

شغل‌های چرند و پرنده



BULLSHIT JOBS

Copyright © 2018 by David Graeber

Cover adapted from Sisyphus greek myth rolling a
rock a mountain © posmguy / Shutterstock.

All rights reserved.

Persian translation © Borj Books, 2023

Borj Books is a division of Houpaa Publication.

.....
نشر برج در چارچوب قانون بین‌المللی **حق انحصاری**
نشر اثر (Copyright) امتیاز انتشار ترجمه‌ی فارسی این
کتاب را در سراسر دنیا با بستن قرارداد از آژانس ادبی
نویسنده‌ی آن، **David Graeber**، خریداری کرده است.
انتشار و ترجمه‌ی این اثر به زبان فارسی از سوی ناشران و
مترجمان دیگر مخالف عرف بین‌المللی و اخلاق حرفه‌ای
نشر است.

شغل‌های چرند و پرند

دیوید گریپر

ترجمه‌ی سیمین فروهر

سرشناسه: گریبر، دیوید

Graeber, David

عنوان و نام پدیدآور: شغل‌های چرندوپرند/دیوید گریبر؛

ترجمه‌ی سیمین فروهر.

مشخصات نشر: تهران: انتشارات برج، ۱۴۰۱.

مشخصات ظاهری: ۴۰۴ص.؛ نمودار.

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۵۶۹۶-۲۴-۲

وضعیت فهرست نویسی: فیپا

یادداشت: عنوان اصلی: Bullshit jobs : a theory, 2018.

موضوع: رضایت از کار -- جنبه‌های اجتماعی

Social aspects : موضوع

موضوع: کارآمدی سازمانی

Organizational effectiveness : موضوع

موضوع: بوروکراسی -- جنبه‌های اجتماعی

Bureaucracy -- Social aspects : موضوع

موضوع: ساختار اجتماعی

Social structure : موضوع

موضوع: کار و اشتغال -- جنبه‌های اجتماعی

Work -- Social aspects : موضوع

موضوع: کار و اشتغال -- جنبه‌های روان‌شناسی

Work -- Psychological aspects : موضوع

شناسه افزوده: فروهر، سیمین، ۱۳۶۳، مترجم

رده‌بندی کنگره: HF۵۵۴۹/۵

رده‌بندی دیویی: ۳۳۱/۷

شماره کتاب‌شناسی ملی: ۸۸۳۴۵۴۰

شغل‌های چرندوپرند

نویسنده: دیوید گریبر

مترجم: سیمین فروهر

ویراستار: مریم الماسی

مدیر هنری: فرشاد رستمی

صفحه‌آرا: نسیم نوریان

نوبت چاپ: اول، ۱۴۰۲

تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۲۵۰۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۵۶۹۶-۲۴-۲



آدرس: تهران، میدان فاطمی، خیابان بیستون،

کوچه‌ی دوم الف، پلاک ۹، طبقه‌ی اول،

صندوق پستی: ۱۴۳۱۶۵۳۷۶۵ تلفن: ۸۸۹۹۸۶۲۲

● همه‌ی حقوق چاپ و نشر انحصاراً برای نشر برج محفوظ است.

● نشر برج شاخه‌ی بزرگ‌سال نشر هوپا است.

● استفاده از متن این کتاب، فقط برای نقد و معرفی و در قالب

بخش‌هایی از آن، مجاز است.

دیوید رالف گریبر (۱۹۶۱-۲۰۲۰) انسان‌شناس و کنشگر آنارشیست آمریکایی است که بیشتر با کتاب تاریخ پنج‌هزارساله‌ی بدهی شناخته می‌شود. حوزه‌ی فعالیت تخصصی او انسان‌شناسی اقتصادی و اجتماعی بود.

گریبر از ۱۹۹۸ تا ۲۰۰۷ استاد و پژوهشگر دانشگاه ییل بود و منحصراً بر روی نظریه‌های ارزش کار می‌کرد؛ رویکردهای گوناگونی که بررسی می‌کنند انسان‌ها چگونه، چرا و تا چه اندازه اشخاص، ایده‌ها و مفاهیم را ارزش‌گذاری می‌کنند. زمانی که دانشگاه بر اساس یک تصمیم‌گیری سیاسی او را مجدداً استخدام نکرد، جنجالی آکادمیک با طوماری با بیش از ۴۵۰۰ امضا به راه افتاد. بعد از آن گریبر تا سال ۲۰۱۳ به تدریس در کالج گلداسمیت لندن پرداخت. از جمله کنشگری او می‌توان به اعتراض علیه سومین اجلاس سران قاره‌ی آمریکا (کبک، ۲۰۰۱) و شرکت در تجمعاتی بر ضد مجمع جهانی اقتصاد (نیویورک، ۲۰۰۲) اشاره کرد. گریبر شخصیتی برجسته در جنبش اشغال وال استریت بود و برخی شعار «ما ۹۹ درصد هستیم» را به او منتسب می‌دانند.

دیوید گریبر

David Graeber



تقدیم به آن‌هایی که دوست دارند عمر خود را
صرف کار مفیدی کنند.

فهرست

۱۳ پیشگفتار: در باب پدیده‌ای به نام شغل‌های چرندوپرند

۲۷ فصل ۱

شغل چرندوپرند چیست؟

چرا آدم‌کش مافیایی نمونه‌ی خوبی از شغل چرندوپرند نیست؟ | در باب اهمیت عنصر ذهنی و نیز این‌که چطور می‌شود پذیرفت افرادی که شغل‌هایشان را چرندوپرند می‌دانند عموماً درست می‌گویند | در باب این سوءبرداشت رایج که شغل‌های چرندوپرند عمدتاً به بخش دولتی محدود می‌شوند | چرا شغل آرایشگرها نمونه‌ی ضعیفی از شغل چرندوپرند است؟ | در باب تفاوت میان شغل‌های نسبتاً چرندوپرند، شغل‌های بسیار چرندوپرند و شغل‌های کاملاً چرندوپرند

۵۷ فصل ۲

انواع و اقسام شغل‌های چرندوپرند چیست؟

پنج گونه‌ی عمده‌ی شغل‌های چرندوپرند | ۱. کار پادوها | ۲. کار خلاف‌کارها | ۳. کار تعمیرکارها | ۴. کار فرم‌پرکن‌ها | ۵. کار کارفرماها | در باب شغل‌های چرندوپرند چندوجهی و پیچیده | سخنی در باب شغل‌های چرندوپرند مرتبه‌ی دوم | نکته‌ی پایانی با نگاهی دوباره به این سؤال: آیا ممکن است شغلی چرندوپرند داشته باشیم و خودمان ندانیم؟

۱۰۳ فصل ۳

چرا افرادی که شغل‌های چرندوپرند دارند همیشه ناراضی‌اند؟

[در باب خشونت روانی، بخش ۱]

ماجرای مرد جوانی که ظاهراً شغل پردرآمد و بی‌دردسری داشت، اما نمی‌توانست امور را مدیریت کند | درباره‌ی تجربه‌ی نادرستی و بی‌هدف بودن در شغل‌های چرندوپرند و اهمیت روشن‌کردن این تجربه برای جوانان | چرا بسیاری از مفروضات بنیادی ما راجع به انگیزه‌ی انسان غلط از آب درمی‌آیند؟ | توضیح کوتاهی در باب تاریخ کار بی‌هوده و وقت‌گیر و مخصوصاً مفهوم خریدن وقت دیگران | درباره‌ی

ناسازگاری میان اخلاق‌مندی زمان و ضرب‌آهنگ‌های طبیعی کار و ناراضایتی حاصل
از این ناسازگاری

۱۴۱ فصل ۴

شغل چرندوپرند داشتن چگونه است؟

[در باب خشونت روانی، بخش ۲]

چرا شغل چرندوپرند داشتن لزوماً آن قدرها بد نیست؟ | در باب عذاب حاصل از
دوگانگی و تظاهر اجباری | در باب عذاب حاصل از بی‌فایده‌بودن | در باب عذاب
حاصل از خود را سزاوار بدبختی ندانستن | در باب عذاب حاصل از دانستن این‌که
کسی دارد ضرری می‌رساند | قطعه‌ی پایانی: درباره‌ی اثرات شغل‌های چرندوپرند
بر خلاقیت انسان و این‌که چرا تلاش برای اعلام نظر فرد علیه شغل بیهوده، خواه با
هدفی سازنده خواه با مقاصد سیاسی، ممکن است نوعی جنگ روانی تلقی شود.

