

# BULL SHIT JOBS



DAVID  
GRAEBER  
Trần Hoàng Sơn dịch

Đời ngắn lắm,  
đừng làm việc  
**vô nghĩa!**

 SAGONBOOKS



NHÀ XUẤT BẢN  
THẾ GIỚI

SÁCH MỚI.NET - EBOOK



DAVID GRAEBER

**D**avid Graeber là Giáo sư ngành Nhân chủng học ở London School of Economics. Ngoài việc giảng dạy, ông còn là nhà hoạt động chính trị và là một trong những người tổ chức phong trào *Chiếm Lấy Phố Wall* năm 2011. Ông cũng là tác giả cộng tác thường xuyên với các tờ báo như *Harper's*, *The Guardian* và *The Baffler*.



# THƯ VIỆN EBOOK **SÁCH MỚI.NET**



HÀNG NGHÌN ĐẦU SÁCH HAY ĐANG CHỜ BẠN  
[WWW.SACHMOI.NET](http://WWW.SACHMOI.NET)



***Công việc của bạn có đóng góp điều gì có ý nghĩa cho thế giới hay không?***

Graeber là một nhà tư tưởng nổi bật, có thể truyền đạt những ý tưởng phức tạp theo cách vô cùng dí dỏm và dễ hiểu. —**The Telegraph**

Một cuốn sách hài hước và sống động, kêu gọi một sự chuyển dịch văn hóa về những gì mà chúng ta coi trọng. —**The New York Post**

Người đọc thấy được khích lệ vì những cảm nhận của họ đã được Graeber công nhận. Họ vui vẻ theo dõi những nỗ lực thú vị của ông khi phân loại công việc vô nghĩa thành các nhóm *Làm Nền, Tay Sai, Làm Màu, Vá Vú* và *Vẽ Chuyện*. Thật buồn cười nhưng cũng thật đau đớn, bởi chúng ta đã sai lầm rất nhiều và cũng mất vô khối thời gian cho nó. —**Bloomberg.com**

***“Thông minh và lười cuốn.”*** —**The New Yorker**

Là một khảo cứu xuất sắc, ***Bullshit Jobs*** chỉ ra sự tồn tại và tác hại xã hội của những công việc vô nghĩa, những “nghề thừa” quanh ta. Giáo sư Graeber cho rằng hơn một nửa công việc hiện tại là vô nghĩa, và chúng gây ra những thiệt hại đáng kể về mặt đạo đức và tinh thần, tạo nên những vết sẹo trong tâm hồn con người. Nhưng, hầu như không có ai nói về vấn đề này cả! Ông mô tả và lý giải

các vấn đề ẩn sâu bên dưới quan niệm và thái độ của con người đối với công việc:

- Rất nhiều người dành cả cuộc đời để làm các công việc mà họ thậm chí tin rằng chúng thực sự không cần thiết.
- Cứ như có ai đó đang tạo ra những công việc vô bổ chỉ nhằm mục đích bắt tất cả chúng ta phải làm việc.
- Tại sao có tình trạng khi một người vừa mới bắt đầu nói về niềm tự hào trong công việc thì người khác lại thậm chí nghĩ rằng công việc của mình lẽ ra không nên tồn tại?
- Làm sao để con người có thể được tự do làm những việc họ thật sự yêu thích trong đời?

***Một bài kiểm tra đầy kịch tính, kích thích tư duy về cuộc sống lao động của chúng ta. —Financial Times***

*Dành cho bất cứ ai  
muốn làm điều gì đó có ích với chính mình.*

## LỜI MỞ ĐẦU

# THẾ GIỚI TRÀN LAN NHỮNG VIỆC TÀO LAO VÔ NGHĨA

Vào mùa xuân năm 2013, tôi đã vô tình tạo ra một sự khuấy động nho nhỏ mang tầm quốc tế.

Mọi chuyện bắt đầu khi tôi được tờ tạp chí cấp tiến *Strike!* đặt viết bài. Biên tập viên đề nghị tôi thử viết về một vấn đề mang tính đột phá so với các tờ báo khác. Tôi vẫn thường có sẵn một hoặc hai ý tưởng như thế, vì vậy tôi đã viết một bài báo ngắn mang tên “On the Phenomenon of Bullshit Jobs” (tạm dịch: Về hiện tượng các công việc vô nghĩa).

Tôi viết bài tiểu luận đó dựa theo cảm tính (chúng ta ai cũng biết đến những loại công việc mà người ngoài nhìn vào thường cho là người làm công việc ấy hầu như chẳng làm gì như: tư vấn nhân sự, điều phối thông tin, nghiên cứu PR, chiến lược gia tài chính, luật sư doanh nghiệp... Danh sách này dường như dài vô tận. Điều tôi thắc mắc là liệu có phải những công việc đó thực sự vô ích, và phải chăng những người làm công việc đó cũng biết như vậy? Hiển nhiên, thỉnh thoảng bạn cũng gặp những người than phiền rằng công việc của họ thật vô nghĩa và không cần thiết. Còn gì làm ta nản lòng hơn là chuyện một người sáng sủa đều thức dậy đi làm nhưng cứ thầm nghĩ rằng công việc đó chẳng cần làm cũng được – điều đó chỉ đơn giản là gây lãng phí thời gian và nguồn lực, hay thậm chí nó còn khiến thế giới tồi tệ hơn? Có rất nhiều cuộc khảo

sát về việc mọi người có thấy hạnh phúc với công việc của mình hay không, nhưng theo tôi biết thì không có ai khảo sát về việc người ta thấy công việc của họ tồn tại có chính đáng hay không.

Có rất nhiều người không thích công việc của mình và sẵn sàng tìm lý do để trốn việc, nhưng điều này không phải là điều có thể thẳng thắn nói ra trên tivi, nhất là các mục tin tức (dù đôi khi nó cũng xuất hiện trong các phim tài liệu hay các chương trình tấu hài). Bản thân tôi cũng từng có trải nghiệm này khi tôi còn làm công tác truyền thông cho một nhóm hoạt động xã hội. Lúc đó, nhóm chúng tôi đang vận động cho chiến dịch phản đối một hội nghị thượng đỉnh về kinh tế toàn cầu. Có tin đồn rằng nhóm sẽ thực hiện một cuộc biểu tình bất tuân dân sự nhằm làm đình trệ hệ thống giao thông ở thủ đô Washington. Vào những ngày sắp diễn ra sự kiện, khi thành viên trong nhóm đi ra đường thì hầu như luôn có những người dân vui vẻ tiến lại gần để hỏi rằng có đúng là thứ Hai họ sẽ không phải đi làm hay không. Thế nhưng cũng trong thời gian đó, bản tin thời sự trên tivi phát các bài phỏng vấn người dân của thành phố và họ bình luận rằng sẽ thật tồi tệ nếu họ không thể đi làm vào thứ hai. Thực sự, tôi chẳng lấy gì làm ngạc nhiên, thậm chí nếu người trả lời phỏng vấn cũng chính là những người đã vui vẻ hỏi chuyện chúng tôi trên phố, bởi vì họ biết rằng chỉ có nói vậy thì họ mới được lên tivi. Không một ai đủ dũng cảm để nói lên cảm nhận thực sự của họ về vấn đề này – nhất là nói công khai.

Theo một cách nào đó, tôi đã viết đề tài đó như một kiểu thí nghiệm. Tôi muốn biết bài báo của mình sẽ khơi lên kiểu phản ứng như thế nào.

Dưới đây là bài viết của tôi đăng trên số tạp chí tháng 8 năm 2013:

### **Về hiện tượng các công việc vô nghĩa**

Vào năm 1930, John Maynard Keynes dự đoán rằng, vào cuối thế kỷ, sự phát triển của công nghệ sẽ đạt đến mức đủ cho người lao động ở các nước như Anh hoặc Hoa Kỳ chỉ cần làm việc 15 giờ một tuần. Chúng ta có đủ lý do để tin rằng ông ấy nói đúng. Xét theo khía cạnh kỹ thuật, chúng ta hoàn toàn có khả năng đạt được điều đó. Vậy mà nó vẫn không xảy ra. Thay vào đó, chúng ta lại sử dụng công nghệ để tìm cách khiến tất cả mọi người phải làm việc nhiều hơn. Và chúng ta đã tạo ra những công việc bị xem là vô nghĩa. Rất nhiều người ở châu Âu và Bắc Mỹ dành cả cuộc đời để làm các công việc mà họ thậm chí tin rằng chúng không thực sự cần thiết. Tình huống này gây ra những thiệt hại khá đáng kể về mặt đạo đức và tinh thần. Nó tạo nên một vết sẹo trong tâm hồn của chúng ta. Nhưng, hầu như không có ai nói về vấn đề này cả.

Vậy tại sao cái thiên đường mà Keynes hứa hẹn lại không trở thành hiện thực? Vì ông đã không tính đến sự phát triển kinh khủng của chủ nghĩa tiêu dùng. Đứng giữa lựa chọn làm việc ít giờ hơn hoặc có nhiều đồ chơi và thú vui hơn, nhìn chung, chúng ta đều chọn cái thứ hai. Một câu chuyện thật đẹp nhưng không may mắn có cơ hội trở thành hiện thực. Từ thế kỷ XX, chúng ta đã chứng kiến sự hình thành của vô số loại công việc và lĩnh vực kinh doanh mới mẻ nhưng rất ít trong số đó có thể gây ảnh hưởng đến quá trình sản xuất và phân phối sushi, iPhone hay giày thể thao.

Vậy, chính xác thì những công việc mới đó là gì? Một báo cáo gần đây so sánh việc làm ở Hoa Kỳ giữa năm 1910 và 2000 đã cho chúng ta một bức tranh rõ ràng hơn (và tôi xin lưu ý rằng chuyện tương tự cũng xảy ra ở Anh). Suốt thế kỷ qua, số lao động làm công nhân trong ngành công nghiệp và nông nghiệp trong nước đã suy giảm đáng kể. Cùng lúc đó, số lượng lao động làm “chuyên gia, quản lý, nhân viên văn phòng, bán hàng và dịch vụ” đã tăng gấp ba lần, chiếm tỷ lệ “từ ¼ tăng lên ¾ của tổng số lao động”. Nói cách khác, đúng như dự đoán thì phần lớn các công việc sản xuất đã được tự động hóa. (Cho dù tính luôn cả lực lượng công nhân đông đảo tại các nhà máy ở Ấn Độ và Trung Quốc thì tổng số lượng lao động sản xuất cũng không thể đạt được mức một phần trăm trên tổng dân số thế giới như trước kia).

Nhưng thay vì giảm số giờ làm việc để cho phép con người được tự do theo đuổi các dự án, thú vui, tầm nhìn và ý tưởng của riêng họ, thì chúng ta lại chứng kiến sự phát triển của ngành “dịch vụ” dưới dạng công việc hành chính rồi sau đó là tạo ra nhiều ngành nghề mới như dịch vụ tài chính hay tiếp thị từ xa (telemarketing). Song song đó là sự bành trướng chưa từng thấy của các ngành nghề như luật doanh nghiệp, quản trị y tế, nhân sự và quan hệ công chúng. Ấy là chưa kể đến những người làm các công việc hỗ trợ hành chính, hỗ trợ kỹ thuật hoặc bảo mật cho chính các ngành nói trên, hoặc các ngành phụ trợ (như tắm chó, giao bánh pizza suốt đêm) chỉ tồn tại nhằm phục vụ những người đang dành quá nhiều thời gian để làm việc trong tất cả những ngành khác.

