся на страницах этой книги. Он овладел искусством обладания властью без того, чтобы держать ответ за действия этой власти; для себя он как бы переступил пределы этой ответственности, возложив все провалы в работе на плечи тех коллег-«жертв», которым довелось работать на него.

Эта игра во власть без авторитета действительно дала толчок новому типу характера. На месте «влекомого» здесь появляется «ироничный человек». Ричард Рорти пишет, что ирония «есть состояние ума, при котором

люди никогда не воспринимают самих себя вполне серьезно, потому что осознают, что термины, в которых они описывают самих себя, являются предметом изменения; эти люди всегда отдают себе отчет в приходящем характере и «хрупкости» своего ограниченного словарного запаса и, таким образом, самих себя»¹⁰⁶. Ироничный взгляд на самого себя - логичное следствие жизни в условиях гибкого времени без стандартов ответственности и «отчетности». Однако Рорти понимает, что ни одно общество не может быть объединено посредством иронии. Об образовании он говорит: «Я не могу представить культуру, которая социализирует свою молодежь таким способом, который заставляет ее постоянно сомневаться по поводу ее собственного процесса социализации»¹⁰⁷. При этом ирония не стимулирует людей к тому, чтобы бросить вызов власти; он говорит, что такое восприятие самого себя «не сделает вас способным сражаться с силами, которые направлены против вас»¹⁰⁸. Ироничный характер, описываемый Рорти, становится саморазрушительным в современном мире. Человек как бы движется от убеждения, что ничто не фиксировано, ничто не стабильно, к мнению, «что я не вполне реален, мои потребности и запросы не имеют субстанции». Не существует никого, никакого авторитета, чтобы оценить достижения индивида.

Этос командной работы с ее внутренними «заморочками» и иронией уводит нас прочь от моральной

Вселенной неумолимого героического земледельца Вергилия. И властные отношения, сокрытые в командной работе, власть, осуществляемая без претензий на ответственность, далеко отстоят от этики самоответственности, которой была отмечена старая трудовая этика с ее «смертельно серьезным» светским аскетизмом. Классическая трудовая этика «отложенного удовлетворения» и утверждения самого себя через тяжкий труд вряд ли может претендовать на наши симпатии. Но и командная работа с ее фикциями и притворной общинностью не может претендовать на многое.

Ни старая, ни новая рабочая этика не дают удовлетворительного ответа на вопрос Пико делла Мирандолы «Как я должен выстроить свою жизнь?». Но, тем не менее, вопрос Пико на самом деле заставляет вспомнить все проблемы, которые мы здесь исследовали относительно времени и характера при новом капитализме.

Культура нового порядка основательно расстраивает самоорганизацию личности. Эта культура может разъединить гибкий опыт и статичную личностную этику, как это случилось с Рико. Она может разъединить «легкий поверхностный» труд и понимание и вовлеченность, как это случилось с бостонскими пекарями. Эта культура может сделать постоянный риск упражнением в депрессии, как это случилось с Розой. Необратимые изменения и множественная фрагментированная ак-

тивность могут быть удобны хозяевам этого нового режима так же, как и тем из «королевского двора» в Давосе. Но эта же культура может и дезориентировать слуг режима, и новый кооперативный этос командной работы тогда укоренится, когда он начнет управлять этими «посредниками» и «процессуальными менеджерами», которые страшатся истинных обязательств в отношении собственных слуг.

Рисую эту картину, я хорошо отдаю себе отчет в том, что существует риск и что несмотря на все оговорки, эта картина покажется контрастной в сопоставлении с прошлым, которое было лучше, чем настоящее. Никто из нас не хотел бы вернуться к надежности поколения Энрико или греческих пекарей. В перспективе это была клаустрофобическая надежность, ибо условия самоорганизации личности были жесткими. С точки зрения долгосрочной перспективы, несмотря на то что достижение личной безопасности служит основанием как с практической, так и с психологической точки зрения, в современном капитализме за это достижение пришлось заплатить высокую цену. Омертвляющая политика старшинства и пожизненного найма управляла рабочими, объединенными в профсоюзы в Уиллоу Ран; сохранение этого типа сознания сегодня стало бы причиной самодеструкции личности в нынешних рыночных и гибких сетевых системах. Проблема, с которой мы сталкиваемся, состоит в том, как нам следует ор

низовать наши жизненные истории сейчас, при капитализме, который склоняет нас к тому, чтобы «дрейфовать по жизни».

Эта дилемма, как организовать «жизненный нарратив», частично проясняется благодаря исследованию, тема которого - как в сегодняшнем капитализме люди справляются с будущим.

ГЛАВА 7

Неудача

НЕУДАЧА - это великое современное табу. Популярная литература щедра на различные рецепты, как добиться успеха, но, по большей части, молчит о том, как справиться с неудачей. Как найти некое «соглашение» с неудачей, как придать ей «форму» и определить «место» в своей жизненной истории - все эти мысли могут преследовать вас, но их редко обсуждают с другими. Вместо этого мы ищем некие спасительные стереотипы. Радетели бедных поступают так, когда пытаются приглушить эффект от горестных стенаний типа: «Я потерпел поражение» или «Я провалился», утешающими сентенциями: «Нет, вы не проиграли, вы - жертва». Но, как всегда, когда мы боимся говорить откровенно, «зацикливание» на неудаче и стыд только

усиливаются. Остается не излеченным кровоточащий внутренний приговор: «Я недостаточно хорош».

Неудача не является больше обычной перспективой, с которой сталкиваются только очень бедные люди или те, кто имеет серьезные физические и умственные недостатки; это стало теперь обычным событием и в жизни людей среднего класса. Сокращающаяся численность элиты делает достижение успеха все более проблематичным. Принцип «Победитель получает весь рынок», конкурентный по своей структуре, обрекает большое количество образованных людей на неудачу. Сокращение кадров и реинженерование становятся для представителей среднего класса «неожиданными» несчастиями, которые в условиях раннего капитализма больше были связаны с рабочим классом. Чувство, что вы подвели собственную семью из-за гибкого и адаптивного поведения на работе, с одной стороны, - трудно уловимо, а с другой - сильно. И это чувство постоянно преследует Рико.

Само противопоставление успеха и неудачи ведет к невозможности «поладить» с неудачей. Это простое размежевание предполагает, что если у нас достаточно свидетельств наших материальных достижений, то нас уже не будут преследовать чувства недостаточности или неадекватности - правда, это не относится к случаю Веберовского «влекомого человека», который чувствовал, что всех его достижений всегда будет недоста-

точно. Одна из причин того, почему трудно умиротворить чувство неудачи даже при помощи долларов в том, что неудачи могут быть глубинного уровня - например, не получается сделать свою жизнь «связной», не удается реализовать нечто ценное, что заложено в самом тебе, невозможность жить по-настоящему, а не просто существовать. Неудача может случиться, когда «путешествие Пико» будет бесцельным и бесконечным.

Накануне Первой мировой войны журналист и комментатор Уолтер Липпман, недовольный тем, что оценка успеха именно в долларах завладела умами его современников, поразмышлял над их беспокойными жизнями в своей, полной энергии, книге, которую он назвал «Пассивность и господство». В ней он пытался превратить материальную оценку неудачи и успеха в более личностный опыт времени, противопоставляя пассивный, ошибочный опыт господству над событиями.

Липпман жил в эпоху, когда гигантские промышленные фирмы Европы и Америки консолидировались. Все знают пороки этого капитализма, о котором Липпман сказал: «Смерть малых фирм, коллапс управления, осуществленные во имя общественного блага, массы, скормленные этому капиталистическому монстру». Проблема, которая стояла перед его коллегами-реформаторами, состояла, как писал Липпман, в том, что они «знали, против чего они, но не знали, что же они отстаивают»¹⁰⁹. Они выражали недовольство тем, что люди

страдали, но ни имеющаяся марксистская программа, ни обновленное индивидуальное предприятие не предлагали «перспективного» лекарства. Марксисты предлагали мощный социальный взрыв, предприниматели-индивидуалы - большую свободу конкуренции; но ни одна из этих программ не была рецептом создания некоего альтернативного *порядка*. Липпман, однако, не сомневался в том, что нужно сделать.

Рассматривая нацеленную на упорный труд, решительную устремленность иммигрантов, которые тогда растекались по Америке, он провозгласил: «Все мы являемся иммигрантами духовно»¹¹⁰. Личностные качества, решительность и смелость, к которым взывали Гесид и Вергилий, Липпман видел воплощенными, опять же, в неутомимой тяжелой работе иммигрантов в нью-йоркском районе Нижний Ист-Сайд. Что Липпман ненавидел, так это чувствительную эстетскую брезгливость по отношению к капитализму, персонифицированную, как он думал, в лице писателя Генри Джеймса, который смотрел на нью-йоркских иммигрантов, как на чуждую, хотя и энергичную расу, непричесанную и анархическую в своей борьбе¹¹¹.

Что может направлять людей, отрезанных от дома, пытающихся создать новый жизненный нарратив? Липпман считал, что это - создание карьеры. Не делать карьеру из своей работы, как бы скромно ни были ее содержание или оплата труда, - значит, отдать само-

го себя, как добычу, чувству бессельности, которое образует самый глубинный опыт неадекватности, - человек должен, выражаясь современным сленгом, «получить жизнь». Так Липпман открыл заново старое значение карьеры, о котором я упомянул в начале этого эссе, - карьеры как хорошо сделанной дороги. «Прорубание» этой дороги было противоядием от личностной неудачи.

Можем ли мы применять это лекарство от неудачи при гибком капитализме? Хотя мы можем думать сегодня о карьере как о синониме профессии, один из ее элементов - владение мастерством - не относился только к профессиональной или даже буржуазной сфере. Историк Эдвард Томпсон писал, что в XIX веке даже наименее привилегированные рабочие, находившиеся в меньшей степени благоприствования, трудились ли они на плохо оплачиваемой работе, были ли безработными или просто переходили с одного места работы на другое, все они стремились определить себя, как ткачей, металлургов или фермеров¹¹². Статус в работе происходит от того, что вы являетесь чем-то большим, чем просто «парой рабочих рук». Работники физического труда, так же как и слуги в викторианских домах высшего общества, стремились добиться статуса, используя такие слова, как «карьер», «профессия», «мастерство», в более широком смысле, чем мы это делаем сейчас. Стремление именно к такому статусу было в равной

степени важно и для служащих среднего класса в возникающих корпорациях. Как показывает историк Оливье Зунц, люди в мире бизнеса сначала стремились повысить статус своей работы, приравнивая бухгалтерское ремесло, торговлю или менеджмент к профессиональной деятельности врачей или инженеров, это было типично для эры Уолтера Липпмана¹¹³.

Стремление к повышению статуса карьеры, таким образом, не является чем-то новым. Не ново и ощущение, что карьера в большей степени, чем род деятельности, развивает наш характер. Но Липпман поднял ставки на «получение жизни». С точки зрения Липпмана, жизненный нарратив карьеры - это история внутреннего развития, раскрытия самого себя через ремесло и борьбу. «Мы должны иметь дело с жизнью, имея некое намерение, конструируя ее социальную организацию, изменяя ее инструменты, формулируя ее метод...»¹¹⁴ Личность, стремящаяся к карьере, формулирует долгосрочные цели, стандарты профессионального или непрофессионального поведения и чувство ответственности в отношении собственного поведения. Я сомневаюсь, что Липпман читал Макса Вебера, когда писал свою работу «Пассивность и господство»; два автора, однако, разделяли схожую концепцию карьеры. В веберовском использовании «Beruf», которое является немецким эквивалентом «карьеры», акцент также делается на важности работы, как нарратива, и развитие харак-

тера возможно только благодаря долгосрочному организованному усилию. «Господство означает, - говорит Липпман, - замену бессознательного стремления на сознательное намерение»¹¹⁵.

Поколение Липпмана верило, что оно стоит в начале нового века науки, так же как и капитализма. Оно было убеждено, что правильное использование науки, технических навыков, знаний и, в более широком смысле, профессионального знания, может помочь людям сформировать более сильные карьерные истории, и, таким образом, произвести более строгий контроль над своими собственными жизнями. В этом уповании на науку, которая способна увеличить личностное «господство», Липпман напоминал других своих современников - прогрессистов и Фабианских социалистов, наподобие Сидни и Беатрис Уэбб - в Британии или молодого Леона Блюма - во Франции, а также Макса Вебера.

Липпмановский рецепт «господства» имел и специфически политическую цель. Он видел, как нью-йоркские иммигранты бьются над изучением английского и самообразованием, чтобы начать карьеру, но в то же время видел, как они «отрезаны» в этом городе от институтов высшего образования, которые тогда были закрыты для евреев и черных, враждебно относились к грекам, итальянцам и ирландцам. Призывая к созданию более «ориентированного-на-карьеру» общества, он требовал, чтобы эти институты открыли свои двери,

следуя американской версии французского девиза «Карьеры, открытые таланту».