۱۹۳ فصل ۵

چرا شغل‌های چرندوپرند رو به افزایش‌اند؟

ضمیمه‌ای کوتاه بر علیت و ماهیت تبیین جامعه‌شناختی | چند یادداشت درباره‌ی
نقش دولت در ایجاد و حفظ شغل‌های چرندوپرند | درباره‌ی برخی تبیین‌های
نادرست از افزایش شغل‌های چرندوپرند | چرا ممکن است صنعت مالی الگویی
برای ایجاد شغل‌های چرندوپرند تلقی شود؟ | در باب شیوه‌هایی که شکل کنونی
فئودالیسم مدیریتی را به فئودالیسم کلاسیک شبیه می‌کنند و شیوه‌های دیگری که
موجب این شباهت نمی‌شوند | چگونه فئودالیسم مدیریتی در صنایع خلاق خود را
از طریق تکثیر پی‌درپی طبقه‌های مدیریتی میانی بروز می‌دهد؟ | نتیجه‌گیری به
همراه مرور مجدد پرسش درباره‌ی سطوح سه‌گانه‌ی علیت

۲۴۷ فصل ۶

چرا ما جامعه‌ای هستیم که با افزایش شغل‌های بیهوده مخالف است؟

در باب ناممکن‌بودن خلق معیاری مطلق برای ارزش | چگونه در جامعه‌ی معاصر
بیشتر مردم مفهوم نوعی ارزش اجتماعی را می‌پذیرند که می‌توان آن را از ارزش

اقتصادی متمایز کرد، حتی اگر تشخیص آن بسیار دشوار باشد؟ | درباره‌ی رابطه‌ی معکوس میان ارزش اجتماعی کار و مقدار پولی که احتمالاً برایش پرداخت می‌شود | درباره‌ی ریشه‌های مذهبی نگرش ما نسبت به کار | در باب خاستگاه‌های این باور در اروپای شمالی که کار مزدی برای تکوین کامل انسان بالغ ضروری است | چگونه با پیدایش سرمایه‌داری، از نظر افراد بسیاری، کار شیوه‌ی اصلاح اجتماعی تلقی می‌شد یا در نهایت به‌خودی‌خود فضیلت به شمار می‌رفت؟ و چگونه کارگران از پذیرفتن نظریه‌ی ارزش کار سرباز زدند؟ | درباره‌ی ایراد اساسی نظریه‌ی ارزش کار که در قرن نوزدهم محبوبیت یافته بود و این‌که چگونه صاحبان سرمایه از این ایراد بهره‌برداری کردند | چگونه در قرن بیستم ارزش کار عمدتاً همچون شکلی از انضباط و از خودگذشتگی روزه‌روز بیشتر شد؟

۳۰۷ فصل ۷

پیامدهای سیاسی شغل‌های چرندوپرند چیست و آیا برای بهبود وضعیت کنونی می‌شود کاری کرد؟

در باب این‌که چگونه برقراری تعادل میان ناخشنودی‌ها از فرهنگ سیاسی فنودالیسم مدیریتی محافظت می‌کند | چگونه بحران کنونی حاصل از ماشینی‌شدن با مشکل بزرگ‌تری به نام شغل‌های چرندوپرند در ارتباط است؟ | درباره‌ی عواقب سیاسی چرندوپرندسازی و در پی آن کاهش بهره‌وری در بخش مراقبتی جامعه که با امکان شورش اعضای این بخش همراه است | در باب درآمد پایه‌ی جهانی به شکل نمونه‌ی برنامه‌ای که ممکن است کار را از مزد جدا کند و به معضلات بیان‌شده در این کتاب پایان بخشد

۳۵۳ **قدردانی**

۳۵۵ **یادداشت‌ها**

۳۹۷ **کتاب‌شناسی**

پیشگفتار:

در باب پدیده‌ای به نام شغل‌های چرندوپرند

بهار ۲۰۱۳، ناخواسته جنجال بین‌المللی پیش‌پا افتاده‌ای راه انداختم. ماجرا وقتی آغاز شد که از من خواستند برای مجله‌ی تندروی جدیدی به نام استرایک! مقاله‌ای بنویسم. سردبیر به من گفت اگر مقاله‌ای جنجالی دارم و جای دیگری حاضر به انتشارش نیست آن‌ها منتشرش می‌کنند. من معمولاً یکی دو تا موضوع برای مقاله‌های این‌چنینی در سر دارم، بنابراین قطعه‌ی کوتاهی را با عنوان «در باب پدیده‌ای به نام شغل‌های چرندوپرند» نوشتم و برای مجله فرستادم. آن مقاله را بر مبنای یک گمان نوشتم. همه‌ی ما با این‌گونه شغل‌ها آشنا هستیم که از دید ناظر بیرونی ظاهراً کار چندانی در آن‌ها انجام نمی‌شود: مشاوران منابع انسانی، هماهنگ‌کنندگان حوزه‌ی ارتباطات، پژوهشگران روابط عمومی، استراتژیست‌های مالی، وکلای شرکتی و آن دسته از افرادی که زمانشان را صرف تشکیل کمیته‌های بررسی مسائل کمیته‌های غیرضروری می‌کنند (در عرصه‌های آموزشی خیلی به چشم می‌خورد). فهرست این شغل‌ها بی‌انتهاست. پیش خودم گفتم که اگر این کارها واقعاً بی‌فایده باشند و متصدیانشان هم این موضوع را بدانند، چه؟! قطعاً شما هم هر از گاهی با افرادی مواجه می‌شوید که احساس می‌کنند شغلشان بی‌هوده و غیرضروری است. چه چیزی دردآورتر از این است که کسی مجبور باشد پنج روز در هفته صبح زود از خواب بیدار شود و وظیفه‌ای را انجام دهد که در خفا آن را غیرضروری می‌داند؟ صرفاً اتلاف زمان و منابع بود یا چیزی فراتر از آن، که کار دنیا را خراب‌تر می‌کند؟ آیا آسیبی روانی بود که جامعه‌مان به آن مبتلا شده بود؟ اگر چنین هم بود، تا آن زمان کسی از آن دم نزنده بود.

کاوش‌های بسیاری درباره‌ی این موضوع انجام شده بود که آیا انسان‌ها از کارشان رضایت دارند یا نه. اما تا جایی که می‌دانستم بررسی نشده بود آیا این افراد احساس می‌کنند دلیل قابل قبولی برای وجود شغلشان در کار است یا نه.