Đó chính là cái mà tôi đề nghị gọi là “công việc vô nghĩa”.

Chuyện cứ như có ai đó đang tạo ra những công việc vô nghĩa chỉ nhằm mục đích bắt tất cả chúng ta phải làm việc. Và bí ẩn nằm ngay chính chỗ này. Đối với chủ nghĩa tư bản, đây lẽ ra là chuyện *không nên xảy ra*. Còn dĩ nhiên, đối với những nước theo chủ nghĩa xã hội như Liên Xô cũ, nơi mà lao động được xem là quyền và nghĩa vụ thiêng liêng thì hệ thống phải tạo ra càng nhiều công việc càng tốt. (Đây là lý do vì sao một cửa hàng ở Liên Xô cần đến ba người để bán có mỗi một miếng thịt). Và đây cũng chính là vấn đề mà người ta cho rằng sẽ được giải quyết nhờ sức cạnh tranh thị trường. Theo lý thuyết kinh tế, việc bỏ tiền để thuê những lao động không thực sự cần thiết chính là điều cuối cùng mà một doanh nghiệp “kinh doanh vì lợi nhuận” muốn làm. Vậy mà không hiểu sao điều đó vẫn xảy ra.

Và khi các tập đoàn có nhu cầu cắt giảm biên chế thì chuyện sa thải lại luôn rơi vào nhóm lao động thực sự làm công việc chế tạo, di chuyển, sửa chữa và bảo trì mọi thứ. Bằng một kiểu phù phép kỳ lạ nào đó mà không ai giải thích được, số lượng người ngồi không ăn lương dường như đang tăng lên. Càng ngày càng có nhiều người lao động thấy mình làm việc bốn mươi, năm mươi giờ mỗi tuần – theo giấy tờ là vậy, nhưng thực tế họ chỉ làm việc khoảng mười lăm giờ – đúng như Keynes đã dự đoán. Hầu hết thời gian còn lại họ dùng để tham dự hội thảo về động lực làm việc, cập nhật trạng thái Facebook hay tải các ứng dụng xem truyền hình.

Tất nhiên, câu trả lời không phải là lý do kinh tế, mà là đạo đức và chính trị. Giai cấp thống trị hiểu rằng những người dân hạnh phúc và năng động lại có nhiều thời gian rảnh rỗi là một mối nguy hiểm chết người. (Hãy nhớ những gì đã rục rịch xảy ra

ở thập niên 1960<sup>1</sup>). Mặt khác, người ta cho rằng bản thân công việc cũng là một dạng giá trị đạo đức, và nếu như có ai đó không muốn dành thời gian để tuân thủ kỷ luật làm việc căng thẳng thì người đó cũng không xứng đáng để được hưởng bất cứ điều gì. Đối với giai cấp thống trị, suy nghĩ này rất có lợi.

Có lần, khi tôi suy ngẫm về sự gia tăng vô tận của các công việc hành chính trong các bộ môn học thuật ở Anh, tôi đã nghĩ đến một viễn cảnh có thể xảy ra tại địa ngục. Địa ngục là một tập hợp những cá nhân đang dành phần lớn thời gian của họ để thực hiện một nhiệm vụ mà họ không thích và không thành thạo. Giả dụ rằng họ được thuê vì họ là những người thợ đóng tủ tuyệt vời. Sau đó, họ phát hiện mình được yêu cầu dành phần lớn thời gian để chiên cá, mà thực ra cái việc chiên cá đó cũng không cần họ phải làm, hoặc là chỉ có một lượng cá rất ít để chiên. Tuy nhiên, không hiểu sao tất cả họ đều trở nên bị ám ảnh với nỗi bực bội rằng một số đồng nghiệp có thể dành nhiều thời gian hơn cho công việc đóng tủ mà không phải thực hiện phần trách nhiệm chiên cá của mình. Thế là chẳng bao lâu sau, khắp phòng làm việc chất đầy những đồng cá bị chiên cháy khét, vô dụng, và đó chính là điều mà ai cũng làm.

Tôi nghĩ đây thực sự là một mô tả khá chính xác về động lực đạo đức của nền kinh tế của chúng ta.

Tôi cho rằng các lập luận trên sẽ bị phản đối ngay lập tức: “Anh là ai mà có thể nói rằng việc nào cần, việc nào không? Mà “cần” là như thế nào? Anh là một giáo sư nhân chủng học, cái nghề đó có “cần” hay không?”. (Mà thật sự thì rất nhiều cư dân mạng sẽ coi sự tồn tại của công việc của tôi là định nghĩa về sự lãng phí chi phí xã hội), ở một mức độ nào đó, điều này rõ ràng

là đúng. Chúng ta không có một thước đo khách quan về giá trị xã hội.

Với một người tin rằng họ đang có những đóng góp ý nghĩa để thay đổi thế giới thì tôi không dám nói với họ rằng công việc họ đang làm thật ra rất vô nghĩa. Nhưng với những người tin rằng công việc họ đang làm là vô nghĩa thì sao? Mới đây thôi, tôi gặp lại người bạn học cũ đã mất liên lạc từ năm tôi mười lăm tuổi. Tôi vô cùng ngạc nhiên khi biết trong quãng thời gian đó, anh ta đã trở thành một nhà thơ rồi sau đó là ca sĩ chính của một nhóm nhạc rock. Tôi đã nghe một số ca khúc của anh ấy hát trên radio nhưng không hề biết đó là anh ấy. Rõ ràng anh ấy rất xuất sắc, sáng tạo, và không có gì phải nghi ngờ về việc anh đã giúp cho cuộc sống của nhiều người trên thế giới được tươi sáng, tốt đẹp hơn. Thế nhưng, sau một vài album thất bại, mất hợp đồng, mắc nợ, lại thêm đứa con gái mới sinh, anh rốt cuộc đã chọn một cái kết mà anh coi là “sự lựa chọn mặc nhiên của những người không còn đường nào khác: vào trường luật”. Giờ đây, anh đang làm luật sư luật doanh nghiệp cho một tập đoàn ở New York. Anh chính là người đầu tiên thừa nhận rằng công việc của mình là vô nghĩa, chẳng có đóng góp gì cho nhân loại và theo quan điểm của anh thì nó cũng chẳng cần tồn tại làm gì.

Ở đây có rất nhiều câu hỏi mà ta có thể đặt ra. Câu đầu tiên là: Phải nói thế nào về chuyện xã hội của chúng ta có quá ít nhu cầu về các thi sĩ hoặc nhạc sĩ tài năng, nhưng lại có nhu cầu vô tận về các chuyên gia luật doanh nghiệp? (Trả lời: Nếu như hầu hết của cải trên thế giới này đều thuộc quyền kiểm soát của chỉ 1 % dân số, thì cái mà chúng ta gọi là “nhu cầu thị trường” chính là những gì mà 1% dân số ấy cho là hữu ích hoặc quan trọng, chứ

không phải do đa số mọi người trong xã hội nghĩ như thế). Quan trọng hơn, điều này cho thấy những người đang làm các công việc vô nghĩa thì thực sự bản thân họ cũng nhận thức được rõ như thế. Thực tế mà nói, tôi không chắc mình có từng gặp một vị luật sư doanh nghiệp nào mà lại không cho rằng công việc của họ là vô tích sự không nữa. Chuyện tương tự cũng có thể áp dụng với các ngành nghề mới mà tôi đã nói ở trên. Có hẳn một tầng lớp người mà nếu bạn gặp họ ở một bữa tiệc và bạn kể rằng công việc bạn đang làm khá thú vị (như một nhà nhân chủng học chẳng hạn) thì họ sẽ muốn lờ đi, không đề cập chút xíu nào đến nghề nghiệp họ đang làm. Hãy mời họ thêm vài ly nữa và họ sẽ bùng nổ với chuyện rằng cái nghề họ đang làm nó vô nghĩa và ngu ngốc như thế nào.

Có một sự bạo hành tâm lý sâu sắc ở đây. Làm thế nào mà khi một người vừa mới bắt đầu nói về niềm tự hào của họ trong công việc thì người khác lại thầm nghĩ rằng công việc của mình lẽ ra không nên tồn tại? Làm sao mà chuyện đó không gây ra một cảm giác giận dữ và phẫn nộ sâu sắc cho được?

Thế nhưng, thật là một sự sáng tạo cừ khôi của xã hội khi giai cấp thống trị đã tìm được cách hướng sự giận dữ đó đến những người đang làm các công việc thực sự có ý nghĩa, y như trường hợp những người chuyên cá ở trên. Ví dụ: Trong xã hội của chúng ta dường như có một quy tắc chung là: Một công việc mang lại lợi ích cho người khác càng rõ ràng bao nhiêu thì khả năng người ta được trả tiền để làm công việc đó càng ít bấy nhiêu. Một lần nữa, rất khó để có phương pháp đo lường khách quan, nhưng chúng ta có một cách khác để biết, đó là đặt ra câu hỏi: Điều gì sẽ xảy ra nếu toàn bộ những người làm kiểu công việc

như vậy đều biến mất? Chúng ta sẽ ra sao nếu các y tá, người thu gom rác hay thợ máy đều tan biến hết vào không trung như làn khói. Chắc chắn, hậu quả sẽ thấy tức thời và thật khủng khiếp. Một thế giới không có giáo viên hay các công nhân bốc vác sẽ sớm gặp rắc rối, và thậm chí một thế giới không có các tiểu thuyết gia hay nhạc sĩ cũng sẽ không còn là chính nó. Nhưng không rõ là nhân loại sẽ phải chịu đựng điều gì khi tất cả các CEO, nhà vận động hành lang, nhà nghiên cứu PR, chuyên gia thẩm định rủi ro tài chính, nhân viên tiếp thị qua điện thoại, nhân viên tư vấn pháp lý đều biến mất. (Nhiều người nghĩ rằng nhân loại sẽ trở nên tốt hơn một cách rõ rệt). Thế mà quy tắc này vẫn được áp dụng cho rất nhiều loại công việc, trừ một số ít trường hợp ngoại lệ như nghề bác sĩ.

Tệ hơn nữa, dường như có một nhận thức phổ biến rằng đây là quy tắc mà thế giới này nên tuân theo. Đây là một trong những thế mạnh bí mật của chủ nghĩa dân túy cánh hữu. Bạn có thể thấy điều này khi nhớ lại chuyện các báo lá cải nổi giận chỉ trích các công nhân tàu điện ngầm đã khiến thành phố London bị tê liệt trong suốt các cuộc tranh chấp về lao động. Các công nhân tàu điện ngầm có thể làm tê liệt cả thành phố cho thấy công việc của họ thực sự cần thiết, nhưng dường như đây lại chính là thứ khiến mọi người khó chịu. Chuyện ở Hoa Kỳ thậm chí còn rõ ràng hơn khi Đảng Cộng hòa<sup>2</sup> đã đạt được thành công đáng kể trong việc huy động sự phẫn nộ trong dân chúng để chống lại giáo viên và công nhân ngành sản xuất xe hơi (thay vì chống lại cấp quản lý giáo dục và nhà máy sản xuất, những người thực sự gây ra rắc rối) vì lý do lương bổng và phúc lợi của họ gây trở ngại cho ngân sách. Cứ như thể người ta muốn nói với các giáo

viên và công nhân sản xuất xe hơi là: “Nhưng các người còn được dạy dỗ trẻ con, còn được làm ra xe. Các người có công việc thực sự. Vậy mà các người còn đòi hỏi thêm chế độ lương hưu và chăm sóc sức khỏe của tầng lớp trung lưu hả?”