Липпмановское сочинение представляет собой «массивный» акт веры в индивида, в его возможности создать что-то из *самого себя* - это и мечта Пико, воплощенная в жизнь на улицах Нижнего Ист-Сайда среди людей, которых Липпман рассматривал, как особенных, отличных человеческих существ. Таким образом, в своих трудах Липпман намеревался противопоставить Голиафа корпоративного капитализма Давиду личностной воли и таланта.

Удовольствие от чтения Липпмана - уже само по себе оправдание появления его трудов. Его голос - это голос честного, порядочного школьного учителя, который, похоже, тоже провел много часов в линиях пикетов или в компании людей, чьи слова он едва мог понять. И все же, может ли его вера быть подходящим рецептом для нас, почти через сто лет? Действительно ли это лекарство от неудачи, неудачи того сорта, которая состоит из бесцельности, из невозможности «скомпоновать» свою жизнь?

Мы знаем формы бюрократии, отличные от тех, что знали Липпман и Вебер; капитализм сейчас действует на других производственных принципах. Краткосрочное, гибкое время нового капитализма, похоже, препятствует созданию устойчивого нарратива из чьих-либо трудов, а также созданию карьеры. Все же потерпеть

поражение в борьбе за некое чувство продолженности и цели и в этих условиях будет в буквальном смысле проигрыш самих себя.

Липпман часто приходил мне на ум, когда я размышлял о судьбе группы программистов среднего возраста, с которыми я как-то познакомился. Их недавно сократили в американском отделении компании «Ай Би Эм». До того как потерять работу, они довольно-таки благодушно верили в долгосрочное и поступательное развитие своей профессиональной карьеры. Как высокотехнологичные программисты, они были предназначены для того, чтобы стать хозяевами новой науки. Но после того, как их «отпустили», они вынуждены были испробовать различные интерпретации событий, разрушивших их жизни; они не могли найти некий самоочевидный «быстрый» нарратив, который бы придал какой-то смысл их поражению. И действительно, средствами, которые Липпман, возможно, не предвидел, они спасли самих себя от ощущения бесцельного дрейфования и нашли-таки в самой неудаче некое откровение относительно своей жизненной карьеры.

Позвольте мне сначала привести контекст того, что с ними произошло, так как это довольно примечательная ситуация. До середины 80-х годов «Ай Би Эм» всюду практиковала патерналистский капитализм¹¹⁶. Человек, с которым связан рост компании «Ай Би Эм», Томас Уотсон-старший, управлял компанией, как своим владени-

ем, и говорил о себе, как о «моральном отце» фирмы. Старый гимн компании звучал так: «С мистером Уотсоном во главе к высшим высотам мы идем; держи марку «Ай Би Эм», чтобы ее уважали все»¹¹⁷. Компания управлялась, как армия, и личные решения Уотсона по всем проблемам корпорации немедленно становились законом в компании. «Преданность, - говорил он, - помогает сохранить энергию и избежать слез при принятии ежедневных решений»¹¹⁸. Институционально «Ай Би Эм» напоминала управляемую государством компанию во Франции или Италии с пожизненным наймом для большинства служащих и неким видом социального контракта между менеджментом и трудом.

В 1956 году Томас Уотсон-младший встал у руля компании вместо своего отца. Он делегировал больше прав и слушал лучше, но социальный контракт оставался в силе. «Ай Би Эм» предоставляла своим работникам отличную медицинскую страховку, возможность получить образование и пенсионные привилегии; она организовала «соцкультбыт» рабочих - здесь были поля для игры в гольф, детские сады и закладные на покупку жилья; прежде всего, она предоставляла «пожизненную лестницу» занятости, все стадии карьеры были как ступеньки перед людьми, которые хотели остаться с компанией и подниматься вверх по этой лестнице. «Ай Би Эм» могла позволить себе делать так, потому что она была почти монополистом на своих рынках.

Но из-за смертельных просчетов в отношении роста компьютерной промышленности в 80-е годы «Ай Би Эм» в буквальном смысле «выбросила на улицу» свой контроль над персональными компьютерами. К началу 90-х годов компания ощутила судороги проигрыша. Уотсон-младший ушел в отставку; пришел новый председатель. В 1992 году фирма понесла приличные убытки, приблизительно 6,6 млрд. долларов, хотя за восемь лет до этого она рассматривалась, как самая большая американская корпорация по доходам. Тщательно сбалансированная внутренняя бюрократия оказалась демобилизующим фактором, когда компанию превзошла в маневренности «Майкрософт» Билла Гейтса. «Ай Би Эм» столкнулась с жесткой конкуренцией и со стороны новых японских и американских компаний. 1993 год она встретила с еще одним новым председателем Луи Гершнером, при котором стала выстраивать себя по образу конкурентной корпоративной машины, что привело к драматическим пертурбациям. Компания стремилась заменить жесткую иерархическую структуру работы более гибкими формами организации с гибким производством, ориентированным на поставку большего количества продукции на рынок без промедления.

«Пожизненные» рабочие - а всего в ней числилось приблизительно 400 тыс. человек - стали первой мишенью в этой кампании. Сначала часть из них была переведена, затем многих из них попросту принудили

уйти. За первые 6 месяцев 1993 года треть служащих на трех заводах в Рудзоновой долине в Нью-Йорке была уволена, затем компания провела сокращения представителей и других видов деятельности, где только было возможно. Новый менеджмент закрыл поля для игры в гольф и клубы, перестал поддерживать общины городов, где действовала компания «Ай Би Эм».

Я хотел узнать побольше о том, как это было, - как произошел этот «великий поворот» к созданию «поджарой» и более гибкой «Ай Би Эм», в частности потому, что многие из менеджеров и инженеров среднего возраста, вовлеченные в эти изменения, были моими нью-йоркскими соседями. «Сокращенные» в слишком молодом возрасте, они начали новую деятельность как «консультанты», это означает, что они прорабатывают свои адресные книжки, часто в напрасной надежде, что «контакты» вне корпорации все еще помнят о том, что они существуют. Некоторые вернулись обратно в корпорацию, но как краткосрочные работники по контракту, лишённые привилегий компании и положения в организации. Однако как бы каждый из них ни просуществовал последние четыре года, все они не могли жить без того, чтобы снова и снова не обращаться к жестоким фактам корпоративных перемен и их последствий для собственных жизней.

Кафе «Речные ветры», расположенное недалеко от старых офисов моих соседей, - веселая закусочная,

которую в прошлом днем посещали только женщины, выходявшие из дома за покупками, или угрюмые молодые люди, обычно коротавшие здесь время после школьных занятий. И вот именно здесь я услышал этих белорубашечных в темных галстуках мужчин, которые «нянчили» свои чашечки кофе и внимательно слушали друг друга, как будто это было деловое совещание. Они пытались разобраться в историях своих собственных жизней. Одна группа из 5-7 мужчин держалась вместе. Они были программистами-разработчиками и системными аналитиками в старой «Ай Би Эм». Самыми разговорчивыми среди них были Джейсон, системный аналитик, проработавший в компании почти 20 лет, и Пол, программист помоложе, которого Джейсон сам уволил при первой волне сокращений.

Я стал, время от времени, посидеть с ними после обеда в 1994 году, через год после того, как все, кроме Джейсона, были уволены, и спустя год после того, как я повстречал Рико во время полета в Вену. Попытку инженеров, посещавших это кафе «Речные ветры», придать смысл тому, что с ними произошло, можно грубо разделить на три стадии. Когда я примкнул к их дискуссиям, люди чувствовали себя пассивными жертвами корпорации, но к тому времени, когда дискуссии пришли к своему завершению, уволенные служащие переключили фокус внимания на свое собственное поведение.

Когда боль от увольнения все еще была острой, разговоры постоянно вертелись вокруг предателей из «Ай Би Эм» и того, как их кинула компания. Программисты копались в корпоративных событиях прошлого, которые, как им теперь казалось, предвещали изменения, которые затем произошли. Эти акты воспоминаний включали такие блоки фактических данных, как, например, тот сюжет, когда одному из инженеров не разрешили пользоваться полем для игры в гольф целых восемнадцать туров, или другой сюжет - о неких необъяснимых путешествиях главного программиста с неназванными целями. На этой стадии мужчины хотели обнаружить доказательства некоего заговора со стороны своих начальников, свидетельства, которые оправдали бы их чувство гнева. Быть кинутым или преданным - означает, что несчастье вряд ли является результатом вашей собственной ошибки.

На самом же деле, ощущение предательства внутри корпорации возникло и у большинства наблюдателей со стороны, которые приезжали в компанию в то время. Это была история, полная драматизма: высококвалифицированные профессионалы в патерналистской компании, с которыми сейчас обращались не лучше, чем с клерками или уборщиками. Компания, казалось, начала разрушать саму себя в этом процессе. Английский журналист Энтони Сэмпсон, который посетил ее штаб-квартиру в середине 90-х годов, обнаружил, прежде все-

го, социальную дезорганизацию внутри компании, а не полную энергию рабочую силу. Один администратор признался: «Сейчас намного больше, чем прежде, стресса, домашнего насилия и потребности в услугах психолога - это прямо связано с увольнениями. Даже внутри «Ай Би Эм» среда изменилась радикальным образом: они чувствуют себя очень некомфортно, ненадежно»¹¹⁹. Люди, которые все-таки «выжили», вели себя так, как будто они проживали взятое взаймы время, чувствуя, что они спаслись не по какой-то основательной причине. Что же касается уволенных, местный пастор и бывший работник «Ай Би Эм» так это прокомментировал Сэмпсону: «Они чувствуют горечь и чувствуют, что их предали ... нас заставляли чувствовать себя так, как будто мы были причиной их провала, тогда как большие парни делали миллионы».

Пол Кэрол, другой исследователь этой заварухи, отмечает, что при анонимном исследовании морального состояния служащих один человек так отреагировал на новое настойчивое требование компании об «уважении личностных усилий»: «Какое уважение? "Ай Би Эм" - очень непоследовательная компания, делающая «величечивые» публичные заявления по поводу уважения, искренности и восприимчивости и в то же время применяющая подавляющее, дискриминирующее администрирование на низшем уровне». «Корпоративная преданность мертва», - прямо так и сказал консультант по

менеджменту¹²⁰. И в компании «Эй Ти Ти», это сестринский корпоративный монстр, которая прошла через подобный процесс, был, по словам одного административного работника, «настоящий климат страха». «Страх существовал и в давние дни, но теперь, когда они отсекали 40 тысяч рабочих мест, кто же вообще осмелится критиковать своего начальника?»¹²¹

Но в кафе «Речные ветры» эти первые всплески эмоций не были продолжительными. Программисты поняли, что, как объяснение, предательство «по намеренному сговору» не проходило логически. С одной стороны, многих из начальников, которые выгоняли их на ранних фазах корпоративного реструктурирования, затем, на более поздних фазах, точно так же вышвырнули на улицу, как и Джейсона, их теперь можно найти в этой закуской «Речные ветры». С другой стороны, опять же, так как компания фактически плохо работала большую часть 80-х и в начале 90-х годов, эти непреложные факты были зафиксированы в ежегодных балансовых отчетах, дисфункции старой корпоративной культуры были просто видны на дисплее, их нельзя было скрыть.

Более того, как разумные взрослые люди, программисты, поостыв, начали понимать, что теория предательства, спланированного или не спланированного, превращала их боссов в некие ходульные фигуры зла. Когда Пол уже в четвертый или пятый раз упомянул таинственные путешествия главного программиста, его

собеседники, не выдержав, набросились на него. «Кончай, - сказал Джейсон, - ты же знаешь, что он был личным парнем, может быть, он просто ездил к своей подруге; никто ведь не знал, что грядет». С этим предположением, в конце концов, согласились и другие. И следствием этого консенсуса стало то, что зло, принесенное корпоративным «альбатросом»*, стало больше соответствовать действительности, а не фантазиям.

Итак, на второй стадии интерпретации они сфокусировались на обнаружении внешних сил, чтобы обвинить их. Теперь в кафе «Речные ветры» «глобальная экономика» оказалась источником всех их бед, особенно, из-за использования иностранных работников. «Ай Би Эм» стала лишать подпитки некоторую часть своей программной работы, оплачивая труд специалистов в Индии мизерной частью той зарплаты, которую она платила американцам. Низкая заработная плата, которую получали эти иностранные профессионалы, упоминалась как причина того, из-за чего компания стала увольнять американцев. Более удивительно то, что коммуникационная сеть компании служила чем-то вроде индийского Эллис Айленда, их порта эмиграции, так как программа, написанная в Аминодабе, прибывала к супервайзеру так же быстро, как и программа, написан-

* Альбатрос - в американской литературной мифологии, восходящей к роману «Моби Дик» Г. Мелвилла, а еще ранее - к морскому фольклору, - это птица зла, предвещающая несчастья. (Прим. переводчика)

ная внутри данного здания. В этой связи Джейсон в разговоре со мной упомянул довольно-таки парадоксальный факт, который он узнал от тех, кто уцелел после его собственной волны сокращений: люди в этой высокотехнологической компании редко излагали в он-лайне (on-line) свои суждения или критику; они не хотели оставлять «следов», за которые им, возможно, пришлось бы давать отчет.