دور از ذهن نیست اگر جامعه‌مان پر از شغل‌های بیهوده‌ای باشد که کسی حاضر نیست درباره‌شان حرفی بزند. موضوع کار با تابوهای بسیاری درهم تنیده است. حتی ظاهراً نمایش این واقعیت، که بسیاری از مردم شغلشان را دوست ندارند و خوشحال می‌شوند به بهانه‌ای سر کار نروند، در تلویزیون و مخصوصاً برنامه‌های خبری پسندیده نیست. اگرچه ممکن است گاهی در مستندها و شوخی پردازی‌های روی صحنه^۱ به آن اشاره‌ای شود. خودم هم این تابوها را تجربه کرده‌ام. زمانی رابط رسانه‌ی گروه کنشگرانی بودم که می‌خواستند با هدف اعتراض بر ضد اجلاس اقتصادی جهانی برای تعطیلی سیستم حمل‌ونقل واشینگتن دی.سی. کارزار نافرمانی مدنی راه بیندازند. تا قبل شروع کارزار، وقتی با ظاهر و رخت‌وبلاسی شبیه آنارشیست‌ها جایی ظاهر می‌شدی، کارمندی شاد و شنگول می‌آمد سراغت و می‌پرسید آیا راست است که دوشنبه مجبور نیست سر کار بروی. با این همه، گزارشگران تلویزیونی از سر وظیفه‌شناسی با شهروندان کارمند مصاحبه‌هایی را ترتیب می‌دادند و آن‌ها می‌گفتند که خیلی بد می‌شود اگر نتوانند به سر کار بروند. حتی جای تعجب نیست اگر برخی از این کارمندان همان‌هایی باشند که در بالا شرح دادیم، چون مشخص بود که این مصاحبه‌ها برای پخش در تلویزیون تهیه می‌شوند. به نظر نمی‌آید کسی آن قدر آزاد باشد که درباره‌ی این قبیل مسائل، دست‌کم در عرصه‌ی عمومی، احساس واقعی‌اش را بیان کند.

این احتمال را در نظر داشتم، اما نمی‌دانستم واقعاً چنین است یا نه. بنابراین در این مقاله گوشه‌ای از تجربه‌ام را نوشتم و مشتاق بودم که ببینم چه واکنشی را برمی‌انگیزد. این مقاله‌ای بود که در اوت ۲۰۱۳ نوشتم:

در باب پدیده‌ای به نام شغل‌های چرندوپرند

در ۱۹۳۰، جان مینارد کینز^۱ پیش‌بینی کرد که تا پایان قرن فناوری آن‌قدر پیشرفت می‌کند که کشورهایی مانند بریتانیای کبیر یا ایالات متحده‌ی آمریکا به بیش از پانزده ساعت کار در هفته نیازی ندارند. این حرف به دلایل متعددی درست بود. از منظر فناوری کاملاً توانایی تحققش را داریم، با این حال اتفاق نیفتاده است. در عوض، گسترش فناوری در جریان است تا راه‌هایی را کشف کند که همگی بیشتر کار کنیم. برای تحقق این هدف باید شغل‌هایی عملاً بی‌فایده ایجاد شوند. مردم بسیاری به‌ویژه در اروپا و آمریکای شمالی، تمام زندگی شغلی‌شان را صرف انجام وظایفی می‌کنند که در خفا معتقدند واقعاً نیازی به انجامشان نیست. این وضعیت آسیب روانی و اخلاقی عمیقی را در پی دارد. زخم‌هایی را بر روح جمعی مان وارد می‌کند، اما تقریباً کسی سخنی از آن به میان نمی‌آورد.

چرا آرمان شهر موعود کینز، که همه بی‌صبرانه در دهه‌ی شصت منتظرش بودند، هرگز تحقق نیافت؟ استدلال رایج امروز این است که او این رشد عظیم مصرف‌گرایی را پیش‌بینی نکرده بود. در جایگاه انتخاب میان ساعات کاری کمتر و اسباب سرگرمی و لذت بیشتر، همه‌مان دسته‌جمعی دومی را انتخاب کرده‌ایم. این بُعد اخلاقی جالب ماجراست، اما فقط با لحظه‌ای تأمل می‌فهمیم این استدلال در عمل ممکن نیست. بله، از دهه‌ی بیست شاهد به‌وجود آمدن تنوع بی‌پایان شغل‌ها و صنایع جدید بوده‌ایم، اما تعداد بسیار کمی از آن‌ها با تولید و توزیع سوشی، گوشی‌های آیفون یا کفش‌های ورزشی مرغوب در ارتباط بوده‌اند.

پس این شغل‌های جدید دقیقاً کدام‌اند؟ به‌تازگی گزارشی منتشر شده است که با مقایسه‌ی اشتغال بین ۱۹۱۰ تا ۲۰۰۰ در آمریکا تصویر روشنی از اوضاع را به ما ارائه می‌دهد (توجه داشته باشیم که در انگلستان هم دقیقاً همین اتفاق افتاده است). در قرن گذشته، شمار افراد استخدام‌شده در شغل‌های خدمات خانگی، صنعت و بخش کشاورزی کاهش چشمگیری داشته است. در همان زمان، شمار «شاغلان در بخش‌های حرفه‌ای، مدیریتی، دفتری، فروش و خدمات» سه برابر شده

1. John Maynard Keynes

و «از یک چهارم کل کارمندان به سه چهارم» رسیده است. به بیان دیگر، شغل‌های تولیدی، چنان‌که پیش‌بینی شده بود، عمدتاً ماشینی شده‌اند. (حتی اگر کل کارگران صنعتی دنیا، از جمله توده‌های زحمتکش هند و چین، را در نظر بگیریم این کارگران دیگر درصد بزرگی از جمعیت جهان را، چنان‌که قبلاً بودند، تشکیل نمی‌دهند.)

اما به جای آن‌که ساعات کاری به میزان قابل توجهی کاهش یابند تا انسان‌ها آزادانه بتوانند برنامه‌ها، امیال، افکار و خواسته‌های شخصی‌شان را دنبال کنند، شاهد فربه‌شدن بخش اداری، حتی بیش از بخش خدماتی، بوده‌ایم؛ از جمله ایجاد صنایع کاملاً جدید مانند خدمات مالی، بازاریابی تلفنی یا توسعه‌ی بی‌سابقه‌ی بخش‌هایی نظیر حقوق کسب‌وکار، مدیریت دانشگاهی یا مدیریت سلامت، منابع انسانی و روابط عمومی. فارغ از افراد شاغل در این صنایع، افرادی هم شغلشان پشتیبانی اداری، فنی یا امنیتی برای این صنایع و همچنین، اجرای کارهای جانبی است (سگ‌شورها، مأموران شبانه‌ی تحویل پیتزا) و فقط به این دلیل شاغل‌اند که افراد بیشتری وقتشان را در شغل‌های دیگری صرف می‌کنند.

این‌ها شغل‌هایی بودند که پیشنهاد دادم «شغل‌های چرندوپرند» بنامیمشان. گویی فردی فقط به این خاطر که همه‌ی ما را سر کار نگه دارد، شغل‌های چرندوپرند را ایجاد کرده است. دقیقاً رازی این‌جا نهفته است. در سرمایه‌داری این دقیقاً همان چیزی است که قرار نیست اتفاق بیفتد. بی‌گمان در دولت‌های ناکارآمد سوسیالیستی سابق، نظیر اتحاد جماهیر شوروی، که در آن اشتغال توأمان حق و وظیفه شمرده می‌شد، نظام به میزان لازم شغل ایجاد می‌کرد. (به همین دلیل در فروشگاه‌های شوروی سه کارمند یک تکه گوشت را می‌فروختند.) البته این همان مشکل رقابت بازار است که قرار است حل شود. بر اساس نظریه‌ی اقتصادی، در شرکتی که به دنبال سود اقتصادی است پرداخت پول به کارگرانی که اصلاً نیازی به استخدامشان نیست محلی از اعراب ندارد. با این‌همه، هنوز هم به نوعی این اتفاق می‌افتد.