Những người lao động thực sự có năng suất cao không ngừng bị chèn ép và bóc lột. Số người còn lại được chia ra thành hai tầng lớp: Một tầng lớp gồm những người thất nghiệp đang gây khủng hoảng toàn cầu, và một tầng lớp khác, đông đảo hơn, gồm những người về cơ bản được trả tiền để không làm gì cả – họ giữ các vị trí vốn được đặt ra để đồng nhất họ với quan điểm và sự nhạy cảm của giai cấp thống trị (quản lý, hành chính...) và các biểu tượng tài chính của nó, nhưng đồng thời những người này cũng ấp ủ một sự phẫn nộ đối với những người thực sự làm việc và có giá trị không thể chối cãi đối với xã hội. Rõ ràng, kiểu hệ thống như thế này không được chủ ý thiết kế như vậy, mà nó được hình thành từ gần một thế kỷ thử và sai. Và đó là lý do duy nhất để giải thích vì sao không phải ai trong chúng ta cũng được làm việc ba đến bốn giờ mỗi ngày, bất chấp năng lực công nghệ của chúng ta đã đạt đến trình độ như thế nào.

Nếu từng có một bài báo mang tính giả thuyết được công nhận dựa trên sự đón nhận của công chúng thì đây chính là bài báo này. “Về hiện tượng các công việc vô nghĩa” đã tạo nên một vụ nổ lớn.

Nó đã trở thành một hiện tượng và được lan truyền rộng rãi gần như ngay lập tức. Chỉ trong vài tuần, bài tiểu luận của tôi đã được dịch sang ít nhất 12 ngôn ngữ, bao gồm tiếng Đức, Na Uy,

Thụy Điển, Pháp, Séc, Rumani, Nga, Thổ Nhĩ Kỳ, Latvia, Ba Lan, Hy Lạp, Estonia, Catalan và Hàn Quốc. Nó còn được các tờ báo ở Thụy Sĩ và Úc đăng lại. Trang web của *Strike!*, nơi đăng bài viết gốc, đã nhận được hơn một triệu lượt xem và thường xuyên bị nghẽn do lượng truy cập quá lớn. Các trang blog mọc lên như nấm. Phần bình luận chứa đầy những lời thú nhận từ giới cổ cồn trắng. Người ta còn viết thư cho tôi để xin lời khuyên hoặc để chia sẻ rằng tôi đã truyền cảm hứng cho họ từ bỏ công việc hiện tại và đi tìm thứ gì đó có ý nghĩa hơn. Đây là một phản hồi đầy nhiệt tình (tôi đã thu thập hàng trăm phản hồi như vậy) từ phần bình luận của độc giả tờ *Canberra Times* của Úc:

Tuyệt! Chuẩn không cần chỉnh! Tôi là một luật sư luật doanh nghiệp (cụ thể là luật sư về thuế). Tôi chẳng có đóng góp gì cho thế giới này và luôn cảm thấy mình thật khốn khổ. Tôi không thích khi người khác dám nói với tôi: “Tại sao anh lại làm việc này?”, bởi vì rõ ràng là chuyện không chỉ có thế. Dường như đây là cách duy nhất mà tôi đóng góp cho cái nhóm “một phần trăm dân số” kia, đổi lại họ thường cho tôi một ngôi nhà ở Sydney để nuôi nấng các đứa con trong tương lai của tôi... Nhờ công nghệ, chúng ta có thể chỉ mất hai ngày để đạt được hiệu quả công việc của năm ngày như trước kia. Nhưng vì lòng tham và hội chứng tỏ vẻ bận rộn mà chúng ta đã trở thành nô lệ để đem đến lợi ích cho người khác và quên đi những khát vọng của riêng mình. Cho dù bạn tin vào chuyện con người được ban cho trí thông minh hay thuyết tiến hóa thì chúng ta không được tạo ra để làm việc – vì thế đối với tôi, tất cả chỉ là lòng tham được thúc đẩy bởi chuyện lạm phát giá cả các nhu yếu phẩm.

Có lần, tôi nhận được tin nhắn từ một người hâm mộ ẩn danh, anh ta đang là thành viên của một nhóm chia sẻ về đề tài này trong cộng đồng những người làm dịch vụ tài chính. Anh ta cho biết ngày hôm đó đã nhận được đến năm email với nội dung chính là bài báo này (hẳn là một tín hiệu cho thấy những người làm dịch vụ tài chính không có nhiều việc để làm). Điều này không trả lời được cho câu hỏi rằng có bao nhiêu người thực sự có cùng suy nghĩ như vậy về công việc của mình – thay vì nói rằng, việc lan truyền bài viết được xem như một cách gợi ý tinh tế cho người khác. Nhưng chẳng bao lâu sau thì những số liệu thống kê dần xuất hiện.

Ngày 5 tháng 1 năm 2015, khoảng hơn một năm sau khi bài báo được phát hành, vào ngày thứ Hai đầu tiên của năm mới – ngày nhiều người dân thành phố London quay trở lại với công việc sau một kỳ nghỉ đông dài – có ai đó đã gỡ hàng loạt bảng quảng cáo ở bãi đậu xe ngầm London và thay bằng một loạt tranh cổ động có các câu trích dẫn từ bài báo của tôi, có thể kể ra như:

- Rất nhiều người dành cả cuộc đời để làm các công việc mà họ thậm chí tin rằng chúng thực sự không cần thiết.
- Cứ như có ai đó đang tạo ra những công việc vô bổ chỉ nhằm mục đích bắt tất cả chúng ta phải làm việc.
- Tình huống này gây ra những thiệt hại khá đáng kể về mặt đạo đức và tinh thần. Nó tạo nên một vết sẹo trong tâm hồn của chúng ta. Nhưng, hầu như không có ai nói về vấn đề này cả.
- Tại sao có tình trạng khi một người vừa mới bắt đầu nói về niềm tự hào trong công việc thì người khác lại thậm chí nghĩ rằng công việc của mình lẽ ra không nên tồn tại?

Sự phản ứng với những tranh cổ động này lại tạo nên một cuộc tranh luận lớn trên các phương tiện truyền thông. Kết quả là công ty chuyên về khảo sát ý kiến YouGov quyết định sẽ kiểm định giả thuyết này và thực hiện một cuộc khảo sát đối với người dân Anh bằng cách sử dụng chính những thông tin của bài viết của tôi, ví dụ như: “Công việc của bạn có mang lại những đóng góp ý nghĩa cho thế giới không?”. Thật đáng kinh ngạc là hơn  $\frac{1}{3}$  số người tham gia khảo sát – khoảng 37% – trả lời là họ tin rằng công việc của mình vô nghĩa (có 50% tin rằng công việc của họ có ý nghĩa, còn 13% thì không xác định được).

Con số này gần gấp đôi con số mà tôi dự kiến – tôi đã hình dung rằng tỷ lệ các công việc vô nghĩa sẽ nằm ở khoảng 20%. Không chỉ vậy, một cuộc khảo sát diễn ra ở Hà Lan sau đó cũng có kết quả tương tự. Thực ra là còn cao hơn một chút, khoảng 40% người lao động Hà Lan cho rằng công việc của họ chẳng có lý do gì để mà tồn tại.

Vậy là giả thuyết đó không chỉ được xác nhận qua phản ứng của công chúng, mà nó còn được các số liệu thống kê chứng minh là đúng.

\*\*\*

Như vậy, chúng ta đang có một hiện tượng xã hội quan trọng mà hầu như nó chưa nhận được sự chú ý nghiêm túc. Chuyện gợi ra để mọi người có dịp nói về nó đã làm nhiều người thấy nhẹ nhõm. Rõ ràng là nó đã sẵn sàng để được mổ xẻ kỹ càng hơn.

Những gì tôi muốn làm ở cuốn sách này là nghiên cứu một cách có hệ thống hơn so với bài viết ban đầu của mình Bài viết năm

2013 dành cho một tạp chí. Thực ra, bài viết ấy chỉ là một phần trong một loạt các lập luận mà tôi đang phát triển liên quan đến vấn đề: Hệ tư tưởng tân tự do – neoliberal (“thị trường tự do”), đã thống trị thế giới từ thời của Reagan và Thatcher, thực ra lại hoàn toàn đi ngược lại với những gì nó được cho là hướng đến; nó thật sự là một dự án chính trị đội lốt dự án kinh tế.

Tôi đã đi đến kết luận này vì dường như đó là cách duy nhất để giải thích chuyện những người nắm quyền lực hành xử như thế nào trong thực tế. Trong khi những lời hoa mỹ về tân tự do luôn nói về chuyện giải phóng sự kỳ diệu của thị trường và đặt hiệu quả kinh tế lên trên mọi giá trị khác, thì nhìn chung, tác động từ các chính sách thị trường tự do lại là tốc độ tăng trưởng kinh tế chậm chạp ở mọi nơi, trừ Ấn Độ và Trung Quốc. Các tiến bộ khoa học và công nghệ đã bị đình trệ. Và lần đầu tiên sau hàng thế kỷ, giới trẻ ở các đất nước giàu có nhất lại đón chờ một cuộc sống tương lai ít thịnh vượng hơn so với thế hệ ông cha. Tuy vậy, khi quan sát thấy các tác động này, những người ủng hộ hệ tư tưởng thị trường chỉ phản ứng bằng cách yêu cầu một liều lượng mạnh hơn của cùng một loại thuốc, và các chính trị gia đơn giản là đáp ứng cho họ. Chuyện này khiến tôi thấy kỳ quặc. Nếu một công ty tư nhân thuê một chuyên viên tư vấn để lập kế hoạch kinh doanh và kế hoạch đó ảnh hưởng xấu đến lợi nhuận thì chuyên viên đó hẳn là bị sa thải ngay lập tức, hoặc ít nhất anh ta cũng được yêu cầu phải đưa ra kế hoạch khác. Còn trong các kế hoạch cải cách thị trường tự do, chuyện đó hầu như không xảy ra. Kế hoạch càng mang lại thất bại thì người ta càng cố gắng thực hiện nó. Kết luận hợp lý duy nhất là: Mục đích kinh tế không phải là điều mà dự án này nhắm đến.

Nếu không vì mục đích kinh tế thì là cái gì? Với tôi, có vẻ như câu trả lời nằm trong tư duy của các chính trị gia. Hầu hết những người ra quyết định chủ chốt như thế này đều học đại học vào những năm 1960, thời kỳ mà trường đại học là trung tâm của các vấn đề chính trị nóng bỏng, và họ cảm thấy rằng những điều như vậy không bao giờ nên xảy ra nữa. Hậu quả là, trong khi cũng có thể họ quan tâm đến các chỉ số kinh tế trên đà suy giảm, thì đồng thời họ cũng rất hào hứng khi thấy người giàu thì ngày càng giàu lên và có nhiều quyền lực hơn, còn những thứ thách thức quyền lực của họ thì ngày một suy yếu. Sự suy yếu này là kết quả của toàn cầu hóa kết hợp với sự suy sụp của các công đoàn, cộng thêm sự hình thành của một lực lượng lao động hay lo lắng và làm việc quá sức. Điều này có thể không tốt về mặt kinh tế, nhưng về chính trị nó đạt hiệu quả như trong mơ. Nếu không có gì khác xảy ra, họ chẳng có mấy động lực để từ bỏ các chính sách như vậy. Tất cả những gì tôi đã làm trong bài tiểu luận là tuân theo nguyên tắc: Bất cứ khi nào thấy ai đó làm điều gì đó nhân danh hiệu quả kinh tế mà lại trông có vẻ hoàn toàn phi lý về mặt kinh tế (ví dụ như trả lương cao để người ta không làm gì), tốt nhất là ta nên tự hỏi: “Ai được hưởng lợi?” và họ hưởng lợi như thế nào.

