ДЕМОКРАТИЧЕСКОЕ ОБЩЕСТВО 31.05.2023 | Энн-Мари Слотер & Отем Макдональд

Зачем мы работаем?

Миллионы людей в последние годы провели переоценку баланса между временем и деньгами. И это дает старт революции на рынке труда.

Пандемия Covid-19 официально, может быть, и закончилась, но, подобно стрелочному механизму на железнодорожных путях, она уже перенаправила бесчисленное количество жизней на совершенно разные пути. Миллионы людей уже никогда не вернутся к прежней рабочей рутине, существовавшей до пандемии, что заставляет и работников, и работодателей придумывать новые модели труда, подходящие к их изменяющимся нуждам. Однако в ходе продолжающегося эксперимента с гибридными моделями труда перед нами встает более глубокий вопрос: а сколько труда достаточно?

По крайней мере, в развитых странах подобные постпандемические изменения и эксперименты могут дать старт революции на рынке труда, причем столь же глубокой, какими были изменения в условиях, графике и оплате труда во время перехода от аграрной эпохи к промышленной.

Эти изменения можно рассматривать на двух уровнях. На макроуровне установленные законом 8-часовой рабочий день и 40-часовая рабочая неделя постепенно уступают место новому балансу. Скорее всего, это будет долгий процесс, особенно если вспомнить, что потребовалось полвека борьбы за трудовые права, а также профсоюзной активности и корпоративных экспериментов, чтобы время рабочего дня в США сократилось с 14 часов до восьми, а рабочая неделя – с семи дней до пяти.

Как показали новейшие эксперименты с 32-часовой рабочей неделей, люди с таким режимом труда стали меньше

В 1914 году компания Ford Motor ошеломила конкурентов, когда сократила рабочий день на заводе до восьми часов, при этом продолжая выплачивать рабочим минимальную зарплату – $5 в день. В 1938 году Конгресс кодифицировал эту инновацию, приняв закон «О справедливых

устават, у них улучшилось психическое здоровье и повысилась удовлетворенность жизнью

трудовых стандартах». В результате был создан, как выразился историк культуры Фред Тернер, «общественный договор промышленной эпохи». А как показали новейшие эксперименты с 32-часовой рабочей неделей, люди с таким режимом труда стали меньше уставать, у них улучшилось психическое здоровье и повысилась удовлетворенность жизнью. Более того, большинство участников эксперимента заявили, что уже не вернутся к прежней модели.

На микроуровне миллионы людей использовали прошедшие три года, чтобы провести переоценку баланса между временем и деньгами. Во время пандемических карантинов многие работники усвоили новые трудовые привычки и радовались возможности сделать паузу, проводить больше времени с близкими и заниматься досугом, не испытывая стресса от окружения в транспорте и офисах. Этот опыт позднее способствовал так называемому «Великому увольнению», а также увеличению случаев «тихого ухода» (выполнение минимального объема обязанностей).

Когда компании начали требовать от работников вернуться к допандемическому статус-кво, вопрос «Сколько труда достаточно?» сменился другим: «А достаточно для чего?». Чтобы заработать на жизнь? Чтобы оправдать ожидания работодателей по поводу нашей производительности? Чтобы поддержать наше стремление к счастью или, может быть, пенсии? Ответы варьируются в зависимости от того, кто спрашивает, и кто отвечает. Для миллионов работников с низкими доходами ответ прост: «достаточно» значит получать зарплату, дающую возможность поддержать себя и свою семью.

Среди тех, кто находится в достаточно привилегированном положении, чтобы иметь возможность задумываться о балансе между временем и деньгами, можно выделить – из-за их заявлений и дел – две группы работников в качестве ключевых игроков в более широкой дискуссии о том, какой именно объем работы является адекватным.

Первая группа состоит из работников сферы ухода. В этом секторе до сих пор доминируют женщины, однако постепенно он привлекает все больше мужчин. В экономике трудовых отношений «работой» традиционно называют оплачиваемый труд, связанный с производством товаров и услуг в обмен на денежное вознаграждение.