وقتی شرکت‌ها به بی‌رحمانه‌ترین شکل ممکن مشغول کوچک‌سازی‌اند، اخراج‌ها و افزایش حجم کار بدون افزایش دستمزد شامل حال آن دسته از کارگرانی می‌شود که در عمل چیزها را می‌سازند، به حرکت درمی‌آورند و تعمیر و نگهداری می‌کنند. از سوی دیگر، طی معجزه‌هایی عجیب و غریب، که کسی قادر به توضیحشان نیست،

شمار کارمندان اداری حقوق‌بگیر افزایش می‌یابد و روز به روز کارمندان بیشتری پیدا می‌شوند که، مانند کارگران اتحاد جماهیر شوروی، روی کاغذ هفته‌ای چهل یا پنجاه ساعت کار می‌کنند، اما در عمل کار مفید آن‌ها، طبق پیش‌بینی کینز، پانزده ساعت است و باقی وقتشان را به ترتیب دادن سمینارهای انگیزشی یا شرکت کردن در آن‌ها، به‌روزکردن حساب‌های کاربری‌شان در فیس‌بوک یا دانلود سریال‌های تلویزیونی اختصاص می‌دهند.

بی‌تردید این مسئله نه اقتصادی، بلکه اخلاقی و سیاسی است. طبقه‌ی حاکم دریافته که جمعیت شاد و پربازده و دارای اوقات فراغت خطری مرگ‌بار است. (تصور کنید چه پیش می‌آمد، اگر در دهه‌ی شصت به چنین وضعیتی حتی نزدیک می‌شدیم!) از سوی دیگر، زمامداران ترجیح می‌دهند افراد احساس کنند که کار فی‌نفسه ارزشی اخلاقی است و گمان کنند کسی که حاضر نیست بیشتر ساعات بیداری‌اش را صرف کارهای جدی کند مستحق داشتن چیزی هم نیست.

زمانی گمان می‌کردم که افزایش روزافزون مسئولیت‌های اداری دپارتمان‌های دانشگاهی انگلستان تصویری از جهنم است. در این جهنم مجموعه افرادی حضور دارند که بخش عمده‌ی زمان کاری‌شان را به فعالیتی مشغول‌اند که نه دوست دارند و نه به‌ویژه تبحری در آن دارند. آن‌ها به‌جای قفسه‌سازان زبردست استخدام می‌شوند، اما بعد کاشف به عمل می‌آید که باید ماهی سرخ کنند. کار اصلی انجام نمی‌شود و در بهترین حالت فقط تعداد اندکی ماهی سرخ می‌شود. با این حال، همه‌شان از این ناراحت‌اند که برخی همکارانشان ممکن است زمان بیشتری را صرف ساختن قفسه کنند و آن‌ها نتوانند سهم منصفانه‌شان را در سرخ‌کردن ماهی انجام دهند؛ انبوه ماهی‌های بدسرخ‌شده و بی‌مصرف در گوشه‌وکنار محل کار انباشته می‌شود و این همه‌ی کاری است که عملاً هر کس انجام می‌دهد.

به نظرم این توصیف نسبتاً دقیقی از پویایی‌های اخلاقی اقتصاد خود ماست. دیگر فهمیده‌ام که هرگونه بحث این‌چنینی بلافاصله با مخالفت‌هایی مواجه می‌شود: «تو کی هستی که بگویی چه شغل‌هایی «ضروری»‌اند؟ اصلاً چه چیزی «ضروری» است؟ تو استاد انسان‌شناسی هستی، چه «نیازی» به آن داریم؟» (درواقع، تعداد زیادی از خوانندگان روزنامه‌های زرد وجود شغل من را تعریف

دقیقی از هزینه‌ی اجتماعی بیهوده می‌دانند.) از طرفی، این نظر کاملاً درست است. متر و معیاری برای ارزش‌گذاری اجتماعی وجود ندارد.

به خودم اجازه نخواهم داد به کسانی که خیال می‌کنند نقش معناداری در جهان دارند بگویم که چنین نیستند، اما تکلیف آن‌هایی که خودشان می‌دانند شغلشان بی‌فایده است چیست؟ چندی پیش، با یکی از دوستان مدرسه‌ام بعد از پانزده سال دیداری داشتم. خیلی تعجب کردم وقتی فهمیدم که او در این مدت شاعر و بعد، رهبر گروه موسیقی راک مستقلی شده است. بعضی آهنگ‌های این گروه را در رادیو شنیده بودم، اما گمان نمی‌کردم خواننده‌شان کسی است که سال‌ها می‌شناختمش. او خیلی با استعداد و خلاق بود، آثار بسیار درخشانی داشت و زندگی انسان‌ها را در سراسر دنیا تحت تأثیر قرار داده بود. با این حال، بعد از چند آلبوم ناموفق قراردادهاش را از دست داده بود و با وجود بدهی‌های به‌بارآمده و دختر نوزادش از کارش دست کشیده بود. به قول خودش: «راه بسیاری از انسان‌های بی‌هدف را انتخاب کرده بود: یعنی مدرسه‌ی حقوق». حالا وکیل‌ی شرکتی بود و برای شرکتی خوش‌نام در نیویورک، کار می‌کرد. اولین کسی بود که قبول داشت شغلش کاملاً بیهوده است، موجب هیچ تغییری در جهان نمی‌شود و به بیان خودش نباید وجود داشته باشد.

در این جا سؤالات زیادی را می‌توان پرسید: درباره‌ی جامعه‌ای که گویی تقاضای بسیار اندکی برای شاعرها و موسیقی‌دانان با استعداد و تقاضای بی‌حد و حصری را برای وکلای شرکتی ایجاد می‌کند چه می‌شود گفت؟ (پاسخ: اگر ۱ درصد از جمعیت بخش زیادی از دارایی مصرفی خود را کنترل کند، آن چه «بازار» می‌نامیم بازتاب چیزی است که آن‌ها گمان می‌کنند مفید و بااهمیت است نه کس دیگری.) حتی فراتر از آن، نشان می‌دهد که بیشتر انسان‌های دارای شغل‌های چرندوپرند دست‌آخر از وضع خود آگاه‌اند. درواقع، خیال می‌کنم تاکنون یک وکیل شرکتی را ندیده باشم که نمی‌دانسته شغلش چرندوپرند است. این وضعیت تقریباً در مورد تمام صنایع نوظهوری که در بالا نام بردم صادق است. طبقه‌ی بزرگی از متخصصان حقوق‌بگیری هستند که شما احتمالاً آن‌ها را در مهمانی‌ها دیده‌اید و اقرار کرده‌اید که شغل جالبی دارند (مثل انسان‌شناس‌ها)، اما آن‌ها از بحث‌کردن درباره‌ی کارشان اجتناب می‌کنند. یکی دو لیوان نوشیدنی به آن‌ها بدهید تا در باب

بیهودگی و احمقانه بودن شغلشان سخنرانی مفصلی را ایراد کنند.