Страх того, что иностранцы «подорвут» усилия вкладывающихся на работе коренных американцев, - глубоко засевший страх. В XIX веке это были очень бедные, неквалифицированные рабочие-иммигранты, которые, как казалось, «умыкают» работу, потому что готовы работать за меньшую плату. Сегодня глобальная экономика выполняет функцию возбуждения этого древнего страха, но тем, кому «угрожают» дома, похоже, угрожают не только неквалифицированные рабочие, но и средние классы и профессионалы, вовлеченные в водоворот глобального рынка труда. Многие американские врачи, например, обратили внимание на то, что поток «дешевых докторов» из стран третьего мира - это одна из причин того, что их собственное надежное положение может быть подвергнуто угрозе со стороны страхователей и здравоохранительных компаний. Экономисты, наподобие Лестора Туруо, попытались глобализировать эту угрозу, доказывая, что «передвижение» работы в районы мира с низкой оплатой труда снизит

заработную плату не только в Соединенных Штатах, но и в других развитых экономиках. На рациональном уровне этот страх может дебатироваться; Пол Кругман указывает, например, что только 2% национального дохода в Америке приходится на импорт из экономик с низкой заработной платой. Но страх за личностную безопасность, вызванный внешней угрозой, сидит глубоко и не способствует трезвой оценке фактов.

Например, в этой «протекционистской» фазе дискуссии, которая продолжалась в течение нескольких месяцев, мужчины в кафе старались объяснить свои проблемы, ставя знак равенства между иностранным влиянием и американскими «аутсайдерами», которые захватили корпорацию. Они снова и снова возвращались к тому факту, что новый президент «Ай Би Эм» Луи Гершнер - еврей. К несчастью, эта фаза дискуссии совпала по времени с выборами 1994 года; некоторые из мужчин голосовали за крайне правых кандидатов, которых в более надежные времена они бы посчитали абсурдными фигурами.

Но эта разделяемая ими интерпретация продержалась недолго. Поворотным пунктом в отказе от угрозы со стороны аутсайдеров стал момент, когда служащие начали обсуждать свои собственные карьеры, особенно свои профессиональные ценности. Как «продвинутые» инженеры, программисты верили в добродетели технологического развития, такие, скажем, как цифровые

глобальные коммуникации. Они также по достоинству оценили качество работ, которые приходили из Индии.

Это признание означало больше, чем просто дань абстрактного уважения профессиональным стандартам. Сам факт, что мужчины были единодушны, имел значение. Во время фазы, при которой программисты придумывали заговор «подрывателей» зарплат - индийцев и разоблачали «махинации» еврейского президента «Ай Би Эм», у мужчин, на самом деле, было мало такого, чем они могли поделиться друг с другом по поводу собственно содержания своей работы. Молчание часто опускалось над столом; предательство внутри компании и поиск жертв вовне - оба этих сюжета замыкали разговор в пределах жалоб и стенаний. Фокусирование на внешних врагах, на самом деле, лишало программистов профессионального видения. Рассказы касались только действий других, неизвестных и невидимых, где-то там; инженеры, таким образом, стали пассивными объектами глобальных сил.

Джим, самый пожилой из всех служащих «Ай Би Эм», отчего, понятно, у него были и самые большие проблемы с возвращением своих позиций, заметил как-то, обращаясь ко мне: «Вы знаете, во время корейской войны я думал «Я просто пешка, никто, в этой грязи», но я стал больше, чем пешка, в компании «Ай Би Эм». Когда уже началась третья стадия интерпретации, Пол - тот, кто однажды подозревал в вероломстве путеше-

ствующего начальника, - вдруг окрысился на Джима, которым до того открыто восхищался. Он напомнил Джиму, что они не просто отсиживали свои часы в «Ай Би Эм». Конечно, тогда они верили в компанию, хотя можно более точно сказать, заметил Пол, «мы любим нашу работу». На что Джим ответил: «Это совершенная правда. Я все еще люблю заниматься этим, когда могу». Таким образом, постепенно мужчины начали говорить совсем по-другому.

Эта третья стадия интерпретации реставрировала некую часть их чувства достоинства как программистов, но за высокую цену. Теперь фокус анализа был, в большей степени, направлен на историю высокотехнологичной работы, на ее огромный рост за последнее время, на умениях и навыках, которые требовались чтобы иметь дело с промышленными и научными вызовами. Что-то случилось даже с голосами мужчин, разговаривавшими в кафе, когда они избавились от своей одержимости мыслью о том, какую рану им нанесли другие. Когда они сконцентрировались на теме профессии, то начали уже говорить о том, что лично могли бы и должны были сделать раньше со своими собственными карьерами, чтобы предотвратить теперешнее затруднительное положение. В этой третьей стадии, в конце концов, появился сам дискурс карьеры, как мог бы представить ее Уолтер Липпман. Вопросы личностной воли и выбора, профессиональных стандартов,

нарратива работы - все это всплыло на поверхность, но темой этого карьерного дискурса было не «господство», а неудача.

Эти дискуссии действительно исходили из предпосылки, что «Ай Би Эм» осталась завязанной на больших компьютерах, в то время как значительный рост производства наблюдался в секторе персональных машин; многие же программисты «Ай Би Эм» работали именно с большими компьютерами. Они начали обвинять самих себя в том, что слишком полагались на компанию, что верили обещаниям корпоративной культуры, что не «проигрывали» карьерные сценарии, как свое собственное творение. «Обвинение» может вызвать мысль о вине. Но я не слышал этого в словах мужчин, по крайней мере, - вины испытывающих напыщенную жалость к самим себе людей.

Разговор шел о компьютерах, о рабочих станциях, разного рода компьютерных проблемах - и о них самих. На этой третьей стадии безработные вспоминали об успехах людей, которые 10-12 лет назад пошли в сектор персональных компьютеров через рискованные малые предприятия, и о тех, кто предвидел возможности Интернета. Это и было то, что, как думали теперь программисты, засевшие в кафе «Речные ветры», им следовало бы сделать. Нужно было стать предпринимателями, наподобие тех парней в Силиконовой Долине, откуда стартовали малые технологические предприятия.

«У нас был пример, - заявил однажды Ким, сетевой специалист. - Мы всё знали о том, что происходило на западном побережье, и мы ничего не сделали». Все, кроме Джима, согласно кивнули; он уже напомнил о проблеме «поднятия» капитала. «Чепуха, - ответил Ким. - Это бизнес не сегодняшнего дня, это то, что будет происходить. Вы получаете деньги именно за это». История внутренних ошибок компании «Ай Би Эм», ее корпоративная реорганизация, мотивированная стремлением к гибкости, пришествие глобального рынка труда, который символически был представлен программистами из Индии, - все это могло быть понято, как сигналы того, что наступило время уйти из старой системы. Им следовало тогда рисковать.

Весь последний год история, случившаяся с компанией «Ай Би Эм» и с ними, приковывала их внимание. Вот эта последняя интерпретация, что обратила на себя мое внимание, совпала с переменами в поведении и моих соседей по месту жительства. В прошлом члены городского управления и школьных попечительских советов - олдермены*, теперь они выпали из этой системы. Но они продолжают высоко держать голову в своей общине, так как множество людей в нашем городе были уволены «Ай Би Эм» или финансово пострадали,

* «Олдермены» - старейшины в английской или американской системе как муниципальных, так и общественных организаций. (Прим. переводчика.)

как владельцы магазинов или торговцы, в результате этой перетряски. Они просто потеряли интерес к общественным делам.

Единственная общинная обязанность, которую продолжают нести эти мужчины, и даже с еще большей активностью, - это участие в деятельности своих местных церквей. Для них это важно из-за личностного контакта с другими членами прихода. В этой части страны, как нигде больше, фундаменталистские и евангелические формы христианства в тот момент были на резком подъеме. Самый младший среди них, Пол, сказал мне: «Когда я заново родился во Христе, я стал более понимающим и менее алчущим». Если мои соседи приняли на себя ответственность за свои жизненные истории, то сей этический акт должен был направить их поведение в особом направлении; они повернулись к самим себе.

Успешный предприниматель из Силиконовой Долины, прочитав этот отчет, наверное, так бы его прокомментировал: «Это действительно показывает, что в прошлом они должны были пойти на больший риск. Так как эти мужчины поняли природу современной карьеры, они были правы, считая себя ответственными за нее. А поражение они потерпели из-за бездействия». Конечно, это жесткое суждение как бы предполагает, что программисты были одарены неким предвидением. Даже если и так, все равно рассказ о дискуссиях в кафе

«Речные ветры» мог бы быть воспринят просто как предостережение об усугубившейся «чувствительности» сегодняшних карьер.

Но бросить рассказ здесь - значило бы, исключить из рассмотрения ту настоящую работу, в которую были вовлечены в тот момент эти люди, посмотрев прямо в лицо собственным неудачам, придав им некий смысл на языке своих собственных характеров. В интервью, данном Мишелем Фуко* незадолго до своей смерти, философ задал своему интервьюеру вопрос: как тот управляет самим собой?

«Как человек «управляет самим собой», предпринимая действия, в которых он одновременно - и объект этих действий, и территория, на которой они осуществляются, и инструмент, который используется, и субъект, который действует?»¹²²

Чтобы ответить на этот вопрос, программистам требовалось найти способы противостояния реальности неудачи и ограниченности собственных возможностей. Эта попытка интерпретации также очевидна в Липпманской моральной силе «овладения», преодоления слепой пассивности в отношении перемен. Конечно, действие, которое они предпринимают, - это просто разговор друг с другом. Но, тем не менее, это - реальное действие. Они нарушают табу на разговор о

* М. Фуко - известный французский философ XX века. (Прим. переводчика.)

неудаче, вынося проблему на «свежий воздух». Именно поэтому так важно понять метод, который они используют в разговоре.

Эти мужчины как бы проигрывают три истории. Все три версии разворачиваются вокруг критического поворотного пункта: в первой версии поворот происходит, когда тогдашний менеджмент начинает «предать» профессионалов, во второй версии - когда на сцену вторгаются «пришельцы», третий кардинальный поворот происходит, когда программистам не удается выбраться «наружу». Ни одна из этих версий не принимает форму истории, в которой личностное несчастье развивается длительно и медленно, от времен, скажем, Томаса Уотсона-старшего.

Нарратив - повествование разворачивается вокруг неожиданных, критических моментов изменения, и это, конечно, знакомый нам прием, как по романам, так и по автобиографиям. Так, в своих «Исповедях» Жан Жак Руссо публично заявляет о том, как его выпорола, когда он был мальчиком, мадемуазель Ламберсье. «Кто бы мог предположить, что детское наказание, полученное в возрасте восьми лет от женщины, которой было тридцать, таким образом подействует на мои вкусы и желания, мои страсти, на самую мою сущность в течение всей остальной жизни?»¹²³ Эта «отметка» изменения помогает Руссо определить форму для своей истории жизни, несмотря на дикий поток внутри его самого, на-

пример, когда он заявляет: «Есть времена, когда я совсем не похож на себя, меня можно принять за кого-то другого, полностью противоположного характера»¹²⁴. Условность критического момента - это способ представить изменение более четким и ясным, а не хаотичным, слепым или просто как спонтанный взрыв. Последний вид изменения - спонтанный взрыв появляется в автобиографии Гете: решив отказаться от своей прошлой жизни, Гете говорит о самом себе: «Куда он идет, кто знает? Едва ли он помнит, откуда пришел!»¹²⁵

Как и для Руссо, условность определяющего, проясняющего момента помогает программистам придать смысл форме своих карьер. Их обсуждения не были, конечно, тремя четкими, хорошо сделанными главами, расслабленный, свободный разговор неизбежно ходит туда-сюда, вьется, не придерживаясь строгой направленности. Но в первых двух версиях «ноющие истины» встают на пути четкого определения событий. Первая версия опровергается самим фактическим знанием о ситуации в «Ай Би Эм»; вторая версия также начинает выглядеть сомнительно из-за самой веры этих людей в технологический прогресс и их чувства профессионализма; третья версия, однако, позволяет этим людям взять контроль над нарративом. Теперь история может как бы течь, развиваться, у нее есть четкий центр - «Я», и хорошо сделанный сюжет - «Что я должен был бы сделать, чтобы взять свою жизнь в свои руки». Опреде-

ляющий момент наступает, когда программисты переключаются с позиции пассивной жертвенности на более активное, деятельное состояние. Теперь их собственные действия имеют значение для этой истории. Увольнение больше не является определяющим событием в этой третьей версии; кардинальным событием теперь считается действие, которое они должны были бы предпринять в 1984 или 1985 году. Этот определяющий момент в их истории жизни теперь относится к сфере их собственной ответственности. И только сделав этот шаг, они смогли посмотреть в лицо факту - это они сами «провалили» свои карьеры.