Однако после интеграции женщин в состав рабочей силы (в том числе в состав экономистов трудовых отношений) понятие «работы» было расширено, включив также неоплачиваемый труд. Сюда относится воспитание детей, уборка дома, удовлетворение нужд тех, кто не может позаботиться о себе. Работа по уходу, напоминает нам активист Ай-Джен Пу, является «той самой работой, благодаря которой становятся возможной вся остальная трудовая деятельность». Для многих эта форма труда имеет такое же значение, как и официальная занятость – а может быть, даже большее.

Представим, что мы расширим вопрос «Сколько работы достаточно?» не только на оплачиваемый, но и на неоплачиваемый труд. В этом случае становится очевидным, что миллионы людей, которые выполняют обязанности по уходу и одновременно занимаются оплачиваемым трудом, работают намного дольше традиционного восьмичасового рабочего дня. И поэтому не стоит удивляться, что, если им предоставится такая возможность, многие предпочтут сократить оплачиваемые рабочие часы ради того, чтобы заботиться о других. Помня о социальной важности ухода за людьми, в экономической статистике и программах государственных пособий обязательно нужно учитывать эту критически важную, однако неоплачиваемую форму труда.

Другая значительная группа работников, которые задаются вопросом «Сколько работы достаточно?», состоит из молодежи, прежде всего, молодой части миллениалов и работников поколения Z, многие из которых вошли в состав рабочей силы во время пандемии. В 1960-е годы многие молодые люди «включались, настраивались и отваливались», поддерживали контркультуру и отвергали все, что они считали конформизмом родительского поколения, а сегодня многие представители поколения Z ставят под сомнение и отвергают «культуру суеты» (и карьерных успехов), которая им представляется очередным токсичным экспортным товаром из Силиконовой долины.

Сегодня многие представители поколения Z ставят под сомнение и отвергают «культуру суеты» (и карьерных успехов)

Люди поколения Z росли в течение двух бурных десятилетий, которые ознаменовались терактами 11 сентября, появлением смартфонов и социальных сетей, финансовым кризисом 2008 года и пандемией. Сегодня они видят снижение социальной мобильности, откат демократии на фоне усиления политической поляризации, надвигающуюся

климатическую катастрофу. На таком историческом фоне они, что совершенно естественно, ставят под сомнение образ жизни своих родителей и концентрируют внимание на сохранении своего психического и физического здоровья.

Герои поколения Z, подобные Симоне Байлз и Наоми Осаке, которые снялись с крупных спортивных турниров с целью защитить свое психическое здоровье, воплощают в себе энергию, решительность и упорство, необходимые для успеха на высшем уровне в их области. Однако отвергнув идею, что их самооценка (особенно в качестве цветных женщин-первопроходцев) должна зависеть от того, насколько они соответствуют ожиданиям других людей, они продемонстрировали глубокое понимание: личным благополучием нельзя жертвовать во имя внешнего одобрения. Их утверждение, что смысл жизни не сводится к производству и победам, стало актом неповиновения самому капитализму.

После появления ChatGPT и конкурирующих приложений дискуссии о будущем труда стали вращаться вокруг вопроса о том, в какой степени будет оставаться необходимым человеческий труд. Да, конечно, появление генеративного искусственного интеллекта на рынке труда приведет к значительным сбоям, сделав ненужными и устаревшими рабочие места и традиционный труд промышленной эпохи. Однако вне зависимости от того, что нас ждет впереди, мы не сможем ответить на вопросы, где и как долго мы должны работать, не ответив сначала на фундаментальный вопрос: *зачем* мы работаем.

(c) Project Syndicate 2023



Энн-Мари Слотер

Энн-Мари Слотер (Anne-Marie Slaughter) – бывший директор по политическому планированию в Госдепартаменте США, является исполнительным директором аналитического центра New America,

почетным профессором политики и международных отношений в Принстонском университете и автором книги Renewal: From Crisis to Transformation in Our Lives, Work, and Politics (Princeton University Press, 2021).



Отем Макдональд

Отем Макдональд (Autumn McDonald) – старшая научная сотрудница New America, она писала для Slate, Pacific Standard и Stanford Social Innovation Review.