Đây là một cách tiếp cận ít theo thuyết âm mưu chứ không phải là *phản thuyết âm mưu*. Tôi đặt ra câu hỏi rằng: Tại sao *không* có ai hành động gì? Các trào lưu kinh tế diễn ra với đủ mọi lý do, nhưng chỉ cần chúng gây trở ngại cho những người giàu có và quyền thế, thì họ sẽ gây sức ép để các thể chế phải đứng ra giải quyết. Đây là lý do vì sao trong cuộc khủng hoảng tài chính năm 2008-2009, các ngân hàng lớn được chính phủ giải cứu trong khi những người vay thế chấp bình thường thì không. Như chúng ta

đã thấy, các công việc vô nghĩa được sinh với nhiều nguyên nhân khác nhau. Câu hỏi thực sự tôi đặt ra ở đây là: Tại sao không ai can thiệp (“có âm mưu”, nếu bạn thích cách nói này) và làm gì đó về vấn đề này?

\*\*\*

Trong cuốn sách này tôi muốn làm nhiều hơn thế.

Tôi tin rằng hiện tượng việc làm vô nghĩa có thể cung cấp cho chúng ta một cái nhìn sâu sắc hơn nhiều về các vấn đề xã hội. Chúng ta cần phải tự hỏi mình, làm thế nào mà một tỷ lệ lớn lực lượng lao động lại thấy công việc mình đang làm là vô bổ, và tại sao nhiều người lại tin rằng tình trạng này là bình thường, là không thể tránh khỏi, thậm chí là đáng ao ước? Kỳ lạ hơn, tại sao những người ngoài mặt thì ủng hộ tình trạng công việc vô nghĩa – thậm chí còn cho là hoàn toàn phù hợp khi những người làm công việc vô nghĩa được trả lương và được khen ngợi nhiều hơn những người còn lại – lại cũng có lúc thấy chán nản và khổ sở khi được trả tiền để không làm gì, hoặc không đem lại ích lợi gì cho người khác?

Rõ ràng có một mớ bòng bong những ý tưởng mâu thuẫn ở đây. Và một điều tôi muốn làm với cuốn sách này là sắp xếp chúng lại cho trật tự. Điều này đồng nghĩa với việc đặt ra các câu hỏi thực tế như: Làm thế nào mà hiện tượng việc làm vô nghĩa có thể xảy ra? Điều đó cũng có nghĩa là đặt ra những câu hỏi lịch sử đầy sâu sắc như: Khi nào và bằng cách nào mà chúng ta lại tin rằng sự sáng tạo là đau đớn? Hoặc làm thế nào chúng ta nghĩ

rằng có thể đem thời gian của người khác đi bán? Và trên hết, tôi muốn đặt ra những câu hỏi cơ bản về bản chất con người.

Tôi viết cuốn sách này cũng nhằm phục vụ một mục đích chính trị.

Tôi muốn cuốn sách trở thành một mũi tên nhắm vào trung tâm nền văn minh của chúng ta. Có những điều vô cùng sai trái mà chúng ta tự gây ra cho chính mình. Chúng ta đã trở thành một nền văn minh dựa trên “làm việc” – thậm chí không phải là “làm việc có ích” mà chỉ đơn thuần là “làm để mà có làm”. Chúng ta tin rằng những ai không chăm chỉ làm công việc mà họ không thích đều là những người xấu, không xứng đáng với tình yêu, sự quan tâm hoặc giúp đỡ từ cộng đồng của họ, như thể chúng ta đã dần làm quen với việc biến chính mình thành nô lệ. Khi chúng ta nhận thức ra rằng chúng ta dành phân nửa thời gian để làm những việc hoàn toàn vô nghĩa hoặc có hiệu quả trái ngược với mong muốn của ta (thường là làm theo lệnh của một người mà ta không ưa), thì cách phản ứng chủ yếu của chúng ta là cảm thấy bị giày vò vì sự giận dữ trước cái thực tế rằng có thể có những người không bị sa vào cái bẫy này như mình. Kết quả là sự thù ghét, oán hận và nghi ngờ đã trở thành chất kết dính gắn kết toàn xã hội lại với nhau. Đây là một tình trạng thảm họa của vấn đề việc làm. Tôi mong nó sẽ kết thúc.

Nếu cuốn sách này có thể đóng góp cho việc kết thúc thảm họa đó thì thật không uổng công tôi viết ra.

## CHƯƠNG 1

### THẾ NÀO LÀ CÔNG VIỆC VÔ NGHĨA?

**H**ãy bắt đầu với một ví dụ điển hình về cái gọi là việc làm nhảm nhí.

Kurt làm việc cho một nhà thầu phụ của quân đội Đức. Hay nói đúng hơn... anh ta được thuê bởi một nhà thầu phụ của một nhà thầu phụ của một nhà thầu phụ của quân đội Đức. Đây là mô tả của Kurt về công việc của mình:

Quân đội Đức có một nhà thầu phụ về công nghệ thông tin (CNTT).

Công ty CNTT có một nhà thầu phụ làm công việc hậu cần của họ.

Công ty hậu cần có một nhà thầu phụ làm công việc quản lý nhân sự cho họ, và tôi làm việc cho công ty quản lý nhân sự đó.

Hãy giả sử rằng người lính A chuyển chỗ ngồi qua một phòng làm việc khác, cách chỗ cũ hai căn phòng, nằm cùng một tầng. Thay vì chỉ cần xách máy tính của mình đến chỗ ngồi mới thì anh ta phải điền vào một mẫu đơn.

Nhà thầu phụ CNTT sẽ nhận mẫu đơn, đọc và phê duyệt nó, rồi chuyển tiếp cho công ty hậu cần.

Công ty hậu cần sau đó sẽ phê duyệt việc di chuyển chỗ ngồi của anh lính và gửi yêu cầu nhân sự cho công ty chúng tôi.

Tiếp theo, nhân viên văn phòng trong công ty của tôi sẽ làm mấy việc của họ rồi đến lượt tôi xuất hiện.

Tôi nhận được một email: “Hãy có mặt ở doanh trại B vào thời điểm C”. Thường thì những doanh trại đó cách nhà tôi khoảng 100-500 km, vì vậy tôi sẽ phải thuê một chiếc xe.

Tôi lái chiếc xe ấy đến doanh trại, báo bộ phận điều phối biết rằng tôi đã đến nơi, điền vào một mẫu đơn, tháo máy tính, cho máy tính vào hộp, niêm phong hộp, nhờ một anh chàng từ công ty hậu cần mang cái hộp đến phòng bên cạnh, tôi lại mở hộp, điền vào một mẫu đơn khác, nối máy tính, gọi về bộ phận điều phối để cho họ biết tôi làm mất bao lâu, đợ thêm một vài chữ ký, lái xe về nhà, gửi thư cho bộ phận điều phối với tất cả giấy tờ và sau đó nhận tiền.

Và như vậy, thay vì người lính tự mang máy tính của mình đi khoảng năm mét, thì có đến hai người phải làm việc đó trong sáu đến mười giờ, điền vào khoảng mười lăm trang giấy tờ, và lãng phí bốn trăm euro tiền thuế của người dân.

Điều này nghe có vẻ giống như một ví dụ kinh điển về thói quan liêu lố bịch trong quân đội, thứ mà Joseph Heller đã biến nó trở nên nổi tiếng trong cuốn tiểu thuyết *Catch-22* xuất bản năm 1961 của ông, ngoại trừ một yếu tố chính: Hầu như không ai trong câu chuyện trên thực sự làm việc cho quân đội. Nói cho chính xác, họ là một phần của khu vực tư nhân. Tất nhiên, đã từng có thời mà bất kỳ quân đội quốc gia nào cũng có bộ phận thông tin liên lạc, hậu cần và nhân sự của riêng mình, nhưng ngày nay tất cả phải được thực hiện thông qua nhiều lớp nhà thầu tư nhân.

Công việc của Kurt có thể được coi là ví dụ điển hình cho công việc vô nghĩa vì một lý do đơn giản: Nếu vị trí của Kurt bị loại bỏ, nó không gây ra sự khác biệt rõ rệt nào với thế giới. Chắc chắn mọi thứ sẽ được cải thiện vì các căn cứ quân sự của Đức rồi sẽ đưa ra một cách hợp lý hơn để di chuyển thiết bị. Điều quan trọng là không chỉ có mỗi công việc của Kurt là vô lý, mà bản thân Kurt cũng hoàn toàn nhận thức được điều này. (Trên thực tế, ở trang blog mà Kurt đăng câu chuyện của mình, anh đã phải bảo vệ quan điểm công việc của anh là vô nghĩa trước hàng tá những người đam mê thị trường tự do – họ tranh cãi rằng vì công việc của Kurt xuất phát từ lĩnh vực tư nhân, nên theo định nghĩa, nó phải phục vụ một mục đích hợp lý nào đó).

Tôi cho rằng công việc của Kurt thể hiện rõ nét một công việc vô nghĩa: Nó hoàn toàn vô nghĩa đến nỗi ngay cả người thực hiện nó mỗi ngày cũng không thể tự thuyết phục bản thân rằng anh ta có một lý do chính đáng để làm công việc đó. Có thể anh ta không thừa nhận điều này với đồng nghiệp của mình – thường anh ấy có những lý do rất chính đáng để không làm như vậy – nhưng anh tin chắc rằng công việc của mình là vô nghĩa.

Vì vậy, hãy xem như đây là một định nghĩa tạm thời ban đầu.

*Định nghĩa tạm thời: Công việc vô nghĩa là một hình thức việc làm hoàn toàn vô nghĩa, không cần thiết, hoặc có tính độc hại, mà đến cả người làm công việc đó cũng không thể biện minh cho sự tồn tại của nó.*

Có một số việc vô nghĩa đến mức người ta thậm chí không để ý đến nếu người làm công việc đó đột nhiên biến mất. Chuyện này thường xảy ra ở khu vực công:

### **Công chức Tây Ban Nha bỏ việc trong sáu năm để nghiên cứu lý thuyết Spinoza**

– Báo *Jewish Times*, ngày 26 tháng 2 năm 2016

Báo chí Tây Ban Nha đưa tin rằng một công chức của đất nước này đã nhận lương trong ít nhất sáu năm rỗng nhưng không hề làm việc, mà dành thời gian đó để trở thành chuyên gia viết về lý thuyết của nhà triết học Do Thái Baruch Spinoza.

Trang tin *euronews.com* tuần trước đưa tin: Tháng trước, một tòa án ở Cadiz, miền nam Tây Ban Nha, đã ra lệnh cho Joaquin Garcia, 69 tuổi, phải nộp phạt khoảng 30.000 đô-la vì đã không đến làm việc tại nhà máy nước Agua de Cadiz, nơi Garcia được thuê làm kỹ sư từ năm 1996.