این جا خشونت روان‌شناختی بنیادینی در جریان است. چگونه می‌توان از وجاهت کار سخن گفت، وقتی چنین تصور می‌شود که برخی از شغل‌ها نباید وجود داشته باشند؟ چگونه می‌توان دلخوری و خشم عمیق حاصل از این وضعیت را نادیده گرفت؟ با این همه، از خصوصیات عجیب و غریب جامعه‌ی ماست که حاکمانش راهی، مانند مورد ماهی سرخ‌کن‌ها، خواهند یافت تا مطمئن شوند آن خشم دقیقاً افرادی را که کار معناداری انجام می‌دهند نشانه می‌گیرد. برای مثال، در جامعه‌ی ما این قانون کلی وجود دارد که هر چه شغل فردی به وضوح نفع بیشتری به دیگران برساند احتمالاً دستمزد کمتری بابتش دریافت می‌کند. همچنین، یافتن معیار سنجش عینی برای شغل‌ها دشوار است، اما راه آسان درک این موضوع پرسیدن این سؤال است که چه می‌شد اگر این طبقه افراد کلاً ناپدید می‌شدند؟ به خوبی‌ها و مزایای کار پرستاران، مأموران جمع‌آوری زباله و مکانیک‌ها فکر کنید؛ بدیهی است که اگر این مزایا دود شوند و به هوا بروند، نتایج فاجعه‌باری به بار خواهد آمد. بدون معلمان و کارگران باراندازها دیری نمی‌پاید که جهان به هم بریزد. حتی بدون نویسندگان داستان‌های علمی-تخیلی یا نوازندگان سبک‌اسکا^۱ جهان آشکارا جای تحمل‌ناپذیرتری خواهد شد. حال اگر به همین منوال شغل همه‌ی سهامداران شرکت‌های خصوصی، دلان سیاسی، پژوهشگران روابط عمومی، آمارنویسان شرکت‌های بیمه، بازاریابان تلفنی، مباشران و مشاوران حقوقی حذف شود، انسان چه تبعاتی را متحمل خواهد شد؟^[۱] (بسیاری گمان می‌کنند وضع بشر بهبود چشمگیری خواهد یافت.) حالا به استثنای تعداد انگشت‌شماری افراد متبحر (مثل دکترها)، که وجودشان ضروری است، نتیجه‌ی این حذف فوق‌العاده خوب است.

گویی حس‌ی فراگیر به ما می‌گوید اوضاع باید همین‌گونه باشد که هست. این یکی از نیروهای پنهان پوپولیسم جناح راست است. ممکن است در روزنامه‌های زرد خشم تحریک شده بر ضد کارگران مترویی را ببینید که به دلیل اختلافات و منازعاتشان بر سر قراردادهای کار را تعطیل و شهر لندن را عملاً فلج می‌کنند. این واقعیت که کارگران مترو می‌توانند شهر لندن را فلج کنند نشان می‌دهد که کار آن‌ها ضروری است، اما انگار

۱. نوعی موسیقی جاز که دهه‌ی ۶۰ در جامائیکا رواج داشت. م.

این دقیقاً همان چیزی است که مردم را اذیت می‌کند. در ایالات متحده‌ی آمریکا، وضعیت را شفاف‌تر از این هم می‌شود دید. وقتی معلمان مدارس و کارگران صنعت خودرو به دنبال افزایش حقوق و مزایای خود بودند، جمهوری خواهان با موفقیت توانستند موجی از نارضایتی را بر ضد آن‌ها بسیج کنند (به جای آن‌که این موج را به طور خاص بر ضد مدیران مدارس یا مدیران صنعت خودرو، که عاملان اصلی نارضایتی بودند، بسیج کنند). گویی به آن‌ها می‌گفتند: «شما باید به کودکان آموزش بدهید! باید خودرو بسازید! باید سعی کنید شغل‌های واقعی داشته باشید! و مهم‌تر از همه، شما خیلی پررو هستید که انتظار حقوق بازنشستگی و خدمات درمانی دارید!» کسی که روش کاری‌اش را معطوف به حفظ قدرت سرمایه‌ی مالی طراحی کرده بعید است که بتواند از پس کار بهتری برآید. کارگران مولد واقعی بی‌رحمانه زیر فشار و استثمارند. افراد باقیمانده هم به قشری قربانی متشکل از بیکاران عموماً تحقیرشده و قشری بزرگ‌تر تقسیم می‌شوند که حقوق می‌گیرند تا کاری انجام ندهند؛ قشری که موقعیت‌های کاری‌شان برای هماهنگی با دیدگاه‌ها و حساسیت‌های طبقه‌ی حاکم، به‌ویژه تجسم مالی آن، طراحی شده است (مدیران، رئیس‌ان و ...). اما هم‌زمان نوعی نارضایتی فزاینده نیز بر ضد افرادی که کارشان ارزش اجتماعی روشن و غیرقابل انکاری دارد در حال ظهور است. قطعاً این نظام به‌هیچ‌وجه آگاهانه طراحی نشده، بلکه حاصل یک قرن آزمون و خطاست. این‌گونه می‌توان روشن کرد که چرا با وجود ظرفیت‌های فناوری‌هایمان، نتوانستیم ساعت کاری را به سه، چهار ساعت در روز کاهش دهیم.

مقاله‌ام با استقبال زیادی مواجه شد و همین استقبال بالا، فرضیه‌ی مقاله‌ی من را تأیید می‌کرد. مقاله‌ی «در باب پدیده‌ای به نام شغل‌های چرندوپرند»^۱ مثل توب صدا کرد.

طنز ماجرا آن‌جا بود که دو هفته بعد از انتشار مقاله، همان دو هفته‌ای بود که من و نامزدم تصمیم گرفته بودیم تعطیلات را با یکی، دو جین کتاب در کلبه‌ای در نواحی روستانشین کبک^۲ سپری کنیم. آن‌جا به اینترنت و ایرلس دسترسی

1. "On the Phenomenon of Bullshit Jobs"

2. Quebec

نداشتیم و در موقعیت ناجوری قرار گرفته بودم و ناچار بودم بازتاب‌ها را فقط با تلفن همراهم دنبال کنم. مقاله به سرعت همه‌جا منتشر شده بود. در عرض چند هفته به ده‌ها زبان از جمله آلمانی، نروژی، سوئدی، فرانسوی، چکی، رومانیایی، روسی، ترکی، لتونیایی، لهستانی، یونانی، استونیایی، کاتالونیایی و کره‌ای ترجمه شده بود و در روزنامه‌ها، از سوئیس گرفته تا استرالیا، بازنشر شده بود. بازدیدهای مقاله در وبسایت مجله‌ی استرایک! از مرز یک میلیون گذشت و به خاطر این ترافیک شدید، سایت دچار مشکل شده بود. در وبلاگ‌ها بحث‌ها درباره‌اش آغاز شد. بخش نظرات رسانه‌ها پر بود از اعترافات متخصصان اداری. مردم برایم می‌نوشتند و از من راهنمایی می‌خواستند، یا می‌گفتند که برایشان الهام‌بخش بوده‌ام تا کارشان را ترک کنند و شغل هدفمندتری بیابند. این یکی از نظرهای پرشوری است که برای روزنامه‌ی استرالیایی کانبرا تایمز^۱ نوشته شده است:

عالی گفتم! زدی به هدف! من وکیل شرکتی هستم (به‌طور مشخص دادجوی مالیاتی). چیزی ندارم که به این جهان ارزانی کنم و همیشه احساس می‌کنم چقدر فلک زده‌ام. اصلاً خوشم نمی‌آید وقتی مردم آن قدر رو دارند که می‌پرسند: «پس چرا این کار را انجام می‌دهی؟» زیرا مسئله آن قدرها هم ساده نیست. این کار را انجام می‌دهم چون در حال حاضر تنها راه پیش روی من است که بتوانم ۱ درصد در کاری مشارکت داشته باشم، و در ازای آن خانه‌ای در سیدنی برای خودم دست‌وپا کنم و فرزندان آینده‌ام را در آن بزرگ کنم. امروز به مدد فناوری احتمالاً با دو روز کارکردن می‌توانیم به اندازه‌ی قدیم، با پنج روز کارکردن، مولد و مثمر ثمر باشیم، اما از یک سو به دلیل حرص و طمع و از سوی دیگر به سبب سندروم کار زیاد، که دامن عرصه‌ی تولید را آلوده کرده است، همچنان بردگانی انگاشته می‌شویم که نه برای جاه‌طلبی‌های بی‌مزد و مواجب خود، بلکه برای افزایش سود دیگران کار می‌کنیم. ما چه به پیشرفت و تحول هوشمندانه‌ی عصر جدید باور داشته باشیم و چه

1. Canberra Times

نداشته باشیم، انسان‌ها برای کار کردن ساخته نشده‌اند و به نظر من این فقط حرص و طمع ماست که، به پشتیبانی قیمت‌های تورمی مایحتاج زندگی، این بلا را در عرصه‌ی کار بر سرمان می‌آورد.^[۲]

یک بار هوادار ناشناسی که عضو گروه تازه‌تأسیسی در شرکتی بود به من پیغام داد که مقاله را میان اعضای بخش خدمات مالی پخش کرده است. آن روز او پنج ایمیل با موضوع مقاله دریافت کرده بود (یکی از آن‌ها مشخصاً اشاره کرده بود افراد بسیاری در بخش خدمات مالی هستند که کار چندانی نمی‌کنند). هیچ‌کدامشان به این‌که واقعاً چنین حسی نسبت به کارشان دارند یا خیر پاسخ نداده بودند بلکه برعکس، مقاله را نادیده گرفته بودند چون عادت داشتند امور پیچیده را به دیگران واگذار کنند، اما خیلی زود شواهد آماری به‌درستی همه‌چیز را آشکار کرد.