Табу, наложенное на неудачу, означает, что неудача часто становится глубинно запутанным, плохо определенным, несформулированным опытом. Но один сильный удар отторжения не содержит в себе неудачи. В великолепном исследовании мобильности среднего класса, «мобильности вниз», антрополог Кетрин Ньюман отмечает, что «несмотря на различные последствия, мобильность менеджеров, направленная вниз, создает барахтающееся, двусмысленное, неопределенное состояние. Когда вы становитесь идущим вниз административным работником, то, во-первых, обнаруживаете, что вы не так хороши, как считали, и заканчиваете тем, что становитесь неуверенным в том, кто или что вы есть»¹²⁶. Мужчины в кафе «Речные ветры» фактически спасли себя от этой субъективной неясности.

Может показаться, что эта нарративная работа по выходу из неудачи во многом спорная. Ницше в своей книге «Так говорил Заратустра» пишет, что обыкновенный человек является гневным наблюдателем прошлого, которому не хватает силы «обратить волю назад»¹²⁷. Программисты, однако, не смогли жить, как «гневные наблюдатели», поэтому и «склонили» свою волю назад. И с эволюцией нарратива мужчины в кафе «Речные ветры» действительно перестали говорить, как дети патерналистской компании: они избавились от представления, что находящиеся у власти - это всё планирующие демоны и что бомбейские программисты - незаконные оккупанты. Их интерпретация, таким образом, стала более реалистичной.

Как же эта нарративная форма ломает чувство бесцельного внутреннего дрейфа, который Липпман полагал таким разъедающим? Рассмотрим другой тип повествования, который, может быть, лучше подходит к современным обстоятельствам. Писатель Салман Рушди утверждает, что современная личность «является неустойчивой конструкцией, которую мы строим из каких-то лоскутов, догм, детских травм, газетных статей, обрывков разговоров, старых фильмов, маленьких побед, людей, которых мы ненавидели, и людей, которых мы любили»¹²⁸. Ему жизненное повествование представляется в виде коллажа, неким собранием случайных, найденных и импровизируемых вещей. Тот же акцент на пре-

рывности* появляется и в работах философа Зигмунда Баумана и теолога Марка Тейлора; они восхваляют попытки писателей, наподобие Джойса или Калвино, разрушить хорошо сделанные сюжеты таким образом, чтобы передать поток обыденного опыта¹²⁹. Душа существует в состоянии бесконечного становления. Личность никогда не получает своего завершения. В силу этих обстоятельств отсутствует связанное жизненное повествование, нет проясняющего момента изменения, который бы осветил значимость всего целого.

Такие взгляды на нарратив, иногда называемые «постмодерном», действительно, как в зеркале, отражают опыт времени в современной политической экономии. Податливая личность, коллаж из фрагментов, нескончаемая в своем становлении, всегда открытая новому опыту - все это является психологическими условиями, которые хорошо подходят к краткосрочному трудовому опыту, гибким институтам и постоянному риску. Но здесь почти нет места для понимания того, почему рухнула карьера, если вы полагаете, что вся жизненная история есть просто некое собрание фрагментов. Здесь нет места для оценки тяжести и боли неудачи, так как сама неудача рассматривается лишь как еще одно происшествие.

¹²⁹ «Прерывность» - одно из понятий, широко используемых в современной социальной прогностике и философии и характеризующее отсутствие последовательности, разрыв цепи событий, происходящих в современном социуме. (Прим. переводчика.)

Фрагментацией нарративного времени особенно отмечена программистская профессиональная среда. В «Городе Битов» архитектор Уильям Митчелл описывает киберпространство, наподобие «города, не связанного корнями с каким-то определенным местом на поверхности этой земли... и населенным лишенными тел и фрагментированными субъектами, существующими, как некая коллекция вымышленных имен и действующих сил»¹³⁰.

Технологический аналитик Шерри Теркл рассказывает о молодом человеке, который сказал ей: «Я просто включаю часть моего сознания, а затем другую, когда я перехожу от одного окна к другому. Я нахожусь в состоянии некоего спора в одном окне и пытаюсь добраться до некой девушки ... в другом, а другое окно в этот момент гонит программу объявлений»¹³¹. Фредерик Джейсон, в свою очередь, говорит о «бесконечной ротации элементов» в современном опыте так же, как это происходит в переходе от одного «окна» к другому на экране компьютера¹³².

Программисты благодаря разговору восстановили связь, отсутствующую на экране. Их нарратив, в действительности, оказывается «допостмодерным» в своем стремлении к связности и основательности авторского «Я». Можно было бы сказать, что способ состоит, если использовать другую модную фразу, в нарративе сопротивления. Но в своей этической цели развязка разговора более значима.

Программисты в конце говорили, скорее, с видом отрешенной законченности, чем с гневом, о том, что «они проехали мимо», что они «профукали свои шансы», хотя и были в расцвете физических сил. В третьей версии мужчины почувствовали себя избавившимися от дальнейшей борьбы - почувствовали глубоко засевшую усталость от жизни, усталость, которая овладевает многими людьми среднего возраста. Любой, кто глубоко прочувствовал неудачу, узнает этот импульс, столкнувшись с крахом надежд и желаний. Сохранение своего собственного активного голоса - единственный способ сделать неудачу переносимой. Просто продекларировать свое желание вытерпеть - недостаточно. У Рико много целенаправленных принципов, и он знает множество ценных советов, которые мог бы дать самому себе, но эти патентованные средства не излечивают его от страха.

Совет, который инженеры дают сами себе, состоит, примерно, из таких выражений: «Мне следовало бы знать...», «Если только...». В этом выборе слов утешение не чуждо смирению, а смирение есть признание бремени объективной реальности.

Их нарратив, таким образом, является видом самолечения. Нарратив, в целом, выполняет работу по излечению через свою структуру, а не через предложение совета. Даже великие аллегории, даже, бесстыдные в своем морализаторстве, наподобие «Путешествия пи-

лигрима» Беньяна, находятся по ту сторону намерения показать читателю, как действовать. Беньян, например, делает искушения зла такими сложными, что читатель погружается в сложности христианства в большей степени, чем ищет, как «скопировать» его решения. Лечение нарративом возникает именно из этой «помолвки» с трудностью. Целительная работа по созданию нарратива не ограничивается интересом к событиям, идущим «правильным» путем. Вместо этого хороший нарратив признает и исследует подлинную сущность всех «неправильных» путей, по которым может идти и идет жизнь. Читатель романа, зритель в театре испытывают особое утешение, когда видят, что изображенные люди и события укладываются в некую модель времени; «мораль» нарратива заключается в форме, а не в совете.

В конце концов, можно было бы сказать, что эти мужчины вступили в конфронтацию с неудачей из своего прошлого, прояснили для себя ценности своих карьер, но не нашли пути, по которому можно было бы двинуться вперед. В гибком, фрагментированном настоящем может показаться возможным создавать связанные нарративы только о том, что было, и невозможным создавать предсказательные нарративы о том, что будет. Тот факт, что мужчины из кафе «Речные ветры» сейчас уже отошли от активных дел в местной общине, может, кажется, только подтвердить это условие прошедшего времени. Гибкий режим может, кажется, поро-

доть только структуру характера, постоянно находящуюся в состоянии «восстановления утраченного».

А ирония в том, что это Давиды, противостоящие некому Голиафу гибкого режима. Конечно, личности типа Уолтера Липпмана восхищались бы тем, что программисты нашли способ обсудить неудачу друг с другом и, таким образом, сумели найти более связный смысл для себя и времени. И нам следует восхищаться этой личностной силой, их обращенностью вовнутрь, их близостью друг к другу, однако все это показывает пределы «связности», которых они достигли. Все возрастающее число людей нуждается в большем чувстве общинности и полноты личности, так как многие из них при современном капитализме обречены на неудачу.

Опасное местоимение

НАИБОЛЕЕ РАСПРОСТРАНЕННЫЕ практические предложения о том, как справиться с проблемами нового капитализма, фокусируются на географии мест, где он действует. Современные корпорации любят представлять себя обрубившими связи с конкретными «участками земли»: фабрика - в Мехико, офис - в Бомбее, медиацентр - в нижнем Манхэттене - все они оказываются простыми точками в глобальной сети. Сегодня населенные пункты, города или нации опасаются, что если они применят свой суверенитет, например, вводя налоги или препятствуя массовым увольнениям, то корпорация может легко найти другой «остров» в этой сети, например, фабрику в Канаде, а не в Мексике, офис в Бостоне, а не в Манхэттене. Из-за

страха спровоцировать «Ай Би Эм» уйти полностью многие местные поселки в Гудзоновой долине воздержались от того, чтобы бросить вызов решению корпорации и воспрепятствовать «слому» рабочих судебных своих граждан, наподобие того, как это произошло с программистами.

Хотя уже есть признаки того, что экономика не так уж и безразлична к месту своей деятельности, как это предполагалось; вы можете купить любые акции, которые вам нравятся, в Дюбуке, штат Айова, но вы не можете организовать рынок ценных бумаг в кукурузных полях. «Ай Би Эм», на самом деле, пустила слишком глубокие корни в своей системе поставщиков и дистрибьюторов, в своем близком расположении к финансовой деятельности Нью-Йорка, чтобы просто взять и «сбежать» за границу. Как отметила политический экономист Саския Сассен, глобальная экономика не барражирует в неземном пространстве. Даже на самых гибких рынках труда в мире, в Юго-Восточной Азии, становится ясно, что местные социальные и культурные географии в большой степени ответственны за конкретные инвестиционные решения¹³³. У места есть сила, которая могла бы сдерживать новую экономику.

Что более эффективно: бросить вызов новому капитализму «снаружи», с мест, где он непосредственно действует, или же стремиться реформировать его деятельность «изнутри»? Из тех трех структурных аспектов

гибкости - «прерывного переизобретения», «гибкой продукции» и «концентрации власти без централизации» - кажется возможным обуздать «извне» некоторые деструктивные последствия «прерывного переизобретения», например, ограничить сокращение штатов. Было бы труднее регулировать «извне» другие аспекты. Но одно только «обуздание» - это неверная постановка проблемы.

Попытка контролировать деятельность нового капитализма «извне» должна обладать другой логикой, другой рациональностью, она должна ставить вопросы. Какова ценность корпорации для общины? Служит ли эта корпорация гражданским интересам в большей степени, чем своему grossбуху доходов и убытков? Ввод внешних стандартов поведения часто дает толчок внутренней реформе, именно потому, что сетевой мир - такой аморфный, такой непостоянный, внешние стандарты ответственного поведения могут показать корпорации картину того, «чем вам следовало быть здесь, где вы находитесь, и прямо сейчас». Однако цель - сделать корпорации и лучшими согражданами, чем они есть, - хотя сама по себе и достойна, имеет свои ограничения. Новые собственники бостонской пекарни, например, действовали, как хорошие граждане, делясь своими доходами с персоналом и заботясь о нем. Родни Эвертса, который зря старался научить своих коллег печь по-настоящему, отпускают с работы на один день каждую

неделю, чтобы он мог преподавать пекарское ремесло в местной технической школе. Однако этот акт гражданской доброй воли не оказывает никакого влияния на жизнь самой пекарни, не делает труд более привлекательным, не помогает и укреплению рабочей идентификации сослуживцев Эвертса.

Место - это география, точка приложения для политики, община конструирует социальные и персональные параметры места. Место становится общиной, когда люди используют местоимение «мы». Чтобы так говорить, требуется особенная, и совсем не обязательно местная, «привязанность»; нация может конструировать общину, когда в этой нации люди переводят совместные убеждения и ценности в какую-то конкретную ежедневную практику. Руссо был первым современным писателем, который понял, как глубоко работа политики основана на ритуалах повседневной жизни и как политика зависит от общинного «мы». Одно из непреднамеренных последствий современного капитализма то, что он усилил ценность места, пробудил тягу к общине. Все эмоциональные состояния, которые мы испытали на рабочем месте, оживляют это стремление: неопределенность гибкости, отсутствие глубоко укоренившихся доверия и привязанности, поверхностность командной работы, и больше всего - дурное предчувствие неудачи, невозможности сделать нечто из самого себя в этом мире, «получить жизнь» благодаря своей работе. Все эти

состояния заставляют людей искать другое место действия, чтобы обрести там причастность и глубину.