Sự vắng mặt của ông lần đầu tiên bị phát hiện vào năm 2010, khi Garcia chuẩn bị được trao huy chương vì phục vụ lâu dài. Phó Thị trưởng Jorge Blas Fernandez đã có những nghi vấn dẫn đến việc ông phát hiện ra rằng đã không ai nhìn thấy Garcia tại văn phòng làm việc suốt sáu năm trước đó.

Khi được tờ *El Mundo* tiếp cận, các nguồn tin giấu tên gần gũi với Garcia cho biết ông đã dành nhiều năm trước năm 2010 để nghiên cứu các tác phẩm của Spinoza, một nhà dị giáo người Do Thái sống ở thế kỷ XVII tại Amsterdam. Một nguồn tin của *El Mundo* cho biết Garcia đã trở thành chuyên gia về Spinoza, nhưng phủ nhận chuyện Garcia không bao giờ đi làm mà nói rằng ông ta thỉnh thoảng cũng có đến nơi làm việc.

Câu chuyện này trở thành tin nóng ở Tây Ban Nha. Vào thời điểm đất nước đang trải qua suy thoái kinh tế và tỷ lệ thất nghiệp cao, có vẻ thật đáng phẫn nộ khi có những công chức có thể không đi làm trong nhiều năm mà không ai nhận ra. Tuy nhiên, lời thanh minh của Garcia không phải là không có cơ sở. Ông ta giải thích rằng mình đã nhiều năm làm công việc giám sát nhà máy xử lý nước ở thành phố. Dưới áp lực của những người lãnh đạo cấp cao vốn ghét Garcia vì khuynh hướng chính trị của ông, ban quản trị nhà máy đã từ chối giao việc cho Garcia. Tình trạng này làm ông mất tinh thần đến mức phải tìm đến sự giúp đỡ của các chuyên gia vì trầm cảm. Sau khi tham khảo ý kiến từ chuyên gia tâm lý, cuối cùng Garcia quyết định thay vì ngồi một chỗ suốt ngày và giả vờ bận rộn thì ông thuyết phục ban quản trị nhà máy rằng mình sang tòa thị chính làm việc, và báo với tòa thị chính rằng ông sang nhà máy nước làm việc, rồi ông đi về nhà và tìm cách làm những việc hữu ích hơn.

Các câu chuyện tương tự như trên xuất hiện khá phổ biến trong khu vực công. Một câu chuyện thường thấy là về các bưu tá thay vì giao thư cho khách thì họ bỏ vào tủ, nhà kho hoặc thùng rác – kết quả là hàng tấn thư và hàng hóa chất đống trong nhiều năm mà không ai phát hiện ra. Cuốn tiểu thuyết *The Pale King* của David Foster Wallace, kể về cuộc sống bên trong một văn phòng dịch vụ kiểm toán nội bộ, thậm chí còn đi xa hơn: Cao trào của câu truyện là khi một kiểm toán viên chết tại bàn làm việc ở tư thế ngồi trên ghế trong nhiều ngày, trước khi có ai đó nhận ra. Chuyện này có vẻ hài hước và vô lý, nhưng vào năm 2002 có một chuyện gần giống y như vậy đã xảy ra ở Helsinki. Một kiểm toán

viên thuế Phần Lan đã chết ngồi tại bàn làm việc của mình suốt hơn bốn mươi tám giờ trong khi có ba mươi đồng nghiệp vẫn liên tục làm việc quanh anh ta. Sếp anh ta nhớ lại: “Mọi người nghĩ rằng anh ấy muốn được yên tĩnh làm việc nên không ai quấy rầy” – xét cho kỹ thì đây cũng là lối suy nghĩ thận trọng của họ.

Dĩ nhiên, những câu chuyện như thế này đã truyền cảm hứng cho các chính trị gia trên toàn thế giới để kêu gọi giao cho các công ty tư nhân vai trò lớn hơn – và tuyên bố rằng những câu chuyện lạm dụng như vậy sẽ không xảy ra ở khu vực tư nhân. Đến nay thì điều này vẫn khá đúng khi chúng ta chưa từng nghe nói đến chuyện nhân viên giao hàng của FedEx hay UPS vứt bỏ hàng của khách mà không giao. Tuy vậy, khu vực tư nhân cũng có đủ loại vấn đề của riêng nó, thường là nhẹ nhàng hơn và mức độ điên khùng cũng đa dạng – ví dụ như câu chuyện của Kurt ở trên. Cần phải nhận ra sự trở trêu rằng, trong thực tế thì Kurt cuối cùng đã làm việc cho quân đội Đức, trong khi quân đội Đức vốn bị than phiền về nhiều thứ nhưng lại chưa bao giờ bị than phiền là làm việc thiếu hiệu quả.

Nếu những ví dụ trên là chính xác, thì sự khác biệt chủ yếu giữa khu vực công và khu vực tư nhân không phải là bên nào có nhiều hay ít công việc vô nghĩa hơn, hay khác biệt về loại công việc vô nghĩa của mỗi bên, mà sự khác biệt nằm ở chỗ: Công việc vô nghĩa, thừa thãi trong khu vực tư nhân có thể được giám sát chặt chẽ hơn so với khu vực công, dù không phải lúc nào cũng vậy. Như chúng ta đã biết, tại các ngân hàng, công ty dược phẩm và công ty kỹ thuật thì số lượng nhân viên được phép dành phần lớn thời gian để truy cập mạng xã hội là rất cao, nhưng vẫn có những giới hạn. Nếu như Kurt chỉ đơn giản là trốn việc để theo đuổi tư tưởng

của triết học Do Thái thế kỷ XVII thì anh ta sẽ dễ dàng bị thay thế bằng người khác. Nếu nhà máy nước Cadiz được tư nhân hóa, Joaquin Garcia có thể vẫn bị lãnh đạo trù dập nhưng ông ta sẽ phải ngồi yên ở bàn giấy, giả bộ làm việc hoặc phải ra đi và kiếm một công việc khác.

Tôi sẽ để độc giả tự quyết định xem chuyện như vậy có nên được coi là một sự cải thiện hay không.

Sát thủ có phải là công việc vô nghĩa không?

Để tóm tắt lại, tôi gọi “công việc vô nghĩa” là loại công việc mà toàn bộ hoặc phần lớn các nhiệm vụ trong đó được chính người thực hiện thấy là vô nghĩa, là không cần thiết, hoặc thậm chí là độc hại. Những công việc mà nếu nó biến mất thì cũng không gây ảnh hưởng gì. Quan trọng nhất, đó là loại công việc mà người làm chúng cũng cảm thấy rằng chúng không nên tồn tại.

Chủ nghĩa tư bản ngày nay dường như tràn ngập những công việc như vậy. Như tôi đã đề cập ở phần mở đầu, cuộc thăm dò của YouGov cho thấy ở nước Anh chỉ có 50% người lao động chắc chắn rằng công việc của họ có đem lại lợi ích cho thế giới, còn đến 37% người lao động thì chắc chắn rằng công việc của họ hoàn toàn vô bổ. Một cuộc thăm dò khác do công ty Schouten & Nelissen thực hiện tại Hà Lan cho thấy có đến 40% người lao động cho rằng công việc của họ là vô nghĩa. Nghĩ kỹ thì các số liệu thống kê này thật đáng kinh ngạc. Dù sao đi nữa, vẫn có một tỷ lệ rất lớn các công việc liên quan đến việc thực hiện những nhiệm vụ mà không ai có thể xem là vô nghĩa. Người ta phải giả định rằng,

với câu hỏi: “Công việc của bạn có tạo ra bất kỳ sự khác biệt có ý nghĩa nào trên thế giới không?”, thì gần như không có bất kỳ y tá, tài xế xe buýt, nha sĩ, người quét đường, nông dân, giáo viên âm nhạc, thợ sửa chữa, thợ làm vườn, lính cứu hỏa, nhà thiết kế bối cảnh, thợ sửa ống nước, nhà báo, thanh tra an toàn, nhạc sĩ, thợ may, và nhân viên bảo vệ trường học nào trả lời “không”. Nghiên cứu riêng của tôi cho thấy rằng, nhân viên bán hàng, nhân viên phục vụ nhà hàng và những người làm các công việc cung cấp dịch vụ cấp thấp khác, cũng hiếm khi thấy mình đang làm những công việc vô nghĩa. Rất nhiều người làm nghề dịch vụ ghét công việc của mình, nhưng ngay cả những người này cũng nhận thấy công việc của họ có ý nghĩa đối với thế giới.

Vì thế, nếu có 37-40% người lao động của một quốc gia cho rằng công việc của họ không tạo ra ảnh hưởng gì đến thế giới, và một số lượng không nhỏ khác cũng nghi ngờ về ý nghĩa công việc của mình, thì ta có thể rút ra kết luận rằng: Bất kỳ nhân viên văn phòng nào nghi ngờ mình đang làm một công việc vô nghĩa thì nghĩa là họ chắc chắn như vậy.

\*\*\*

Điều chính yếu mà tôi muốn làm trong chương đầu tiên là đưa ra định nghĩa về công việc vô nghĩa theo ý của tôi. Trong chương tiếp theo, tôi sẽ đưa ra bảng phân loại cho các công việc mà tôi tin là công việc vô nghĩa. Điều này sẽ mở đường cho các chương sau thảo luận về sự hình thành các công việc vô nghĩa, tại sao chúng lại trở nên phổ biến và đánh giá các tác động tâm lý, xã hội và chính trị của chúng. Tôi tin rằng những hiệu ứng này có tính nguy

hại sâu sắc. Chúng ta đã tạo ra những xã hội nơi mà phần lớn dân chúng bị mắc kẹt trong các việc làm vô ích, họ đã trở nên phần nộ và coi thường những ai làm công việc có ích nhất cho xã hội, cũng như coi thường những người làm công việc không ăn lương. Nhưng trước khi chúng ta có thể phân tích tình huống này, ta cần phải điếm ra một số ý phản biện tiềm năng.

Bạn đọc có thể đã nhận thấy một sự mơ hồ nhất định trong định nghĩa ban đầu của tôi. Tôi mô tả các công việc vô nghĩa là liên quan đến các công việc mà người thực hiện coi là “vô nghĩa, không cần thiết hoặc thậm chí là độc hại”. Nhưng tất nhiên, loại công việc *không có ảnh hưởng đáng kể* đến thế giới và loại công việc *có ảnh hưởng xấu* đến thế giới thì không giống nhau. Hầu như ai cũng công nhận là nghề sát thủ của mafia, nhìn chung, gây nguy hại cho thế giới, nhưng liệu bạn có thể gọi công việc sát thủ là nhảm nhí hay không? Chuyện này có cảm giác sai sai thế nào ấy!

Như Socrates đã nói, khi định nghĩa của chúng ta lại mang đến những kết quả mà trực giác của chúng ta thấy sai thì đó là vì chúng ta không nhận thức được những gì chúng ta thực sự nghĩ. (Do đó, ông gợi ý rằng vai trò thực sự của các nhà triết học là nói cho mọi người biết những gì họ đã biết nhưng không nhận ra rằng mình biết. Người ta có thể lập luận rằng công việc của các nhà nhân chủng học như tôi cũng tương tự vậy). Rõ ràng là nhiều người thấy cụm từ “công việc vô nghĩa” nghe quen quen và nó có một ý nghĩa nào đó đối với họ. Điều này nghĩa là, ít nhất ở một mức độ trực giác nào đó, tâm trí họ có một tiêu chí cho phép họ nói: “Việc này thật nhảm nhí”, hay “Việc này tệ thật nhưng tôi cũng không thể nói là nó nhảm nhí”. Nhiều người làm các công

việc độc hại cảm thấy cụm từ này phù hợp với họ, một số khác thì hoàn toàn không. Cách tốt nhất để làm rõ các tiêu chí này là tìm hiểu các trường hợp ở ngay lẫn ranh.