۵ فوریه‌ی ۲۰۱۵، کمی بیش از یک سال پس از انتشار مقاله، در اولین دوشنبه‌ی سال نو، یعنی روزی که بیشتر ساکنان لندن از تعطیلات زمستانی به سر کار برمی‌گشتند، کسی تبلیغات روی ماشین‌های پارک‌شده در متروی لندن را با پوسترهایی چریکی، حاوی نقل‌قول‌هایی از مقاله‌ام، عوض کرده بود. چند تا از این نقل‌قول‌ها در ادامه آمده‌اند:

- خیلی از مردم روزهایشان را با انجام کارهایی سپری می‌کنند که عمیقاً باور دارند نیازی به آن‌ها نیست.
- انگار کسی نشسته و این شغل‌های بی‌پهوده را ایجاد کرده است تا همه‌ی ما را سر کار بگذارد.
- این وضعیت آسیب اخلاقی و روانی عمیقی به بار می‌آورد. داغی بر روح جمعی مان خواهد گذاشت، اما تقریباً کسی از آن حرفی به میان نمی‌آورد.
- وقتی فردی در اعماق وجودش احساس می‌کند که جهان به شغلش نیاز ندارد، چگونه ممکن است از کرامت کار صحبت کند؟

واکنش به کارزار پوسترها موج دیگری از بحث و گفت‌وگو را در رسانه‌ها به راه انداخت (من هم حضور کوتاهی در شبکه‌ی خبری راشاتودی^۱ داشتم) و در پی آن، مؤسسه‌ی نظرسنجی «یوگاو»^۲ برای آزمایش این فرضیه با به‌کارگیری مستقیم زبان مقاله نظرسنجی‌ای در مورد انگلیسی‌ها انجام داد: مثلاً آیا شغلتان «تأثیر معناداری بر جهان دارد»؟ در کمال حیرت بیش از یک‌سوم، ۳۷ درصد، مصاحبه‌شوندگان پاسخ دادند که شغلشان چنین نیست (۵۰ درصد گفته بودند که شغلشان بر جهان تأثیر دارد و ۱۳ درصد هم مطمئن نبودند).

این نرخ تقریباً دو برابر چیزی بود که پیش‌بینی کرده بودم؛ تصور می‌کردم که احتمالاً ۲۰ درصد از شغل‌ها چرندوپرند باشند. پس از آن، نظرسنجی دیگری نیز در هلند انجام شد و نتیجه دقیقاً همان بود؛ در واقع، کمی بیشتر، ۴۰ درصد از کارمندان هلندی گزارش دادند که وجود شغلشان ضرورت موجهی ندارد. بنابراین نه تنها واکنش مردم، بلکه پژوهش‌های آماری نیز فرضیه را به شدت تأیید می‌کردند.

ما بی‌تردید با پدیده‌ی اجتماعی مهمی روبه‌رو هستیم که تقریباً توجه نظام‌مندی به آن نمی‌شود.^[۳] گشودن راهی برای سخن‌گفتن از آن قطعاً برای افراد بسیاری کارساز بود و معلوم بود که باید بررسی بیشتری در مورد این موضوع انجام شود.

هدفم این‌جا انجام کاری نظام‌مندتر از کارم در مقاله‌ی اولیه است. مقاله‌ی ۲۰۱۳ برای مجله‌ای با رویکرد سیاست‌های انقلابی، نوشته شده بود و بر دلالت‌های سیاسی مسئله تأکید داشت. در واقع، آن مقاله یکی از سلسله مباحثی بود که در آن زمان مطرح کرده بودم مبنی بر این‌که ایدئولوژی نئولیبرال («بازار آزاد»)، که از زمان تاچر و ریگان جهان را به زیر سلطه‌ی خود درآورده بود، کاملاً خلاف چیزی است که ادعا می‌کند؛ آن ایدئولوژی اساساً پروژه‌ای سیاسی بود که خود را در ظاهر پروژه‌ای اقتصادی نشان می‌داد.

علت نتیجه‌گیری‌ام این بود که ظاهراً این استدلال تنها راه توجیه شیوه‌ی عمل و رفتار افرادی بود که در مسند قدرت بودند. نئولیبرالیسم همواره درباره‌ی رهاکردن

جادوی بازار و جایگزینی بهره‌وری اقتصادی با همه‌ی ارزش‌های دیگر لفاظی کرده، اما تأثیر کلی سیاست‌های بازار آزاد این بوده که سرعت نرخ رشد اقتصادی در همه‌جا به‌جز چین و هند کاهش یافته، پیشرفت علم و فناوری متوقف شده و در بسیاری از ممالک ثروتمند، اولین بار است که در طول قرون و اعصار، انتظار می‌رود سطح رفاه نسل‌های جوان‌تر از والدینشان کمتر باشد. با وجود مشاهده‌ی این تأثیرات، پاسخ هواداران بازار آزاد همواره تجویز دوزهای قوی‌تر از همان داروست و سیاستمداران نیز طبق معمول این رویه را تصویب و اجرا می‌کنند. این موضوع برایم عجیب بود. اگر شرکتی خصوصی با هدف طراحی برنامه‌ای تجاری مشاوره‌ی استخدام می‌کرد، اما آن برنامه باعث کاهش شدید سود شرکت می‌شد، شرکت مشاور را اخراج می‌کرد یا دست‌کم از او می‌خواست که طرح دیگری را ارائه دهد. با اصلاحات بازار آزاد هرگز چنین اتفاقی نمی‌افتاد. هرچه آن‌ها بیشتر شکست می‌خوردند، بیشتر تأیید می‌شدند. تنها نتیجه‌گیری منطقی این بود که درواقع، ضرورت‌های اقتصادی این پروژه را هدایت نمی‌کردند.