Сегодня, в новом режиме времени, такое использование понятия «мы» стало актом самозащиты. Стремление к общине носит оборонительный характер, часто проявляется, как отторжение эмигрантов или других аутсайдеров - самым важным элементом общинной «архитектуры» становятся стены против враждебного экономического порядка. Конечно, это почти универсальный закон, что «мы» может быть использовано как защита против смятения и неурядиц. Современная политика, основанная на этом стремлении к поиску убежища, нацелена, в большей степени, на слабых, на тех, кто путешествует по кругам этого глобального рынка труда, а не на сильных, чьи институты приводят бедных рабочих в движение или используют их относительные лишения. Программисты компании «Ай Би Эм», как мы видели, действительно, психологически обратились *внутрь себя*, но при этом, что важно, они переступили и это оборонительное чувство общины, когда перестали обвинять своих индийских коллег и своего президента-еврея.

«Мы» - часто ложный оборот речи, когда используется как ориентир в отношениях с внешним миром. Рико узнал обе стороны этого «мы», пожалуй, даже слишком хорошо. С одной стороны, он каждый раз видел, когда переезжал на новое место, что его соседи слабо

связаны друг с другом; с другой - подразумевалось, что он должен был начинать заново в каждом из этих спальных пригородов, через которые он по жизни проходил и в которых люди обычно появляются и исчезают каждые 3-4 года. Так что его собственное ощущение этого «мы», выраженное на языке общинных стандартов и семейных ценностей, оказывалось статичной абстракцией, самую суть которой он ненавидел в прошлом и не смог бы применить в настоящем. Под словом «мы» может в значительной степени скрываться плохо «подогнанное» друг к другу скопление этнических народностей в стране или истории их внутренних конфликтов. Теперь это фиктивное «мы» опять вернулось к жизни для защиты от энергичной новой формы капитализма.

По всем этим причинам «опасное» местоимение может также использоваться для более углубленного и позитивного исследования. Возьмите два элемента фразы «разделенная судьба». Какого сорта «разделение» требуется, чтобы сопротивляться, а не бежать от новой политической экономики? Какого типа устойчивые личностные отношения во времени могут содержаться в этом использовании понятия «мы»?

На элементарном уровне социальные связи возникают из чувства общей зависимости. Все провозвестники нового порядка относятся к зависимости, как к постыдному состоянию: наступление на жесткую бюрократическую иерархию призвано освободить людей от струк-

турной зависимости; стратегия риска направлена на придание импульса самоутверждению, вместо подчинения и покорности тому, что дано. Внутри современных корпораций нет достойного места для служения, и даже само это слово вызывает в воображении некое последнее прибежище приспособленца. Прославление Джоном Коттером консультирования, как вершины гибкого бизнес-поведения, предполагает, что консультант не принадлежит никому. Однако, ни одно из этих «отречений» от зависимости, как постыдного состояния, не способствует росту сильных взаимных связей общности.

Такие отношения - это нечто большее, чем психологические «предрассудки». Наступление на «государство благосостояния»* началось в неолиберальном, англо-американском режиме и сейчас распространяется на другие, более «рейнские», политические экономики. Этот режим относится к тем, кто зависим от государства, с чувством подозрения, полагая, что, скорее всего, они являются социальными паразитами, а не просто по-настоящему беспомощными людьми. Разрушение социальных сфер вспомоществования и дотаций, в свою очередь, оправдывается, как освобождение экономики от бремени, чтобы действовать более гибко, как будто бы эти «паразиты» тащат вниз более динамичных членов

" «Государство благосостояния» - это либеральная концепция общества, где все слои населения достаточно обеспечены, а безработные, больные, пенсионеры и т.д. получают социальное вспомоществование. (Прим. переводчика.)

общества. Более того, считается, что эти «социальные паразиты» глубоко укоренились в производственном теле - такое отношение оборачивается явным презрением к рабочим, которым-де необходимо говорить, что делать, ибо они сами не могут проявить инициативу. Идеология социального паразитизма - мощный дисциплинарный инструмент в системе производства; рабочий хочет показать, что он (или она) «не питается» трудом других работников.

В то же время более позитивный взгляд на зависимость будет, прежде всего, бросать вызов общепринятому противопоставлению зависимости и независимости. Почти не задумываясь, мы воспринимаем на контрасте слабую зависимую личность и сильную независимую личность. Но, подобно контрасту между успехом и неудачей, это противопоставление упрощает реальность, делает ее более плоской, что ли. «По-настоящему полагающаяся на себя личность доказывает, что она никоим образом не является такой независимой, как предполагает культурный стереотип, - делится с нами своими наблюдениями психолог Джон Боулби, - во взрослой жизни здраво полагающийся на себя индивид способен зависеть от других, когда этого требует случай, и такой человек знает, на кого будет правильным положиться»¹³⁴. В близких отношениях страх стать зависимым от кого-либо объясняется отсутствием доверия ему или ей, вместо этого верх берет самозащита.

Похоже, во многих обществах мало или вообще не стыдились публичного опыта зависимости, где слабые нуждаются в помощи сильного. Древнеримский «клиент» просил своего патрона даровать ему некие блага или оказать помощь, и это было в порядке вещей, и патрон «терял лицо», если не мог позаботиться о тех, кто к нему обратился. Луи Дюмон и Такео Дои документально подтвердили, что в индийском или японском обществе зависимость не несла даже намека на самоунижение¹³⁵. При раннем капитализме, как показал Альберт Хиршман, доверие в деловых отношениях возникало тогда, когда открыто признавалась взаимная зависимость. Это, конечно, не то же самое, что почетная связь между сильным и слабым, но все-таки - признание того, что один человек недостаточен, чтоб поддержать самого себя. Жак Савори, писатель XVII века, автор книги «Негоциант», провозглашал, что божественное провидение желает, «чтобы люди торговали вместе и что их общая потребность состоит в том, чтобы они помогали друг другу установить узы дружбы между собой»¹³⁶. И когда торговцы признают наличие общей потребности, общей нужды, отмечал Монтескье через 100 лет, «коммерция... шлифует и смягчает варварские нравы»¹³⁷.

Конечно, общая потребность и сегодня управляет деловыми сделками; если нет потребности в другом, просто не может быть обмена. Но для большинства людей эта потребность неравнозначна, так как на сов-

ременном рынке труда большинство людей работает на кого-то еще. Новый порядок не ликвидировал этот грубый факт зависимости; доля работающих только на себя, по собственному найму, в Соединенных Штатах, например, оставалась постоянной - приблизительно на уровне 8,5% в последние сорок лет.

Одна «жесткая» неудача - это такой личностный опыт, который приводит к тому, что большинство людей вынуждены признать, что в долгосрочной перспективе они не самодостаточны. Что представляется наиболее впечатляющим из опыта программистов из «Ай Би Эм», так это то, что они начали говорить о неудаче просто, открыто, без чувства вины или стыда. Но достижение этого результата потребовало присутствия других, и этот результат сделал их ближе друг другу. Это достижение, и это не является слишком сильным словом, состоит в том, что они достигли состояния, при котором не стыдились ни своей общей нужды, ни своей собственной неадекватности обстоятельствам.

Может показаться, что позитивный взгляд на самоограничение и взаимозависимость - это, скорее, из области религиозной этики, чем политической экономии. Но ведь стыд из-за зависимости имеет практические последствия: он приводит к эрозии взаимного доверия и привязанности, а дефицит таких социальных связей угрожает деятельности любого коллективного предприятия.

Трудности доверия принимают две формы: в одной - доверие просто отсутствует, в другой - присутствует достаточно активная подозрительность по отношению к другим. Связи доверия, как мы видели, развиваются неформально в «трещинах» и «расселинах» бюрократической системы, по мере того как люди узнают от кого они могут зависеть. Узлы доверия проходят испытания, когда дела идут плохо и потребность в помощи становится особенно острой. Одна из причин того, что у пекарей в Бостоне была столь слабая солидарность, заключается в том, что они чувствовали себя бессильными, когда ломались машины. Пекари не верили, что они могут положиться друг на друга в кризисной ситуации, и это действительно было так. Никто из них не разбирался в машинах; люди «притекали» и «утекали» по гибкому расписанию, у них были еще и другие работы, и другие обязанности. Так что там, скорее, была не взаимная подозрительность, а отсутствовало доверие; для него просто не было фундамента. Отсутствие доверия может также быть результатом гибкого применения власти. В те годы, когда происходило сокращение кадров, «Ай Би Эм», как заметил Энтони Симпсон, как бы не доверяла своим собственным, пытающимся выжить, служащим, говоря людям, что теперь они должны полагаться только на себя, потому что больше не являются «детьми» корпорации. Это было сильнодействующее, но путанное послание: мы-де все вместе как бы тянем воз в

ситуации кризиса, но, с другой стороны, если ты сам не позаботишься о себе, мы обойдемся без тебя.

Когда люди чувствуют, что стыдно нуждаться в других, они становятся еще недоверчивее по отношению к другим. Взять, например, глубокую амбивалентность со стороны Розы по отношению к молодым женщинам в ее рекламном агентстве. Переход на работу в центр города обернулся кризисом для нее самой из-за возраста; этот кризис выражался в том, как она воспринимала собственные платья, даже форму собственных очков. Она стала стыдиться не только собственной внешности, но и своей потребности в одобрении; она зависела от молодых женщин в этом смысле. Но когда они выражали ей одобрение, она им не верила. За месяцы разговоров, которые я вел с ней, тема «покровительственного отношения» молодых женщин возникала снова и снова; она как бы заикнулась на том, можно ли было действительно верить тому, что они говорили, и как они вели себя с ней. Это волновало ее больше, чем сам командный «помощник»: к нему она относилась как к забавной шутке.

Можно было бы сказать, что это просто вопрос ущемленной гордости, но я так не думаю. Язвительный тон современных дискуссий о необходимости вспомоществования, дотаций и «сетей безопасности» питается инсинуациями о паразитизме - со стороны одних, а ответом на эти инсинуации является ярость униженных - со стороны других. Чем постыднее чувство зависимости

человека и его ощущение границ собственных возможностей, тем больше такой человек открыт для ярости униженных. Восстановление доверия к другим - рефлексивный акт; он требует изжить в себе боязнь уязвимости. Но этот рефлексивный акт имеет социальный контекст. Организации, прославляющие независимость и автономию, далеки от того, чтобы вдохновлять своих служащих, и могут вызвать в них чувство уязвимости. И социальные структуры, которые не относятся позитивно к опоре на других в кризисной ситуации, исподволь, поневоле «вливают» недоверие.

«Доверие», «общая ответственность», «причастность» - все это слова, которые были присвоены движением, названным *«коммунитаризм»*, и стали его «собственностью». Это движение желает укрепить моральные стандарты, требует от индивидов, чтобы они жертвовали собой ради других, обещая, что если люди будут подчиняться общим стандартам, то они обретут общую силу и эмоциональное самовыражение, которые они не могут испытать в качестве изолированных индивидов. «Коммунитаризм», по моему мнению, имеет очень сомнительные основания на то, чтобы претендовать на собственность по отношению к доверию и причастности; «коммунитаризм» ошибочно делает акцент на единении, как источнике силы в сообществе, и неправильно полагает, что, когда в сообществе возникают конфликты, то социальные узы подвергаются угрозе.

Более реалистичный взгляд на то, что удерживает сообщество вместе, появляется в классическом эссе Льюиса Коузера «Функции социального конфликта»¹³⁸. Коузер утверждал, что людей связывает вместе в большей степени вербальный конфликт, чем вербальное согласие, по крайней мере - немедленное согласие. При конфликте они должны более упорно трудиться над коммуникацией; как это часто случается в деловых или дипломатических переговорах, постепенно базовые принципы обязательства связывают конкурирующие стороны в нечто общее. Коузер отметил, что часто разница во взглядах становится резче и четче, даже если стороны и пришли к соглашению - сценой конфликта становится сообщество, в том смысле, что люди учатся тому, как слушать других и как реагировать на других, хотя разница во взглядах может ощущаться более остро в этот момент.

Такое представление об общинном «мы» намного глубже, чем часто поверхностная «общность» ценностей, как это и представлено в современном коммунитаризме или в «статичных» декларациях Рико о семейных ценностях. Узы, созданные внутренним конфликтом, отстоят далеко от оборонительных деклараций общинной солидарности, которыми отмечены реакции на современные экономические «смещения». С точки зрения Коузера, сообщества нет до тех пор, пока не признаются различия внутри его. Поскольку командная работа, на-

пример, не признает различий в привилегиях и власти, постольку она и оказывается слабой формой общности. Предполагается, что все члены рабочей команды должны обладать общей мотивацией, и именно эта посылка ослабляет реальную коммуникацию. Сильные связи между людьми означают, что они со временем «соединят» свои различия. У Рико действительно было слишком мало времени в каждом из мест, где он жил, чтобы испытать общность такого типа.