Vậy thì, tại sao ta lại thấy sai sai khi nói rằng nghề sát thủ của mafia là việc vô nghĩa?

Tôi cho rằng có nhiều nguyên do, nhưng một trong số đó là sát thủ không nói dối về nghề nghiệp của họ (điều này khác với người làm chuyên gia theo dõi ngoại tệ hay khảo sát tiếp thị nhân hàng). Đúng là một tay mafia thì thường tự nhận mình là “doanh nhân”, nhưng trong chừng mực nào đó thì anh ta vẫn thể hiện bản chất nghề nghiệp thực sự của mình, anh ta có khuynh hướng thẳng thắn về những gì mình làm. Anh ta không giả vờ rằng công việc của mình có ích cho xã hội, cũng không giả vờ rằng việc anh ta làm có đóng góp cho sự thành công của cả một đội ngũ cung cấp sản phẩm hay dịch vụ (ma túy hay mại dâm...). Còn nếu anh ta có giả vờ đi nữa thì chuyện đó cũng chỉ thoáng nhẹ như lông hồng.

Điều này cho phép chúng ta tinh chỉnh lại định nghĩa của mình. Công việc vô nghĩa không chỉ là những việc vô bổ hay có hại, mà thường phải đi đôi với một số mức độ giả vờ và gian lận nào đó. Người làm loại công việc này cảm thấy họ bị bắt buộc phải giả vờ rằng họ có lý do chính đáng cho công việc của mình tồn tại, ngay cả khi trong lòng họ thấy những lý do đó thật lố bịch.

Vì vậy chúng ta có định nghĩa thứ hai:

Định nghĩa tạm thời thứ hai: *Công việc vô nghĩa là một hình thức việc làm hoàn toàn vô nghĩa, không cần thiết hoặc có tính*

*độc hại mà đến cả người làm công việc đó cũng không thể biện minh cho sự tồn tại của nó mặc dù họ cảm thấy buộc phải giờ vờ rằng nó không phải việc vô nghĩa.*

Tất nhiên vẫn có thêm lý do tại sao sát thủ không phải là công việc vô nghĩa. Bản thân tay sát thủ không nghĩ việc của mình là không nên tồn tại. Hầu hết các tay mafia đều tin rằng mình là một phần của truyền thống xa xưa, đáng trân trọng và có giá trị riêng, bất kể “nghề mafia” có đóng góp cho xã hội hay không. Tình cờ đây cũng là lý do tại sao “lãnh chúa phong kiến” không phải là một công việc vô nghĩa. Các vị vua, công tước, hoàng đế, tiểu vương, địa chủ, lãnh chúa, quan lại, và những người tương tự có thể xem như là những người vô dụng. Nhiều người trong chúng ta thậm chí còn cho rằng họ có vai trò nguy hại với con người (và tôi cũng nghĩ thế). Nhưng, *bản thân họ* không nghĩ vậy.

Đây là một điểm hữu ích cần ghi nhớ bởi vì hầu hết những người gây ra các tổn hại lớn lao trên thế giới đều không nghĩ rằng họ đã làm như vậy, hoặc là họ quá tin vào lời tán tụng của những kẻ nịnh thần và trục lợi rằng việc họ làm là tốt đẹp. (Ngày nay, chúng ta có cách gọi mỹ miều là: các tổ chức nghiên cứu và tư vấn chính sách). Các gia tộc mafia thì hơi khác thường, có lẽ do họ không tạo ra ấn tượng như vậy – nhưng sau tất cả thì họ cũng chỉ là một phiên bản hoàng tộc khác, xuất phát từ những kẻ thi hành pháp luật cho các lãnh chúa ở Sicily và tự phát triển qua thời gian.

Còn một lý do cuối cùng giải thích vì sao sát thủ mafia không phải là công việc vô nghĩa: Chúng ta vẫn chưa thể xác định rõ ràng rằng “sát thủ” có phải là một nghề hay không. Đúng là tay

sát thủ sẽ được một ông trùm nào đó thuê, và có lẽ ông trùm sẽ tạo việc làm bảo kê bù nhìn ở sòng bạc cho hắn. Trong trường hợp đó, ta có thể chắc chắn rằng công việc bảo kê đó là một công việc vô nghĩa. Tuy nhiên, hắn lại không nhận lương từ ông trùm khi làm việc giết người.

\*\*\*

Điểm này cho phép chúng ta tiếp tục tinh chỉnh định nghĩa của mình. Khi nói về những công việc vô nghĩa, người ta thường đề cập đến những công việc liên quan đến chuyện được trả tiền để làm việc cho người khác, trên cơ sở tiền lương hoặc tiền công (tính luôn cả hình thức tiền phí tư vấn). Rõ ràng là có nhiều người làm việc tự do và kiếm được tiền từ người khác bằng cách giả vờ cung cấp cho họ một số lợi ích hoặc dịch vụ (thường thì chúng ta gọi đó là lang băm, tay bịp bợm, kẻ lừa đảo), cũng như có những người kiếm tiền bằng cách đe dọa làm hại người khác (ta gọi là cướp, trấn lột, tống tiền). Ở trường hợp đầu, ta có thể gọi là nhảm nhí nhưng đó không phải công việc vô nghĩa bởi vì đó không phải là một loại công việc. Lừa đảo là một hành động chứ không phải công việc. Và chuyện trộm cướp cũng vậy. Đôi khi người ta nói về chuyện “trộm chuyên nghiệp”, nhưng cách nói đó là để chỉ nguồn thu nhập chính của kẻ trộm cắp mà thôi, chứ không có ai trả lương cho một tên trộm để đột nhập vào nhà người khác lấy tiền cả. Vì lý do này mà chẳng ai có thể nói rằng trộm cắp là một loại công việc.

Cân nhắc những điều trên, chúng ta có thể tạo ra được một định nghĩa cuối cùng như sau:

Định nghĩa cuối cùng: *Công việc vô nghĩa là một hình thức của việc làm có trả lương, và nó hoàn toàn vô nghĩa, không cần thiết hoặc có tính độc hại mà đến cả người làm công việc đó cũng không thể biện minh cho sự tồn tại của nó, mặc dù họ cảm thấy buộc phải giả vờ rằng nó không phải việc vô nghĩa, như một phần của điều kiện làm việc.*

Vai trò của tính chủ quan: Người ta luôn đúng khi nói công việc của mình vô nghĩa

Tôi nghĩ là định nghĩa trên đủ dùng cho mục đích của cuốn sách này. Người đọc kỹ tính có thể đã nhận ra định nghĩa của tôi chủ yếu mang tính chủ quan. Tôi định nghĩa một công việc vô nghĩa là loại công việc mà người lao động coi là vô nghĩa, không cần thiết hoặc nguy hiểm – nhưng tôi cũng gợi ý rằng nhận định của người lao động là đúng. Tôi đã giả định rằng có một tính xác thực ngầm ẩn ở đây. Chúng ta buộc phải có giả định này, bởi nếu không, chúng ta sẽ mắc kẹt với việc chấp nhận rằng cùng một công việc có thể hôm nay là nhảm nhí còn ngày mai thì khác, tùy thuộc vào tâm trạng thay đổi của một vài người lao động. Tất cả những gì tôi muốn nói ở đây là có một thứ gọi là giá trị xã hội nằm ngoài giá trị thị trường đơn thuần, nhưng vì không ai tìm ra một cách thích hợp để đo lường nó nên ta có thể dùng quan điểm của người lao động như một cách đánh giá chính xác về tình hình.

Thường thì chuyện khá rõ ràng: Nếu một nhân viên văn phòng dành đến 80% thời gian ở văn phòng chỉ để tạo ảnh chế thì tuy

đồng nghiệp của cô ở bàn bên có thể biết hoặc không biết chuyện gì đang xảy ra, nhưng chắc chắn cô sẽ không bị ảo tưởng về điều mình đang làm. Ngay cả trong những tình huống phức tạp nhất, khi người ta đặt câu hỏi rằng tỷ lệ đóng góp của người lao động cho tổ chức là bao nhiêu, tôi cho rằng chúng ta vẫn có thể giả định là người lao động hiểu rất rõ. Tôi biết rằng chuyện này cũng còn một số điều gây tranh cãi. Cấp lãnh đạo thường khẳng định rằng nhân viên trong các tập đoàn lớn không thể hiểu thấu được hết sự đóng góp của mình cho tổ chức, chỉ những người nắm vị trí cao nhất mới nhìn được toàn cảnh. Tôi không hề nói rằng những điều họ nói là không đúng, bởi thông thường có những bức tranh toàn cảnh mà người làm việc ở vị trí thấp không hiểu hết hoặc không biết đến. Chuyện này cực kỳ đúng trong trường hợp công ty đó có những mục tiêu phi pháp. Nhưng theo kinh nghiệm của tôi thì bất cứ nhân viên cấp dưới nào làm việc đủ lâu trong một tổ chức – một hay hai năm trở lên – cũng tự nhiên sẽ được biết các bí mật của công ty.

Trên thực tế, đúng là vẫn có những ngoại lệ. Đôi khi có cấp lãnh đạo cố tình chia nhỏ các nhiệm vụ nên người lao động không thể hiểu được sự đóng góp của mình cho doanh nghiệp. Các ngân hàng rất hay làm như vậy. Tôi biết tại nhiều nhà máy ở Hoa Kỳ, các công nhân trong dây chuyền không biết nhà máy của họ sản xuất cái gì; nhưng hóa ra là do trong hầu hết các trường hợp này, người chủ nhà máy đã cố ý thuê những người không biết nói tiếng Anh. Dù sao đi nữa thì trong các trường hợp thế này, công nhân vẫn có xu hướng giả định rằng việc làm của họ là có ích, chỉ là họ không biết nó có ích ra sao. Nói chung, tôi nghĩ rằng chúng ta có thể tin rằng người lao động sẽ biết điều gì đang xảy ra trong một

văn phòng hay một cửa hàng, và tất nhiên là họ hiểu mình có hay không có đóng góp cho doanh nghiệp – ít nhất là họ cũng hiểu rõ hơn bất cứ ai khác. Với những người ở vị trí cao hơn, chuyện thường không rõ ràng như vậy. Một chủ đề tôi thường xuyên gặp trong nghiên cứu của mình là khi nhân viên cấp dưới tự hỏi về hiệu quả công việc: “Không biết người quản lý của tôi có *biết* là tôi dành đến 80% thời gian của mình chỉ để làm mấy tấm ảnh chế hay không? Liệu đó là do họ giả đò không thấy hay là họ thực sự không biết?” Và khi bạn càng lên chức vụ cao thì càng có nhiều lý do để người ta giấu giếm với bạn nhiều điều, và tình huống càng trở nên tồi tệ.