پس هدایت‌کننده‌ی این پروژه چه چیزی بود؟ ظاهراً پاسخ این سؤال در ساختار فکری طبقه‌ی سیاسی نهفته بود. تقریباً تمام کسانی که تصمیمات کلیدی می‌گرفتند در دهه‌ی ۱۹۶۰، وقتی دانشگاه‌ها در مرکز آشوب‌های سیاسی قرار داشتند به کالج رفته بودند، و دانشجویان عمیقاً احساس می‌کردند که این چیزها دیگر نباید رخ بدهد. در نتیجه، ممکن بود نگران کاهش شاخص‌های اقتصادی باشند، اما از طرفی هم خوشحال بودند که ترکیبی از جهانی‌سازی، قدرت‌زدایی از اتحادیه‌ها و پدیدآوردن نیروی کار سخت‌کوش و کم‌درآمد -و در کنارش وعده‌های توخالی و پرخاشگرانه به خواسته‌های دهه‌ی شصتی‌ها به موازات فراهم‌کردن آزادی‌های فردی لذت‌بخش (با شعار «سبک زندگی لیبرال، امور مالی محافظه‌کار») - این تأثیر را داشت که هم‌زمان ثروت و قدرت را به سمت پول‌دارها سوق دهد و مبنای مخالفت‌های سازمان‌یافته با این قدرت را کاملاً از بین ببرد. ممکن بود که این رویه از نظر اقتصادی خوب پیش نرود، اما از نظر سیاسی کارکردی دل‌خواه و مطلوب، داشت. واضح است که انگیزه‌ای برای رهاکردن این سیاست‌ها نداشتند. تلاش کردم تا در مقاله‌ام به این موضوع بپردازم که وقتی فردی، به اسم بهره‌وری اقتصادی،

در حال انجام کاری بدون توجیه اقتصادی است (مثلاً فردی در طول روز هیچ کاری نمی‌کند و حقوق خوبی می‌گیرد)، کسی باید برای پرسیدن این‌که: «چه کسی سود می‌برد؟» و چگونه؟ یا به قول رومیان باستان کویی بونو^۱؟ یا پیش بگذارد. این ایده بیش از آن‌که تئوری توطئه باشد، تئوری ضدتوطئه است. سؤال این بود که چرا تا به حال اقدامی صورت نگرفته است. روندهای اقتصادی متعدد به دلایل گوناگونی شکل می‌گیرند، اما اگر مشکلاتی را برای ثروتمندان و قدرتمندان به وجود آورند، به نهادها فشار می‌آورند تا وارد عمل شوند و برای حل مسئله کاری کنند. به همین علت، پس از بحران اقتصادی ۲۰۰۸ و ۲۰۰۹، بانک‌های سرمایه‌گذاری بزرگ از تنگنا نجات پیدا کردند، اما دارندگان وام‌های معمولی نتوانستند. همان‌طور که خواهیم دید، شغل‌های چرندوپرند به دلایل متعددی تکثیر می‌شوند. پرسش اساسی من این بود که چرا هیچ‌کس برای حل مسئله مداخله‌ای (می‌توان گفت «توطئه‌ای») نمی‌کند.

در این کتاب می‌خواهم کاری فراتر از این انجام دهم. معتقدم که پدیده‌ی شغل چرندوپرند می‌تواند دریچه‌ای به روی مشکلات اجتماعی عمیق‌تر ما بگشاید. نه تنها باید از خود بیرسیم که چگونه چنین سهم عظیمی از نیروی کار شغل‌هایشان را بیهوده می‌دانند، بلکه باید پرسیم که چرا افراد بسیاری این وضعیت را طبیعی و اجتناب‌ناپذیر و حتی مطلوب می‌بینند؟ سؤال عجیب‌تر این‌که اگر به این موضوع واقف و حتی بر این باورند که کاملاً بجاست صاحبان شغل‌های بیهوده بیشتر از افرادی که خیال می‌کنند کارشان مفید است حقوق بگیرند و محترم شمرده شوند و از آن‌ها قدردانی شود، پس چرا داشتن چنین شغل‌هایی باعث افسردگی و ناراحتی‌شان خواهد شد؟ شغل‌هایی که در آن‌ها بابت انجام هیچ کاری، یا کاری که گمان کنند منفعتی به دیگران نمی‌رساند، حقوق می‌گیرند؟ واضح است این‌جا مجموعه‌ای از افکار و امیال متناقض نقش دارند. یکی از اهدافم در این کتاب این است که افکار و امیال متناقض را سروسامان دهم. این سروسامان دادن ممکن است به معنای پرسیدن سؤالات واقعی و ملموس باشد:

1. Oui bono

مثل این‌که شغل‌های چرندوپرند چگونه پدید می‌آیند؟ همچنین ممکن است به معنی پرسیدن سؤالات عمیق تاریخی باشد؛ برای مثال، کی و چگونه پنداشتیم که خلاقیت باید جانکاه باشد یا چگونه به این باور رسیدیم که می‌شود وقت کسی را بفروشیم؟ و در نهایت، امکان دارد به معنی پرسیدن سؤالات بنیادی درباره‌ی طبیعت انسان باشد.

این کتاب همچنین، برای خدمت به هدفی سیاسی نوشته شده است. دلم می‌خواهد این کتاب تیری باشد که به قلب تمدنمان نشانه می‌رود. شیوه‌ای که خودمان را ساخته و زیسته‌ایم ایرادی بسیار اساسی دارد. ما به تمدنی کار-محور تبدیل شده‌ایم، نه حتی تمدنی «کار خلاق-محور»، بلکه کاری که فرجام نهایی است و معطوف به خودش معنی می‌شود. گمان می‌کنیم وقتی مردان و زنان در شغل‌هایی که برایشان لذت‌بخش نیست کم کار می‌کنند، انسان‌های بدی هستند که ارزش عشق و مراقبت و یاری از سوی جوامع را ندارند. گویی دسته‌جمعی به بردگی خودمان تن داده‌ایم. واکنش سیاسی دسته‌جمعی‌مان به آگاهی از این‌که اغلب درگیر فعالیت‌های مطلقاً بی‌هوده و حتی زیان‌بخش هستیم، معمولاً به دستور شخصی که از او خوشمان نمی‌آید، رنجش و خشم از وجود این واقعیت است که آن بیرون حتماً کسانی هستند که در این دام نیفتاده‌اند. بنابراین نفرت، رنجش و بدگمانی به چسبی بدل شده‌اند که جامعه را منسجم نگه می‌دارند. این وضعیتی فاجعه‌بار است و آرزو دارم که به پایان برسد.

اگر این کتاب به هر روشی کوچک‌ترین کمکی به برجیدن این روند بکند، به زحمت نوشتنش می‌ارزد.

فصل ۱

شغل چرندوپرند چیست؟

بگذارید با شغلی شروع کنیم که احتمالاً نمونه‌ی الگوواره‌ای از شغل چرندوپرند است.

کرت^۱ برای یکی از پیمانکاران فرعی ارتش آلمان کار می‌کند. در واقع، او را یکی از پیمانکاران فرعی پیمانکاری فرعی از پیمانکار اصلی ارتش آلمان استخدام کرده است. او کارش را این‌گونه توصیف می‌کند:

ارتش آلمان پیمانکاری دارد که کارهای فناوری اطلاعات را انجام می‌دهد. شرکت فناوری اطلاعات یک پیمانکار جزء دارد که مدیریت و اجرای طرح را بر عهده دارد.

شرکت مجری طرح یک پیمانکار جزء دارد که نیروی انسانی را تأمین و مدیریت می‌کند و من برای آن شرکت کار می‌کنم. وقتی سرباز (الف) به دفتری منتقل می‌شود که دو اتاق پایین‌تر است، به جای این که فقط کامپیوترش را به دفتر جدید منتقل کند باید یک فرم پُر کند.

پیمانکار فناوری اطلاعات فرم را دریافت می‌کند، افرادی آن را می‌خوانند و تأیید می‌کنند و به شرکت مجری طرح می‌فرستند. شرکت مجری طرح باید انتقال به دو اتاق پایین‌تر را تأیید و از شرکت ما درخواست نیرو کند.

1. Kurt

نیروهای شرکتی که در آن کار می‌کنم کاری را که مجری طرح بگوید انجام می‌دهند.