В постмодернистских представлениях о личности, выраженных, например, Салманом Рушди, акцент делается на разрыве и конфликте, а не на коммуникации между фрагментированными личностями. Взгляд на сообщество, как на процесс, в наибольшей степени отражен в современных политических исследованиях «намеренной демократии», особенно явно - в работе Эми Гутманн и Денниса Томпсона, в которой «эволюционирующее» выражение несогласия рассматривается как связывающее людей в большей степени, чем простая декларация «правильных» принципов¹³⁹. Процесс общинного конфликта отражается в социальной психологии в качестве понятий «когнитивный диссонанс» и «фокусное внимание». В сообществе фокусное внимание разделяется другими, становится общим. Любопытно, что подобное же представление об общине обнаруживается в «нападках» Адама Смита на рутину и в его прославлении сочувствия. Рутинность - это повторяющееся

действие и, следовательно, она не имеет истории, не имеет эволюции, а сочувствие - это неожиданный взрыв понимания другой личности. Это понимание приходит, согласно Адаму Смигу, не сразу, а только после длительного периода сопротивления и неправильного восприятия другого.

Понимание общности, как процесса, разворачивающегося во времени, появляется в статье Дени Дидро для «Энциклопедии», хотя «Ла Англэ» и не было сценой конфликта. Здесь Дидро восхваляет ритмы времени - идея, поддержанная в работе Антони Гидденса «О привычке». Гидденс делал акцент на постепенной эволюции, как цивилизованной форме изменения. Социологи - исследователи спора и конфронтации не верят, что «устойчивый» вербальный конфликт - конфликт нецивилизованный; на самом деле именно он формирует более реалистичную базу для связей между людьми с «неравной властью» или с различными интересами.

Может показаться, что сообщество «нагруженного» конфликтами типа является именно тем, чем должен вдохновляться гибкий режим. Прерывности во времени, возникающая социальная дезорганизация, которую эти прерывности ведут за собой, казалось бы, должны заставлять людей четко формулировать свои различия и обсуждать их, а не провоцировать поверхностную кооперативность командной работы. Даже если их начальники пытаются как-то «пригасить» конфронтацию,

подчиненные, которых исследовали Харли Шейкен и Лори Грехэм, должны бы искать эту конфронтацию.

Конечно, те, кто имеет власть, чтобы избежать ответственности, имеют и средства, чтобы подавить несогласие. И они так и поступают, подавляя власть «голоса», как это называет Альберт Хиршман, среди пожилых рабочих, как бы превращая голос опыта в негативный знак старения и слишком большого погружения в прошлое состояние вещей, в то, каким мир был раньше. Но все же, почему некоторые люди обладают неистребимым желанием подать «голос», почему они стремятся продолжать спорить и отстаивать свою правду, даже себе во вред? Решение остаться вовлеченным не может быть объяснено чувством институциональной травмы или институциональной преданности. Много больше тех, кто обижен, чем тех, кто вопиет в гневе. Чтобы представить себе общины, желающие идти на конфликт с новым капитализмом, мы должны также рассмотреть вопрос о силе характера.

Вот именно по этим причинам программисты из «Ай Би Эм» казались мне самыми сильными личностями из тех, с которыми я когда-либо сталкивался. Они все вместе взяли на себя ответственность за собственные неудачи и свою неподготовленность к переменам. Эта ответственность дала им силу и способствовала приданию их опыту формы нарратива. Какого типа связности во времени они достигли?

Несколько французских философов пытались определить стремление остаться вовлеченным, делая различия между *сохранением самого себя* и *верностью самому себе*. Первое поддерживает идентичность на протяжении длительного времени, второе - *верность самому себе* - требует таких достоинств, как честность с самим собой относительно своих недостатков¹⁴⁰. *Сохранение самого себя* - это подвижная «деятельность», так как обстоятельства жизни человека меняются, и индивидуальный опыт аккумулируется; *верность самому себе* понимается как честность относительно своих недостатков и промахов, она должна быть постоянной, независимо от того, в каком месте человек находится и какого он возраста.

Хотя Эммануэль Левинас и пытался четко показать, что *верность самому себе* имеет социальное измерение в смысле ответственности по отношению к другим людям, это понятие, тем не менее, осталось очень простым и одновременно сложным. Простым - потому что оно утверждает, что мое восприятие собственной значимости зависит от того, могут ли другие полагаться на меня; сложным - потому что мне нужно действовать ответственно, даже если я не знаю самого себя и неважно, насколько путанным или даже потрясенным является мое собственное чувство идентификации¹⁴¹. Вся эта сложность не была для Левинаса чистой абстракцией: во время Второй мировой войны он был свидетелем того, как тысячи его соратников, французских евреев,

делали все возможное, чтобы *поступать надежно* по отношению друг к другу, несмотря на преследования со стороны нацистов и администрации Виши, даже если до этого большинство из них не очень-то идентифицировало себя в качестве евреев.

Идея Левинаса об ответственности и постоянстве характера была подхвачена и дальше разработана философом Полем Рико и звучала следующим образом: «так как кто-то рассчитывает на меня, я должен нести ответственность за свои действия перед другим»¹⁴². Неважно, насколько ошибочна жизнь человека, его слово должно быть добрым. И Рико доказывает, что мы можем приблизиться к этому уровню, только постоянно представляя, что есть свидетель всему, что мы делаем и говорим, и более того, - что этот свидетель не пассивный наблюдатель, а тот, кто полагается на нас. Чтобы быть надежными, мы должны чувствовать, что в нас нуждаются. Чтобы мы чувствовали, что в нас нуждаются, этот Другой действительно должен нуждаться.

«Кто нуждается во мне?» - это вопрос со стороны личности, которая сталкивается с решительным вызовом со стороны современного капитализма. Эта система излучает безразличие. Она безразлична к результатам человеческих усилий, выдвигая, например, девиз «Победитель получает все рынки», где существует слишком малая связь между риском и вознаграждением. Она излучает безразличие в организации, где отсутствует

доверие, где нет причин, чтобы в тебе нуждались. Это происходит через реинженерирование институтов, в которых к людям относятся, как к заменяемым деталям. Такая жизнь и такая работа очевидно и грубо приглушают чувство значимости личности, ее потребность быть необходимой другим.

Можно, конечно, сказать, что капитализм был всегда таким. Но не таким способом и не в такой манере. Безразличие старого, «завязанного» на классы капитализма было абсолютно материальным. Безразличие же, которое излучает гибкий капитализм, более личностно, потому что сама система менее жестко отчеканена, менее материальна по форме. Энрико знал, где он «стоит»; тогдашние греческие пекари имели четкие представления, были они ложными или истинными - это другой вопрос, о своих друзьях и врагах. В своей традиции марксизм представлял неразбериху в умах, как вид ложного сознания, в наших же обстоятельствах - это точное отражение реальности. Так обстоит дело сегодня с неразберихой по поводу ответа на вопрос личности «Кто в обществе нуждается во мне?»

Нехватка отзывчивости - это логичная реакция на ощущение, что в вас не нуждаются. Это верно как для «гибких» рабочих сообществ, так и для рынков труда, которые сокращают работников среднего возраста. Сети и команды ослабляют характер - характер, как описывал его Гораций, характер, как связь, как то, что

соединяет нас с внешним миром, заставляет нас считать себя необходимыми другим. Или, опять же, в «общинных» конфликтах трудно считать себя обязанным кому-то, если ваш оппонент, как тот менеджер из компании «Эй Ти Ти», заявляет: «Все мы - жертвы времени и места». «Другой» отсутствует, поэтому вас как бы отсоединили. Подлинные связи, установленные с другими благодаря признанию общего непонимания, затем ослабляются коммуитаризмом и моральным протекционизмом - посредством недвусмысленных заявлений о «совместных», разделяемых ценностях посредством командной работы «мы» из «обмелевшего» общности.

Философ Ханс-Георг Гадамер провозглашает, что «личность, которой мы являемся, не принадлежит сама себе; можно было бы сказать, что личность «случается», будучи подвластной случайностям времени и фрагментам истории. Так, «Самосознание индивида, - говорит Гадамер, - только блик в замкнутом контуре исторической жизни»^{III}. Это проблема характера при современном капитализме. Есть история, но отсутствует «разделенный» с кем-то нарратив трудностей, а значит, нет и разделенной судьбы. В этих обстоятельствах характер подвергается коррозии; вопрос: «Кому я нужен и кто нуждается во мне?» не имеет немедленного ответа. Даже община программистов не могла дать более «длинного» ответа на вопрос о том, в ком они нуждались, помимо сидящих вокруг стола в кафе «Речные ветры».

И все же в Давосе на меня снизошло некое озарение, когда я слушал «правителей» этого «гибкого королевства»: «мы» является опасным местоимением и для них. Они комфортно существуют в предпринимательском беспорядке, но они страшатся организованной конфронтации. Они, конечно, боятся возрождения профсоюзов и чувствуют себя лично некомфортно - суетятся, избегают смотреть в глаза или погружаются в делание записей, если их вынуждают говорить о людях, которые, на их жаргоне, «остались позади». Они знают, что большинство тех, кто напряженно трудится в условиях гибкого режима, «остались позади», и, конечно, они «об этом сожалеют». Но гибкость, которую они прославляют, не дает и не может дать какого-либо руководства для ведения обычной жизни. Новые хозяева отвергли карьеру в старом английском смысле этого слова - как тропы, по которой люди могут путешествовать; надежные и устойчивые тропы деятельности - теперь «иностранные» территории.

Поэтому мне и показалось, когда я бродил по конференц-залам, пробирался сквозь скопище лимузинов и полиции на горных деревенских улицах, что этот режим может, по меньшей мере, потерять свою теперешнюю хватку над воображением и чувствами тех, кто остался глубоко внизу. Я по горькому и радикальному прошлому своей семьи знаю: если изменение происходит, оно происходит на земле, между людьми, говоря-

щими открыто о своей внутренней нужде, а не благодаря массовым восстаниям. Какие же политические программы должны проистекать из этих внутренних нужд, я просто не знаю. Но зато я твердо знаю другое: режим, который не дает людям серьезных причин и веских оснований для того, чтобы заботиться друг о друге, не сможет долго сохранять свою легитимность.

Приложение

Статистические таблицы

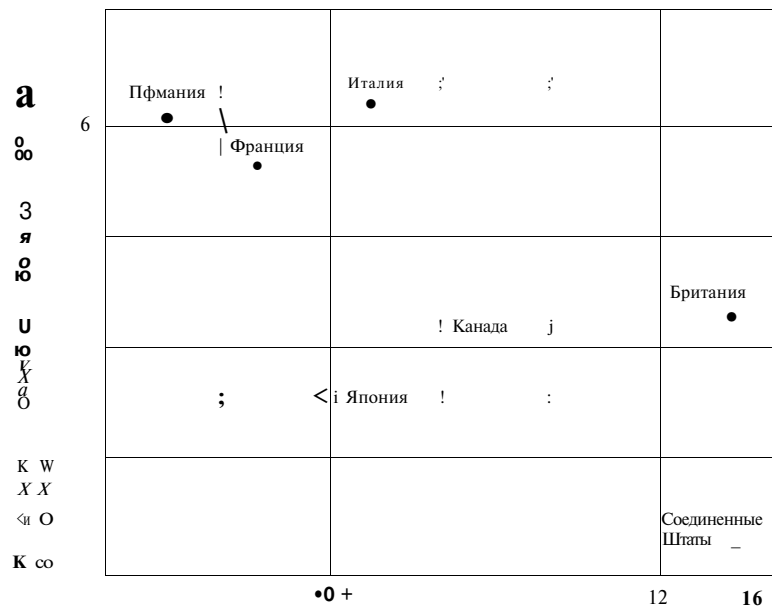
Таблица 1.

Занятость по отдельным отраслям с прогнозами
на будущее, с 1979 по 2005 г. (США)

Отрасль	Занятость (1,000)			уровень роста	
	1979	1992	2005 Прогн. ¹	1979-1992	1992-2005 Прогн. ¹
Промышленность	21,040	18,040	17,523	-1.2	-0.2
Финансы, страхование и торговля недвижимостью	4,975	6,571	7,969	2.2	1.5
Услуги по подбору персонала	508	1,649	2,581	9.5	3.5
Компьютеры и услуги по обработке данных	271	831	1,626	9.0	5.3
Федеральное управление	2,773	2,969	2,815	0.5	-0.4
Управление на уровне штата и местное управление	13,174	15,683	19,206	1.4	1.6

¹ Базируются на предположениях о среднестатистическом росте.
Данные взяты из «Статистического сборника США: 1995», Вашингтон, 1995
стр. 417, составленного Статистическим Бюро США

Таблица 2.
Неравенство в заработной плате
и безработица



Изменение в неравенстве заработной платы, 1980-1995 г.,
в процентах¹

¹ Измерено по отношению самой низкой оплаты труда к медианной заработной
плате.

Источник: Статистические материалы Европейского Экономического Сооб-
щества.