Ta sẽ gặp khó khăn khi đặt ra câu hỏi: Liệu một số loại công việc cụ thể (như là tiếp thị từ xa, nghiên cứu thị trường, tư vấn) có nhằm nhí hay không – nghĩa là những công việc đó có tạo ra giá trị xã hội hay không. Tất cả những gì tôi muốn nói ở đây là: Tốt nhất, ta hãy để việc đánh giá đó cho chính những người làm việc này. Suy cho cùng thì giá trị xã hội nhìn chung cũng là những thứ mà người ta nghĩ nó là như thế. Trong trường hợp nào thì ai là người có vị trí tốt hơn để đánh giá? Trong trường hợp này, tôi nói: Nếu số đông những người làm một công việc nào đó tin rằng công việc của họ không có giá trị xã hội, thì ta nên giả định rằng họ đúng.

Những người kỹ tính hẳn sẽ thắc mắc: Làm sao ta có thể biết chắc chắn rằng số đông những người đang làm một nghề nào đó có suy nghĩ thâm kín như thế nào? Và hiển nhiên, câu trả lời là: Ta không thể. Ngay cả khi ta có thể thực hiện một cuộc khảo sát với những người làm nghề vận động hành lang hay tư vấn tài chính, thì ta cũng không biết có bao nhiêu người sẽ trả lời thành thực.

Khi tôi nói chung về các ngành nghề vô dụng trong bài viết gốc, tôi đã giả định rằng phần lớn các nhà vận động hành lang và chuyên viên tư vấn tài chính thực sự nhận thức được sự vô dụng của họ – thật vậy, nếu không phải hầu hết họ nghĩ như thế thì cũng nhiều người trong số họ bị ám ảnh khi biết rằng nếu họ không đóng góp giá trị gì cho thế giới thì công việc của họ đơn giản là sẽ biến mất.

Có thể, tôi cũng đã lầm. Có thể là các nhà vận động hành lang hay chuyên viên tư vấn tài chính có niềm tin thuần khiết rằng công việc mà họ đang làm có đóng góp cho xã hội và cho sự hưng thịnh của quốc gia. Tôi thật sự không biết rõ. Tuy nhiên, có khả năng chuyện này là đúng bởi vì có một sự thật chung rằng, những người nắm quyền càng làm nhiều điều nguy hại cho thế giới thì càng có nhiều kẻ cuồng tín và tuyên truyền viên vây quanh họ, đưa ra lập luận là việc họ làm rất tốt đẹp, và càng có nhiều khả năng là những người quyền lực kia tin vào điều này. Các nhà vận động hành lang doanh nghiệp và chuyên viên tư vấn tài chính dường như chắc chắn chịu trách nhiệm cho một tỷ lệ các tác hại xảy ra trên thế giới (ít nhất là các tác hại đến từ nghề nghiệp của họ). Có thể là họ phải ép bản thân mình tin vào việc mình làm.

Trong trường hợp này, nghề vận động hành lang và tư vấn tài chính không hẳn là việc vô nghĩa nữa, nó cũng hơi tương tự như nghề sát thủ vậy. Tôi đã ghi trong bài báo năm 2013 rằng tôi không biết liệu có một luật sư doanh nghiệp nào mà không nghĩ nghề của họ là nhằm nhí. Tất nhiên, đó chỉ là suy nghĩ của những loại luật sư mà tôi biết: loại từng là nhà thơ hay nhạc sĩ, nhưng rõ ràng đây là loại luật sư không có vị trí cao. Tôi để ý rằng các luật sư doanh nghiệp có quyền lực lớn thường nghĩ rằng công việc của

họ là hoàn toàn đúng đắn. Hoặc có lẽ họ chỉ đơn giản không quan tâm liệu việc của mình có gây hại hay không.

Đây cũng chính là trường hợp xảy ra ở lĩnh vực tài chính. Bằng một sự tình cờ đáng ngạc nhiên, tháng 4 năm 2013, tôi có mặt ở buổi hội thảo “Fixing the Banking System for Good” (tạm dịch: Điều chỉnh hệ thống ngân hàng) được tổ chức tại Cục Dự trữ Philadelphia. Tại đây tôi được nghe buổi chia sẻ của Jeffrey Sachs, nhà kinh tế học đến từ Đại học Columbia vốn nổi tiếng với việc thiết kế chương trình cải cách “liệu pháp sốc” (shock therapy) áp dụng cho Liên Xô cũ. Ông khiến mọi người phải choáng váng khi đưa ra một đánh giá mà các nhà báo cần trọng gọi là “gợi ý bất thường” về những người chịu trách nhiệm tại các tổ chức tài chính ở Hoa Kỳ. Phát biểu của Sachs khá quan trọng bởi, như ông nhấn mạnh rằng, có nhiều người trong số này rất thẳng thắn khi nói chuyện vì họ tin ông ở cùng phe với họ (cũng không hẳn là không có lý do):

Nghe này, ở Phố Wall tôi gặp những người này gần như mỗi ngày... Tôi quen biết họ. Đó là những người cùng ăn trưa với tôi. Và tôi sẽ nói một cách thẳng thắn: Tôi coi môi trường đạo đức ở đây đầy mùi bệnh. Những người này không hề có trách nhiệm đóng thuế, họ không hề có trách nhiệm với khách hàng, cũng không hề có trách nhiệm với đối tác giao dịch. Họ là những người cố chấp, tham lam, hung hăng và hoàn toàn mất kiểm soát, theo nghĩa đen, và họ đã giật dây cả hệ thống một mức đáng kể. Họ có niềm tin mãnh liệt rằng mình được trời ban cho quyền được lấy bao nhiêu tiền cũng được bất luận việc đó hợp pháp hay là không.

Nếu các bạn nhìn vào số tiền đóng góp cho các cuộc vận động tranh cử, bạn sẽ thấy rằng thị trường tài chính là nơi đóng góp số một cho hoạt động tranh cử ở Hoa Kỳ hiện nay. Chúng ta có một hệ thống chính trị suy thoái đến tận gốc rễ... và cả hai đảng đều ngụp lặn trong chuyện này.

Nhưng đi đến cái chuyện coi trời bằng vung này thì thật choáng váng, và bây giờ thì cá nhân mỗi người đều đã có thể cảm nhận được nó. Chuyện này cực kỳ, cực kỳ không tốt. Tôi đã đợi bốn năm... năm năm chỉ để gặp được một người nào đó ở Phố Wall có đạo đức, và đến nay vẫn chưa thấy một ai.

Vậy là các bạn thấy rồi đấy. Nếu Sachs nói đúng – và thật sự thì còn ai có thể rành hơn ông ấy nữa chứ – thì ở tầm các vị trí lãnh đạo của ngành dịch vụ tài chính, chúng ta không thể nói đến công việc vô nghĩa.

Điều kỳ lạ là người ta hay nhầm lẫn công việc vô nghĩa với công việc chỉ đơn thuần là tồi tệ. Thực chất, hai loại công việc này chẳng hề giống nhau, mà có thể xem là đối nghịch nhau nữa. Công việc vô nghĩa thường được trả lương khá hậu hĩ và có điều kiện làm việc rất tốt, chỉ là chúng vô nghĩa. Công việc tồi tệ thì thường là những việc cần phải làm để phục vụ lợi ích xã hội, chỉ có điều những người làm công việc này bị đối xử và trả công rất kém.

Tất nhiên, có một số công việc về bản chất là khó chịu nhưng đem đến quyền lợi theo những cách khác. (Có câu chuyện cười về một người đàn ông làm việc dọn phân voi ở rạp xiếc. Bất kể ông ta làm gì cũng không thể làm sạch mùi phân voi trên cơ thể mình. Dù cho ông có thay đồ mới, tắm gội kỹ càng, ông vẫn không gột rửa

được mùi hôi và không tránh được cảnh bị phụ nữ xa lánh. Cuối cùng, một người bạn thân hỏi: “Sao cậu cứ phải hành hạ bản thân mình thế? Có biết bao nhiêu việc khác phù hợp cho cậu mà?”. Ông ta trả lời: “Cậu điên à? Tớ vẫn chưa muốn xa rời showbiz nhé!"). Những công việc kiểu như vậy không thể coi là nhảm nhí hay là tồi tệ dù nội dung công việc là gì đi nữa. Các công việc khác – ví dụ như dọn dẹp thông thường – không có cảm giác làm người ta mất phẩm giá, nhưng chúng có thể dễ dàng trở nên như vậy.

Các lao công ở trường đại học nơi tôi đang làm việc bị đối xử rất tệ. Cũng như ở hầu hết các trường đại học khác ngày nay, công việc này được thuê dịch vụ ngoài làm. Nhân viên lao công không được trường đại học thuê trực tiếp mà là nhân viên của công ty dịch vụ, tên công ty này được thêu trên đồng phục của họ. Họ được trả công thấp, phải làm việc với nhiều hóa chất độc hại mà đôi khi làm tay họ bị thương tổn hoặc buộc họ phải nghỉ phép để hồi phục (và dĩ nhiên là nghỉ không lương), và họ cũng thường xuyên bị đối xử khắc nghiệt và thiếu tôn trọng. Không có một lý do cụ thể nào giải thích cho chuyện người lao công bị đối xử theo cách như vậy. Nhưng ít nhất, họ cảm thấy tự hào, rằng họ biết những tòa nhà cần được dọn dẹp và nếu không có họ thì mọi chuyện ở trường đại học sẽ bị đình trệ – tôi có thể bảo chứng rằng hầu hết các nhân viên lao công đều tự hào về điều này.

Công việc tồi tệ thường có khuynh hướng thuộc về giới cổ cồn xanh và được trả tiền công theo giờ, còn công việc vô nghĩa thường là ở giới cổ cồn trắng và được trả lương theo tháng. Những người làm công việc tồi tệ thường bị đối xử bất công; họ không chỉ làm việc cực nhọc mà còn không được tôn trọng, nhưng ít nhất họ biết rằng mình đang làm điều gì đó có ích. Những người làm công

việc vô nghĩa thường được vây quanh bởi hào quang danh dự và uy tín; họ được tôn trọng như là những chuyên gia, được trả lương hậu hĩ và đối xử như những người thành đạt – đúng như kiểu của những người hoàn toàn có thể tự hào về công việc của mình – nhưng họ vẫn ngậm hiều rằng mình chẳng đạt được gì cả, họ biết rằng mình chẳng làm gì mà vẫn có được cuộc sống đầy đủ; họ cảm giác rằng thành công của mình chỉ là lời nói dối – và thực tế đúng là như vậy.

Hai hình thức công việc ở trên khác nhau rất sâu sắc. Tôi hoàn toàn không muốn đánh đồng chúng. Tôi biết có vài người sẵn lòng đánh đổi công việc quản lý cấp trung vô nghĩa để đi làm công việc đào mương, ngay cả khi họ biết sẽ phải làm việc vất vả hơn nhiều. (Tôi thực sự có quen biết những người đã thực sự từ bỏ công việc như vậy để đi làm lao công, và họ khá là hạnh phúc với lựa chọn của mình). Tất cả những gì tôi muốn nhấn mạnh ở đây là mỗi loại công việc đều có áp lực riêng của nó.