ایمیلی با این محتوا دریافت می‌کنم: «در زمان (ب) در پادگان (پ) باشید.» این پادگان‌ها معمولاً بین صد تا پانصد کیلومتر [۶۲ تا ۳۱۰ مایل] با خانام فاصله دارند، بنابراین باید ماشین کرایه کنم. ماشینی می‌گیرم و به سمت پادگان می‌روم، ورودم را به مأمور پادگان خبر می‌دهم، فرمی پر می‌کنم، کامپیوتر را باز می‌کنم و در جعبه می‌گذارم، جعبه را مهروموم می‌کنم، از یکی از نیروهای شرکت مجری طرح می‌خواهم که جعبه را به اتاق بعدی ببرد، آن‌جا مهروموم جعبه را باز می‌کنم، فرم دیگری پر می‌کنم، کامپیوتر را وصل می‌کنم، به مأمور اطلاع می‌دهم که به آن‌ها بگویند کارم چقدر طول کشیده است، چند جا را امضا می‌کنم، با همان ماشین کرایه‌ای به خانه برمی‌گردم، برای مأمور پادگان نامه‌ای، با همه‌ی مدارک کاری، ارسال و سپس پولم را دریافت می‌کنم. بنابراین، به‌جای این که آن سرباز کامپیوترش را به اتاقی پنج متر آن‌طرف‌تر منتقل کند، دو نفر جمعاً ۶ تا ۱۰ ساعت رانندگی می‌کنند، حدود پانزده فرم اداری پر می‌کنند و چهارصد یورو از پول مالیات دهندگان را هدر می‌دهند.^[۱]

این وضعیت ممکن است نمونه‌ای کلاسیک از تشریفات دست‌وپاگیر و مضحک ارتش به نظر بیاید که ژوزف هلر^۱ در ۱۹۶۱ در رمان تبصره‌ی ۲۲^۲ آن را بر ملا کرد، اما استثنایی وجود دارد: در این داستان تقریباً هیچ‌کس واقعاً برای ارتش کار نمی‌کند. به‌لحاظ فنی، همه‌ی افراد در بخش خصوصی اشتغال دارند. قطعاً زمانی ارتش هر کشوری ارتباطات، مجری‌های طرح و بخش‌های نیروی انسانی مختص به خود را داشت، اما امروز همه‌شان را به لایه‌های متعدد بخش خصوصی برون‌سپاری می‌کند. شغل کِرت احتمالاً نمونه‌ای عالی از شغل چرندوپرند محسوب می‌شود، زیرا اگر موقعیت شغلی‌اش حذف می‌شد، تغییر قابل ملاحظه‌ای در جهان به وجود نمی‌آمد.

1. Joseph Heller

2. Catch-22

احتمالاً اوضاع بهبود می‌یافت، زیرا پایگاه‌های ارتش آلمان روش معقولانه‌تری برای جابه‌جایی تجهیزات می‌یافتند. مهم‌تر از همه آن‌که نه تنها شغل کثرت احماقانه است، بلکه خود کثرت هم به خوبی از آن آگاه است. (درواقع، او در وبلاگی که داستانش را منتشر کرده بود در پایان از این ادعا دفاع کرده بود که برخلاف نظر جماعت سینه‌چاکان بازار آزاد که فوراً سروکله‌شان پیدا می‌شد - وقتی در انجمن‌های اینترنتی همواره حضور دارند- تا اصرار کنند از آن جاکه شغلش در بخش خصوصی ایجاد شده است طبق تعریف باید هدف معقولی را دنبال کند، اما شغل او به هیچ دردی نمی‌خورد.) به نظرم این یکی از ویژگی‌هایی است که شغل چرندوپرند را توضیح می‌دهد: شغلی کاملاً بیهوده؛ حتی فردی که باید هر روز انجامش دهد نمی‌تواند خود را متقاعد کند دلیل قانع‌کننده‌ای برای انجامش دارد. بسیاری اوقات دلایل قانع‌کننده‌ی متعددی برای انجام ندادنش وجود دارند. به‌هرحال، او متقاعد شده که شغلش بی‌فایده است.

پس بگذارید این را یکی از تعاریف موقتی مقدماتی در نظر بگیریم:

تعریف موقتی: شغل چرندوپرند نوعی شغل است که کاملاً بیهوده، غیرضروری یا زیان‌بار است و حتی کارمند مجری آن هم نمی‌تواند وجود آن را توجیه کند.

بعضی از کارها چنان بیهوده‌اند که حتی اگر فرد مشغول در آن کار ناپدید شود، کسی متوجه نمی‌شود. معمولاً این اتفاق در بخش دولتی می‌افتد:

کارمند دولت اسپانیا شش سال از کارش جیم می‌شود تا اسپینوزا بخواند

جویش تایمز^۱، ۲۶ فوریه، ۲۰۱۶

رسانه‌ای اسپانیایی گزارش داد که یکی از کارمندان دولتی این کشور دست‌کم شش

سال بی‌این‌که کار کند حقوقش را جمع کرده و وقتش را برای خواندن و خیره‌شدن در آثار باروخ اسپینوزا، فیلسوف یهودی، صرف کرده است.

هفته‌ی گذشته، سایت خبری یورونیوز^۱ گزارش داد که ماه پیش دادگاهی در شهر کادیس^۲ در جنوب اسپانیا، خواکین گارسیا^۳ی شصت‌ونه‌ساله را برای حضور نداشتن در محل کارش در سازمان آب، آگوانا د کادیس^۴، به پرداخت حدوداً ۳۰ هزار دلار جریمه محکوم کرد. او از ۱۹۹۶ مهندس این سازمان بود.

غیبتش اولین بار در ۲۰۱۰ آشکار شد، هنگامی که قرار بود به گارسیا برای خدمات طولانی‌اش مدالی را اهدا کنند. معاون شهردار، خورخه بلاس فرناندز^۵، تحقیقاتی را آغاز کرد که به کشف این موضوع منجر شد: گارسیا طی شش سال گذشته در محل کارش دیده نشده است.

به گزارش روزنامه‌ی ال‌موندو^۶ منابع ناشناسی که به گارسیا نزدیک بوده‌اند گفته‌اند که او از ۲۰۱۰ وقتش را صرف خواندن آثار اسپینوزا، یهودی مرتد قرن هفتم و اهل آمستردام، کرده بود. یکی از این منابع در گفت‌وگو با ال‌موندو گفت که گارسیا در آثار اسپینوزا متبحر شده بود، اما چنین نبود که هرگز در محل کار حاضر نشود، نامنظم به سر کار می‌آمد.^[۲]

این ماجرا در سرخط خبرهای اسپانیا قرار گرفت. در آن زمان که کشور با بحران اقتصادی شدید و نرخ بیکاری بالایی مواجه بود، خیلی بد بود که کارمندی دولتی می‌توانست بدون توجه و تذکر کسی سال‌ها از سر کارش فرار کند. با این‌همه، دفاع گارسیا درخور توجه بود. توضیح داد که وقتی سال‌ها با وظیفه‌شناسی تصفیه‌خانه‌ی آب شهر را کنترل می‌کرد، عاقبت سازمان آب به مقامات بلندپایه‌ای واگذار شد که از او به خاطر سیاست‌های سوسیالیستی‌اش بیزار بودند و از واگذاری هرگونه مسئولیت به او امتناع کردند. این وضعیت روحیه‌اش را خیلی تضعیف کرد و در نهایت، ناچار شد برای افسردگی‌اش تحت درمان پزشک قرار گیرد. سرانجام، با موافقت روان‌درمانگرش تصمیم گرفت تا به جای این‌که کل روز در آن‌جا بنشیند و وانمود کند که خیلی پرمشغله است، از یک‌سو سازمان آب را مجاب کند که کارش

1. euronews.com

2. Cadiz

3. Joaquin Garcia

4. Agua de Cadiz

5. Jorge Blas Fernandez

6. El Mundo



.....برجی برای هم‌زبانی.....



borjbooks

www.borjbooks.ir



FSC

کاغذ این کتاب از منابع سازگار با محیط زیست تهیه شده است.