Таблица 3.
Рост производства в пяти индустриальных
странах, 1950-1986 гг.

Период	Франция	Германия	Япония	Великобритания	США
Рост валового национального продукта на работающего					
1950-1973	4.55	4.99	7.21	2.53	1-96
1973-1979	2.65	2.78	2.87	1.30	0.03
1979-1986	1.85	1.58	2.72	1.71	0.82
Рост валового национального продукта в пересчете на час, во всей экономике					
1950-1973	5.01	5.83	7.41	3.15	2.44
1973-1979	3-83	3.91	3.40	2.18	0.80
1979-1984	3.24	1.88	3.06	2.95	1.09
Рост валового национального продукта в пересчете на час, сектор промышленности					
1950-1973	5.93	6.31	9.48	3.25	2.62
1973-1979	4.90	4.22	5.39	0.83	1-37
1979-1986	3.50	2.78	5.47	4.28	3.10

Из статьи Мартина Нейла Бейли и Маргарет М. Блэр, «Производительность и
американский менеджмент» в книге «Американские жизненные стандарты
угрозы и вызовы», ред. Роберт Э. Лайтен, Роберт З. Лоренс, Чарльз Л. Шутье
Вашингтон, Институт Брукинса, 1988, стр. 180.

o O O \O *O -4 ^J S vyi v/i Jb -U v>*
si 00 to y» 4* Vi to i O\ O f O ui O jo
H U< U\ Vi to i O\ O m *Né 'to *w ui
ю •• w si ы « •J
O л ^ \л M > g\

S

Né 5> p> JO * \0 si si o> * ^ 00
Vi -si si Vi O, O O S p i t O p O O t o C * w s J
0 0 O C P \ U) » - * - \ D s b t O s i t O s i

vi чл ^ - N - N - I o t o t o t s) O J s > i 4 * J L * t o
6 bo 00 H M O ^ O J l U i ^ * W y i O l \ O

Я
'О
|
X
K
a



О
3
|

S
B

Таблица 5.
Возрастной и гендерный состав рабочей силы
и уровень занятых неполный рабочий день,
1969, 1979 и 1989 гг.¹

Table with 6 columns: Year (1969, 1979, 1989), and two sub-columns for each year: 'Percent of total population' and 'Percent part-time workers'. Rows include age groups (16-21, 22-44, 45-64, 22-64, 65+) and a total row.

1 Включены только несельскохозяйственные работники.
Источник: Крис Тилли «Короткие часы, короткие смены: причины и следствия занятости неполный рабочий день» в сб. «Новая политика для рабочей силы, занятой неполный рабочий день» под ред. Вирджинии Л. дю Риваж. Армонк, Нью-Джерси, 1992, стр. 27.

Таблица 6.
Организация рабочего времени в 1991 г.

Характеристики	Все работа- ющие	Рабочее расписание — процентное распределение					
		Регулярное дневное расписание			Сменные рабочие		
		Всего	Работники на «гибком» расписании ¹	Всего	Вечерняя смена	Ночная смена	Ротирующая смена
Все работающие в 1991 г.	80,452	81.8	15.1	17.8	5.1	3.7	3.4
Пол							
Мужчины	46,308	79.5	15.5	20.2	5.4	4.2	4.0
Женщины	34,145	85.0	14.5	14.6	4.6	2.9	2.6
Раса и испанского происхождения							
Белые	68,795	82.6	15.5	17.1	4.6	3.4	3.3
Черные	8,943	76.0	12.1	23.3	8.4	5.6	4.7
Испанского происхождения	6,598	80.3	10.6	19.1	6.4	4.6	2.7
Род деятельности							
Менеджмент и «профессиональный» (адвокаты, преподаватели, врачи и т.д.) ¹	22,630	89.6	22.1	10.0	1.6	1.4	1.8
Технический, торговый и административный	24,116	85.9	17.7	13.8	3.5	2.4	2.7
Сфера услуг	8,389	57.1	10.5	42.5	14.7	8.7	7.9
Операторы машин, промышленные рабочие и работники физического труда	13,541	73.4	7.3	2&2	8.6	6.8	4.8

¹ Гибкое расписание позволяет работникам варьировать время и место, когда и где они работают.

Данные взяты из «Статистического сборника США: 1995», Вашингтон, 1995, стр. 410, составленного Статистическим Бюро США.
¹ В американской специальной литературе их называют «профессионалы», т.е. получившие высшую квалификацию, как результат университетского образования; в советской и российской литературе их называют «интеллигенция». В американской классификации «профессионал» обладает прежде всего знаниями, а затем уже «навыками» и «умениями». (Прим. переводчика)

Таблица 7.

Работники, использующие компьютеры при выполнении «беловоротничковой» работы, 1993 г.

Категория	Число не использующих компьютеры (1,000)	Тип применения ¹						
		Бух. учет/ канцелярия	Работа с текстами	Коммуникация	Анализ/ работа с таблицами	Базы данных	Верстка документов	Продажа и телемаркетинг
Пол								
Мужчины	24,414	41.1	45.2	39.4	35.2	25.3	18.1	40.7
Женщины	26,692	31.6	44.8	38.1	33.8	19.6	14.5	47.8
Этническая принадлежность								
Белые	43,020	37.2	45.8	39.3	35.2	23.0	16.7	45.9
Черные	4,016	27.5	38.3	37.3	31.2	16.8	12.9	35.5
Испанского происхождения	2,492	29.1	45.6	32.1	27.6	18.7	16.0	33.6
Другие	1,578	39.7	39.4	37.2	33.5	22.6	10.2	44.5
Образовательный уровень								
Не окончившие среднюю школу	1,190	19.1	54.4	20.4	22.2	9.9	20.6	16.0
Окончившие среднюю школу	13,307	23.7	52.5	29.4	25.8	13.3	17.6	30.8
Окончившие колледж	11,548	33.5	49.5	38.5	33.9	20.6	18.0	40.9
Диплом, «родственный» диплому колледжа	5,274	37.5	47.0	39.7	34.7	21.7	14.9	41.6
Степень бакалавра	13,162	46.9	40.0	45.1	41.5	28.8	17.0	54.8
Степень магистра	4,628	47.9	29.3	48.5	41.9	35.3	10.4	63.8
Доктор или профессор	1,999	42.8	27.9	45.9	39.2	28.3	5.2	66.5

¹ Один человек может считаться задействованным в более, чем одной позиции использования компьютеров.

Данные взяты из «Статистического сборника США: 1995», Вашингтон, 1995, стр. 430, составленного Статистическим Бюро США.

Таблица 8.
Заработки работников в 1980-х гг., в течение
от одного до трех лет после смены работы

Заработки	Процент работников
Неработающие во время проведения исследования	27
Заработок меньше 80% от предыдущей зарплаты	24
Заработок 80-94% от предыдущей зарплаты	10
Заработок 95-104% от предыдущей зарплаты	11
Заработок 105-120% от предыдущей зарплаты	10
Заработок не менее 120% от предыдущей зарплаты	18
ИТОГ	100

Из доклада Отдела по Бюджету Конгресса США «Сменившие место работы: тенденции в 1980-е гг. и их последствия для будущего». Конгресс США, Вашингтон, 1990, стр. XII.

Таблица 9.
Занятость и образование в 1990 г.
и их прогноз на 2005 г.

	1990	2005	%
	%	%	изменения
1. Работы, не требующие диплома (степени) колледжа	81.0	78.1	-2.9
2. Работы, требующие диплома (степени) колледжа	19.0	21.9	2.9
2а. Типы работы, требующие диплом колледжа			
Управленческая, административная и менеджеристская*	5.5	6.2	0.7
«Профессиональные» специальности	9.6	10.8	1.2
Техники	1.0	1.4	0.4
Торговые представители, агенты по продажам и супервайзеры	1.8	2.3	0.5
Все другие виды деятельности	0.9	1.1	0.2
3. Общее число работников	122,573,000	147,191,000	

Источник: Бюро статистики по труду «Ежемесячный обзор трудовой деятельности», №7, июль 1992, стр. 15.

* Под «управленческой» понимается занятость в аппарате управления, как государственном, так и негосударственном; под «административной» - в большей степени канцелярская, имеющая дело с бумагами, работа или же управленческая в сфере образования, медицины и т.д.; «менеджеристская» - это работа по управлению в сфере бизнеса. (Прим. переводчика.)

Таблица 10.
Членство в профсоюзах по секторам экономики,
1983-1994 гг.

СЕКТОР	1983	1985	1990	1994
(Всего в тыс. чел.)				
Объединенные в профсоюзы работники государственного сектора	5,737.2	5,743.1	6,485.0	7,091.0
Объединенные в профсоюзы работники частного сектора	11,980.2	11,253.0	10,254.8	9,649.4
(В процентах)				
Объединенные в профсоюзы работники государственного сектора	36.7	35.7	36.5	38.7
Объединенные в профсоюзы работники частного сектора	16.5	14.3	11.9	10.8

Данные взяты из «Статистического сборника США: 1995», составленного Статистическим Бюро США, Вашингтон, 1995, стр. 443.

Цитируемая литература

1. Цитируется в Нью-Йорк Тайме, 13 фев., 1996, стр. D1, D6.
2. Корпорации наподобие «Мэнпауэр» выросли на 240% с 1985 по 1995 г. Как я пишу, фирма «Мэнпауэр» с платежной ведомостью на 600000 человек сравнима с «Дженерал Моторс» - 400'000 чел. и с «Ай Би Эм» - 350'000 чел. и является крупнейшим в стране работодателем.
3. Джеймс Чэмпи, *«Реинженерование менеджмента»*. Нью-Йорк, 1995, стр. 39-40, 119-
4. Уолтер Пауэлл и Лорел Смит-Дуэр, *«Сетевые системы и экономическая жизнь» II «Пособие по экономической социологии»* под ред. Нейла Смелзера и Ричарда Сведберга. Принстон, 1994, стр. 381.
5. Там же.
6. Марк Грановеттер, *«Сила слабых уз»* // Американский журнал социологии. 1973, т. 78, стр. 1360-1380.
7. Джон Коттер, *«Новые правила»*. Нью-Йорк, 1995, стр. 81, 159-
8. Энтони Сэмпсон, *«Человек компании»*. Нью-Йорк, 1995, стр. 226-227.
9. Цит. у Рэя Пали, *«После успеха»*. Кембридж (Великобритания), 1995, стр. 163-164.

10. История этих гравюр - обычное для XVIII века воровство. Дидро и его соредактор Д'Аламбер украли многие из них у ранних художников, таких, как Ремур, и у современников, например, Патэ. См. Джон Лоу. «Энциклопедия». Нью-Йорк, 1971, стр. 85-90.
11. Херберт Эпплбаум, «Концепция работы». Олбани, 1992, стр. 340.
12. Там же, стр. 379-
- 13- Адам Смит, «Богатство народов». Лондон, 1776. Цит. по изд. Лондон, 1961, т. 1, стр. 109-112.
14. Там же, стр. 353-
15. Там же, стр. 302-303-
16. Томас Джефферсон, «Сочинения», ред. Меррил Д. Питерсон. Нью-Йорк, 1984, стр. 346.
17. Джеймс Мэдисон, цит. у Марвина Мейерса, «Мышление отца-основателя». Ганновер, 1981, стр. 7.
18. См. великолепную дискуссию в работе Барбары Адам «Время и социальная теория». Филадельфия, 1990, стр. 112-113-
19. Эдвард Томпсон, «Время, рабочая дисциплина и индустриальный капитализм» // Прошлое и настоящее. 1967, вып. 36, стр. 61.
20. Стивен Мейер, «Пять долларов в день: менеджмент труда и социальный контроль в "Форд Мотор Компани"». Олбани, 1981, стр. 12.
21. Цит. у Дэвида Монтгомери, «Рабочий контроль в Америке: исследование по истории трудовых технологий и трудовых конфликтов». Кембридж (Великобритания), 1979, стр. 118.
22. Фредерик У. Тейлор, «Принципы научного менеджмента». Нью-Йорк, 1967.
- 23- Дэвид Ф. Ноубэл, «Производительные силы: социальная история индустриальной автоматизации». Нью-Йорк, 1984, стр. 37.
- 24- Дэниэл Белл, «Работа и недовольные ею» // «Конец идеологии». Кембридж (США), 1988, стр. 230.
- 25- Макс Вебер, «Экономика и общество», т. 2, под ред. Понтера Рота и Клауса Виттиха. Беркли (США), 1978, стр. 1156.
26. Д Белл, стр. 235.
27. Там же, стр. 233.
28. См. Антони Гидденс, «Конституция общества: набросок теории структуризации». Кембридж (Великобритания), 1984.
29. Джон Локк, «Очерк относительно человеческого понимания». Нью-Йорк, 1959, т. 1, стр. 458-459; Д&ВУЩ Юм., «Трактат о человеческой природе» II «Философия Дэвида Юма», под ред. В.С. Чаппела. Нью-Йорк, 1963, стр. 176.
30. См. Эдмунд Лич, «Два эссе относительно символической репрезентации времени» II Эдмунд Лич, «Передумывая антропологию». Лондон, 1968, стр. 124-136.
31. Майкл Хаммер, Джеймс Чемпи «Реинженерирование корпорации». Нью-Йорк, 1993, стр. 48.
32. Эрик К. Клемонс, «Использование сценарного анализа» // Слоун Менеджмент Ревью. №4 (лето 1995), стр. 62.
- 33- См. Скотт Лэш, Джон Урри, «Конец организованного капитализма». Мэдисон, 1987, стр. 196-231.
34. Оба результата сообщаются в работе Эйлин Эпплбаум и Розмари Батт, «Новое американское рабочее место*». Итака (США), 1993, стр. 23.
35. Беннет Харрисон, «Тощий и мелочный». Нью-Йорк, 1994, стр. 72-73.
36. Майкл Дж. Пьоре, Чарльз Ф. Сейбл, «Второе промышленное разделение: возможности для процветания». Нью-Йорк, 1984, стр. 17.
37. Дебора Моралес, «гибкое производство: реструктурирование международной автомобильной промышленности». Кембридж (Великобритания), 1994, стр. 6.
38. См. Мишель Альбер, «Капитализм против капитализма», пер. Пола Хавиленда. Лондон, 1993-
- 39- Руд Любберс, «Глобализация и третий путь», доклад, представленный на Форуме Фонда Бертельсманна по демократии, октябрь 1997.
40. Саймон Хед, «Новая безжалостная экономика». Нью-Йорк Ревью, 29 февраля 1996, стр. 47.
41. Пол Кругман, «Правые, богатые и факты*» // Америкэн Проспект. Т. 11 (осень 1992), стр. 19-31.
42. Экономист, 5 ноября 1994, стр. 19.
43. Алан Гринспен, цит. в Уолл Стрит Джорнэл, 20 июля 1995; Роберт Рейч, «Восстание взволнованного класса», речь, произнесенная перед Советом лидеров Демократической партии, 22 ноября 1994, стр. 3-
44. См. «Сделать компании эффективными» // Экономист. 21 декабря 1996, стр. 97.
45. Харрисон, стр. 47.
46. Данные по занятости взяты из книги Мануэля Кастельса, «Сетевое общество», г. 1. Оксфорд, 1997, стр. 162-163-Данные по гендеру и по доходу - из «Тенденции в уровне неравенства заработной платы и доходов в Соединенных Штатах», доклада Дэвида Карда, представленного на конференции Совета по проблемам работы, 1997.
47. См. Лотте Бейлин, «Ломая схему: мужчины, женщины и время на новом рабочем месте». Нью-Йорк, 1993.
48. См. Женьевьева Каповски, «Радость гибкости» // Менеджмент Ревью (Американская ассоциация менеджмента). Март 1996, стр. 12-18.
49. Джереми Рифкин, «Конец работы». Нью-Йорк, 1995.

50. Кэтрин Ньюман, *«Школа, умение и человеческий капитал»*, доклад, представленный на конференции Совета по проблемам работы, 1999.
51. Стэнли Ароновитц, Уильям Дифазио, *«Будущее без работы»*. Миннеаполис, 1994, стр. 110.
52. Шерри Тёркл, *«Жизнь на экране»*. Нью-Йорк, 1995, стр. 20, 64, 281.
53. Цит. в ст. Шерри Тёркл, *«Взгляд через компьютеры»* // Америкэн Проспект. Т. 31 (март-апрель 1997), стр. 81.
54. Там же, стр. 82.
55. Ульрих Бек, *«Общественная теория»*. Лондон, 1992, стр. 19.
56. См. Роберт Йохансен, Роб Швигарт, *«Поднять индивида в сокращенной организации»*. Рэдинг, 1994, стр. 137.
57. Ричард Сеннет, *«Поражение публичного человека»*. Нью-Йорк, 1977, стр. 81.
58. Цит. в книге Питера Бернштейна, *«Против богов: замечательная история риска»*. Нью-Йорк, 1996, стр. 119.
59. Джон Мейнард Кейнс, *«Трактат о вероятности»*. Лондон, 1921, стр. 3-4.
60. Амос Тверски, *«Психология риска»* // «Расчет рыночного риска, как важнейшего феномена для принятия инвестиционных решений» под ред. Уильяма Шарпа. Шарлоттсвилль, 1990, стр. 75.
61. См. Дэниэл Канеман, Амос Тверски, *«Теория перспектив: анализ принятия решения в ситуации риска»* // Эконометрика. 1979, т. 47 ч. 2, стр. 263-291.
62. Бернштейн, op.cit., стр. 272.
63. См. Рональд Бёрт, *«Структурные дыры: социальная структура конкуренции»*. Кембридж (США), 1992; и, по контрасту, Джеймс Коулмэн, *«Социальный капитал в создании человеческого капитала» II* Американский журнал социологии. 1988, №94, стр. 95-120.
64. Мануэль Кастеллс, op.cit., стр. 219-220.
65. См. Лэш и Урри, op.cit.
66. См. Розабет Мосс Кантер, *«Когда гиганты танцуют»*. Нью-Йорк, 1989.
67. Бюро трудовой статистики (США), *Мансли Лейбор Ревью*. Июль 1992, стр. 7.
68. Кругман цит. в Нью-Йорк Тайме. 16 фев. 1997, раздел 3, стр. 10.
69. Феликс Рохатин, *«Реквием по демократу»*, речь, произнесенная в университете Уэйк Форест, 17 марта 1995.
70. См. Майкл Янг, *«Меритократия»*. Лондон, 1971.
71. См. Роберт Франк, Филип Кук, *«Общество - победитель-получает-все»*. Нью-Йорк, 1995.
72. Там же, стр. 101.
- 73- Смит, стр. 107, 109.
74. См. Грегори Бейтсон, *«Шаги к жологии сознания»*. Сан-Франциско, 1972; Леон Фестинджер, *«Конфликт, решение и диссонанс»*. Стэнфорд, 1967; Ричард Сеннет, *«Польза беспорядка»*. Нью-Йорк, 1970.
75. См. Анн Мари Гиллемар, *«Рабочие и рабочие марши в Европе»* // Работа и занятость. Сентябрь 1993, стр. 60-79.
76. Кастельс, op.cit., стр. 443.
77. Кэтрин Ньюман, *«Потеря благосклонности»*. Нью-Йорк, 1988, стр. 70.
78. Там же, стр. 65.
79. См. Альберт Хиршман, *«Выход, голос, верность»*. Кембридж (США), 1970.
80. См. Джон Кларк, Айен Маклоулин, Говард Роуз, Робин Кинг, *«Процесс технологического изменения»*. Кембридж (США), 1988.
81. *«Сокращение Америки»*. Нью-Йорк, 1996, стр. 7-8.
82. Оскар Уайльд, *«Портрет Дориана Грея»*. Лондон, 1984, стр. 6.
- 83- Гесиод, *«Работа и дни»*. Балтимор, 1983, строки 410-413.
84. Там же, стр. 176-178.
85. *bwpmPi «Георгики»*, 1.318.
86. Там же, 2.497.
87. Пико делла Мирандола, *«Речь о достоинстве человека»*. Нью-Йорк, 1965, стр. 6.
88. Там же, стр. 5.
89. Там же, стр. 24.
90. Св. Августин и епископ Тиндейл цит. у Стивена Гринблатта, *«Ренессанс»*. Чикаго, 1980, стр. 2.
91. Мое чтение Лютера базируется на великолепном комментарии Ярослава Пеликана *«Реформация церкви и догма»* // «Христианская традиция», т. 4. Чикаго, 1984, стр. 127-167.
92. Там же, стр. 131.
93. См. Мишель Фуко, *«Дисциплина и наказание»*. Нью-Йорк, 1977.
94. Департамент труда США, *«Что работа требует от школ: доклад для Америки 2000»*. Вашингтон, 1991.
95. Чарльз Н. Дарра, *«Учеба и работа»*. Нью-Йорк, 1996, стр. 27.
96. Там же.
97. Лори Грэхем, *«На сборочной линии "Субару-Исузу"»*. Итака (США), 1995, стр. 108.
98. Там же, стр. 106.
99. Гидеон Кунда, *«Инженерование культуры»*. Филадельфия, 1992, стр. 156.
100. Дарра, op.cit., стр. 167.
101. Грэхем, op.cit., стр. 116.
102. Эйлин Эпплбаум, Розмари Батт, *«Новое американское рабочее место»*. Итака (США), 1994, стр. 22.

103. Хаммер, Чемпи, стр. 65.
104. Цит. в Нью-Йорк Тайме. 13 фев. 1996, стр. D1, D6.
105. Харли Шейкен, «*Трансформация работы: автоматизация и труд в компьютерный век*». Нью-Йорк, 1985, стр. 82.
106. Ричард Рорти, «*Случайность, ирония и солидарность*». Кембридж (Великобритания), 1989, стр. 73-74.
107. Там же.
108. Там же, стр. 91.
109. Уолтер Липпман, «*Пассивность и господство*». Нью-Йорк, 1914, стр. XVI.
110. Там же, стр. 196, 211.
111. См. Генри Джеймс, «*Американская сцена*». Блумингтон, 1968.
112. См. Эдвард Томпсон, «*Становление английского рабочего класса*». Нью-Йорк, 1978.
113. Оливье Зунц, «*Становление корпоративной Америки*». Нью-Йорк, 1990.
114. Липпман, стр. 267.
115. Там же, стр. 269.
116. Наилучшая на тот момент общая история *Ай Би Эм», дана у Пола Кэррола, «*Большой блюз*». Нью-Йорк, 1993-
117. Ричард Томас ДеЛамартер, «*Большая печаль*». Нью-Йорк, 1986, стр. 3.
118. Уильям Роджерс, «*Думай: биография Уотсонов и "Ай Би Эм"*». Нью-Йорк, 1969, стр. 100.
- 119- Уильям Сэмпсон, «*Человек компании*». Нью-Йорк, 1995, стр. 224.
120. Там же, стр. 256.
121. Цит. в Нью-Йорк Тайме. 13 фев. 1996, стр. D1, D6.
122. Мишель Фуко, «*Резюме курса*», 1970-1982. Париж, 1989, стр. 123.
123. Жан Жак Руссо, «*Исповеди*». Нью-Йорк, 1954, стр. 26.
124. Там же, стр. 126.
125. Йоган Вольфганг Гёте, «*Поэзия и истина*». Вашингтон, 1949, стр. 692.
126. Кэтрин Ньюман, «*Потеря благосклонности*». Нью-Йорк, 1988, стр. 93-94.
127. Фридрих Ницше, «*Так говорил Заратустра*». Лондон, 1969, стр. 163.
128. Салман Рушди, «*Воображениеродины*». Лондон, 1991, стр. 12.
129. См. Зигмунд Бауман, «*Постмодерная этика*». Оксфорд, 1993; Марк Тейлор, «*Безфигурность*». Чикаго, 1993.
130. Уильям Митчелл, «*Иврод битов*». Кембридж (США), 1995, стр. 28.
- 131- Тёркл, op. cit, стр. 13.
132. Фредерик Джеймсон, «*Постмодернизм, или культурная логика позднего капитализма*». Чейпл Хилл, стр. 90.
133. См. Саския Сассен, «*Глобальный город*». Принстон, 1990.
134. Джон Баулби, «*Разделение*». Нью-Йорк, 1973, стр. 359.
135. См. Луи Дюмон, «*Хомо иерархикус: кастовая система и ее подтексты*». Чикаго, 1980; Такео Дои, «*Анатомия зависимости*». Нью-Йорк, 1973.
136. Жак Савари, «*Негоциант*». Париж, 1713, стр. 1.
137. Роберт де Монтестье, «*Дух закона*».
138. См. Льюис Коузер, «*Функции социального конфликта*». Нью-Йорк, 1976.
139. См. Ами Гутман и Деннис Томпсон, «*Демократия и несогласие*». Кембридж (США), 1996.
140. Эти разделения, сделанные Жаном Мартино, базируются на концепции Хайдеггера, изложенной в работе «*Бытие и время*». Нью-Йорк, 1967, стр. 351.
141. Эммануэль Левинас, «*Иное, чем бытие*». Гаага, 1974, стр. 180.
142. Пол Рикёр, «*Сам, как другой*». Чикаго, 1992, стр. 165-168.
- 143- Ганс-Георг Гадамер, «*Философская герменевтика*». Беркли, 1976, стр. 55; Ганс-Георг Гадамер, «*Истина и метод*». Нью-Йорк, 1975, стр. 245.

Заказ № 3470. Тираж 3000 экз.
Отпечатано в ОАО «Типография «Новости»
105005, г. Москва, ул. Ф. Энгельса, д. 46