Về mặt lý thuyết, cũng có thể có một công việc vừa tồi tệ vừa nhảm nhí. Tôi nghĩ cũng công bằng khi nói rằng, nếu ta đang cố gắng tưởng tượng đến loại công việc tồi tệ nhất mà người ta có thể có thì đó sẽ phải là một kiểu công việc kết hợp của cả hai thứ: nhảm nhí và tồi tệ. Trước kia, Dostoyevsky, trong thời gian lao động khổ sai ở trại tù Siberia, đã đưa ra giả thuyết rằng sự tra tấn tồi tệ nhất mà người ta có thể nghĩ ra đó là buộc ai đó phải thực hiện một nhiệm vụ vô nghĩa lặp đi lặp lại. Ông nhận định rằng, mặc dù những người bị kết án đày đến Siberia là phải chịu khổ sai nhưng thực tế công việc cũng không quá khổ cực vì nông dân còn phải làm lụng vất vả hơn nhiều. Nhưng ít nhất, người nông dân

còn làm việc cho chính họ, còn ở trại giam thì phần khó nhọc nhất là người làm chả nhận lại được gì cả:

Tôi chợt nghĩ rằng nếu muốn biến một người đàn ông thành hư vô – trừng phạt anh ta một cách tàn bạo, nghiền nát anh ta theo cách mà kẻ giết người cứng rắn nhất cũng sẽ run sợ – có lẽ chỉ cần bố trí cho anh ta một công việc hoàn toàn vô ích, thậm chí vô lý.

Lao động khổ sai, như vẫn đang được áp dụng, không có lợi ích gì với tên tội phạm, nhưng nó có ích lợi riêng. Hắn phải làm gạch, đào đất, xây dựng, và tất cả các công việc này suy cho cùng vẫn có một ý nghĩa. Đôi khi tên tội phạm cũng hứng thú với những việc mình làm. Hắn sẽ muốn làm việc với kỹ năng tốt hơn, hiệu quả hơn. Nhưng hãy thử giao cho hắn việc múc nước từ thùng này qua thùng khác, xúc cát hay đào đất từ chỗ này đổ sang chỗ kia rồi đưa ngược về chỗ cũ, tôi tin chắc chỉ sau vài ngày là tên tù đó sẽ treo cổ tự sát hoặc phạm hàng nghìn tội ác tày đình khác, hắn thà chết còn hơn là phải chịu qua sự chế nhạo, nhục nhã và tra tấn kiểu đó.

**Quan niệm sai lầm: Công việc vô nghĩa chỉ giới hạn trong khu vực công**

Tính đến nay, chúng ta đã lập ra được ba nhóm phân loại lớn về công việc: những việc hữu ích (có thể là công việc tồi tệ, hoặc không), việc vô nghĩa, và một nhóm nhỏ những việc tồi tệ, tranh tối tranh sáng (như xã hội đen, chủ nhà trọ khu ổ chuột, luật sư cao cấp của các tập đoàn, quản lý quỹ đầu tư – những việc làm

được cấu thành từ những tên khốn ích kỷ và không thèm vờ vịt về nghề nghiệp của mình). Với mỗi trường hợp, tôi nghĩ sẽ công bằng khi chúng ta tin những người làm công việc đó tự biết rằng công việc của mình thuộc loại nào.

Tiếp theo, tôi muốn làm rõ một số hiểu lầm phổ biến. Nếu như bạn nói về công việc vô nghĩa với một người chưa từng nghe đến thuật ngữ này, người đó sẽ đoán rằng bạn đang nói về các công việc tồi tệ. Nhưng khi bạn tìm cách giải thích, anh ta có thể sẽ rơi vào một trong hai dạng sau: Anh ta đoán bạn đang nói về các việc hành chính quan liêu trong chính phủ; hoặc nếu anh ta là người hâm mộ cuốn *The Hitchhiker's Guide to the Galaxy* (tạm dịch: Bí kíp quá giang vào Ngân Hà) của Douglas Adams thì anh ta có thể nghĩ bạn đang nói về những người thợ làm tóc.

Hãy để tôi giải quyết chuyện hành chính quan liêu trước vì nó dễ chỉ ra hơn. Tôi cho rằng chẳng có ai chối bỏ chuyện có rất nhiều việc hành chính vô dụng trên thế giới. Nhưng đối với tôi, điều đáng nói là ngày nay, những việc hành chính vô dụng trong khu vực tư cũng chẳng kém gì khu vực công. Xác suất bạn bắt gặp một người đàn ông nhỏ bé, mặc cán, ăn mặc lịch lãm, đứng đọc to những điều lệ đông dài ở ngân hàng hay cửa hàng điện thoại còn nhiều hơn là ở phòng cấp hộ chiếu hay sở nhà đất. Thậm chí là, chuyện hành chính quan liêu ở cả khu vực tư và công thường xuyên có dây mơ rễ má với nhau khiến cho ta ngày càng khó phân biệt chúng. Đó chính là một lý do khiến tôi mở đầu chương này bằng câu chuyện của một người đàn ông làm việc cho công ty tư nhân có hợp đồng với quân đội Đức. Ví dụ này không chỉ cho thấy sẽ rất sai lầm khi cho là nghề nhảm nhí xuất hiện phần lớn ở khu vực công, mà nó còn minh họa cho việc “cải cách thị trường”

gần như tạo ra nhiều quan liêu hơn chứ không phải là ít đi. Như tôi đã chỉ ra trong một cuốn sách của mình trước đây, *The Utopia of Rules* (tạm dịch: Thế giới không tưởng của các quy luật), nếu bạn phàn nàn vì hay gặp tình trạng quan liêu, đùn đẩy công việc ở ngân hàng mình gửi tiền, thì các quan chức ngân hàng sẽ có khuynh hướng nói với bạn rằng đó là do quy định của chính phủ. Nhưng nếu bạn tìm hiểu kỹ về nguồn gốc của các quy định đó thì khả năng rất cao là bạn sẽ phát hiện ra chính các ngân hàng tự ban hành ra quy định.

Dù sao đi nữa, ngày nay người ta luôn tâm niệm rằng bộ máy nhà nước thì luôn công kênh, nhiều cấp bậc hành chính không cần thiết, còn các công ty tư nhân luôn tinh gọn và chặt chẽ, nên cũng khó mà lay chuyển được quan niệm đó.

Chuyện này chắc chắn cũng liên quan đến ký ức ở các quốc gia như Liên Xô, nơi có chính sách ai cũng có việc làm và do đó người ta đã đặt ra đủ thứ việc trên đời để phân bổ việc làm cho người dân, bất kể công việc đó cần thiết hay không. Đó là lý do mà ở Liên Xô có chuyện khách hàng phải đi qua ba quầy khác nhau để mua một ổ bánh mì. Chuyện này là điều không bao giờ xảy ra ở các nước theo chủ nghĩa tư bản. Điều cuối cùng mà một công ty tư nhân, vốn đang phải cạnh tranh với vô số công ty khác, sẽ làm là thuê những người mà họ không thực sự cần đến. Thứ mà người ta thường phàn nàn nhất về chủ nghĩa tư bản là nó *quá* hiệu quả: Các công ty tư nhân thường xuyên hối thúc và giám sát, buộc người lao động làm việc nhanh hơn, nhiều hơn.

Rõ ràng là tôi cũng không hề chối bỏ điều này. Trên thực tế, áp lực đối với các tập đoàn kinh tế, buộc họ phải giảm quy mô và

tăng cường hiệu quả làm việc, đã tăng gấp đôi kể từ cơn sốt sáp nhập và thu tóm hồi thập niên 1980. Nhưng áp lực này hầu như là trực tiếp nhắm vào những người nằm ở tầng dưới của tổ chức – những người thực sự tạo ra sản phẩm, sửa chữa, bảo trì và vận chuyển các thứ. Bất kỳ ai phải mặc đồng phục khi đi làm hằng ngày thì đều có khả năng bị áp lực nặng nề. Các công nhân giao nhận của FedEx và UPS thường công lưng với lịch làm việc được thiết kế một cách “khoa học” để hiệu quả nhất. Còn đối với những người ở tầng lớp trên trong cùng một công ty đó thì mọi thứ không hề như vậy. Nếu muốn, chúng ta có thể truy lại điểm yếu chủ chốt trong sự sùng bái việc quản lý hiệu quả – gót chân Achilles của nó. Khi các cấp quản lý áp dụng khoa học để tìm ra những phương pháp sử dụng lao động hiệu quả nhất về thời gian và công sức, họ không bao giờ áp dụng chúng với chính bản thân mình – hoặc nếu có áp dụng thì hiệu quả là ngược lại với mong đợi của họ. Hậu quả là, trong quãng thời gian chúng ta chứng kiến những biện pháp nhấn tâm được áp dụng để tăng hiệu quả và giảm số lượng người lao động cổ cồn xanh thì chúng ta cũng thấy sự gia tăng theo cấp số nhân của các vị trí quản trị và hành chính vô dụng ở hầu hết các tập đoàn lớn. Cứ như thế các nhà kinh doanh tìm cách cắt giảm phần thừa ở tầng đáy và dùng những tài nguyên tiết kiệm được để tạo nên nhiều việc vô tích sự khác ở tầng trên. (Như chúng ta sẽ thấy, ở nhiều công ty điều này thực sự xảy ra theo nghĩa đen). Cuối cùng, chủ nghĩa tư bản, bằng cách nào đó, cũng tạo ra hàng triệu việc làm thừa thãi cho giới cổ cồn trắng.

Chúng ta sẽ khảo sát kỹ hơn chuyện này xảy ra như thế nào ở phần sau của cuốn sách. Còn bây giờ, một lần nữa, tôi muốn nhấn

mạnh rằng hầu hết những biến động mà chúng ta sẽ mô tả đều diễn ra đồng đều ở khu vực công lẫn khu vực tư, và điều này cũng không có gì bất ngờ vì thời buổi này cũng thật khó để tách bạch hai khu vực này ra.

Vì sao thợ làm tóc là ví dụ đở tẹ cho công việc vô nghĩa?

Nếu có một phản ứng chung là người ta thường đổ lỗi cho chính phủ, thì ngạc nhiên thay có một cách phản ứng khác là đổ thừa cho phụ nữ. Khi bạn đã giải quyết xong việc người ta nghĩ rằng bạn đang nói về nạn quan liêu trong chính quyền, thì rất nhiều người lại cho rằng bạn đang đề cập đến các nữ thư ký, tiếp tân và những việc hành chính tương tự (thường là do nữ giới đảm trách). Rõ ràng, theo định nghĩa của chúng ta thì có nhiều công việc hành chính là việc vô nghĩa, nhưng cái giả định rằng hầu như chỉ có phụ nữ mới phải làm việc vô nghĩa thì không chỉ là phân biệt giới tính mà, với tôi, đó còn là biểu hiện của sự thờ ơ với cách vận hành ở các văn phòng. Nói đúng hơn, có khả năng chỉ có mỗi người phụ nữ làm trợ lý cho ngài “Giám đốc Chiến lược” mới là người duy nhất thực sự làm việc trong cái văn phòng đó, còn ông sếp của cô chỉ ngồi ở bàn giấy và chơi trò chơi điện tử.

Tôi sẽ quay lại chuyện này trong chương tiếp theo khi chúng ta tìm hiểu về vai trò của những người phục vụ. Ở đây, tôi chỉ muốn nhấn mạnh rằng chúng ta có đầy đủ các bằng chứng thống kê về chuyện này. Khảo sát của YouGov không phân chia kết quả theo ngành nghề, họ chia nó theo giới tính. Kết quả cho thấy đàn ông có khuynh hướng cảm nhận rằng công việc của mình vô nghĩa

nhiều hơn so với phụ nữ (42% so với 32%). Một lần nữa, ta có thể cho rằng kết quả của họ là chính xác.

Cuối cùng, nói về thợ làm tóc, tôi cho rằng Douglas Adams sẽ phải giải thích nhiều điều ở đây. Đôi lúc, tôi có cảm giác rằng hễ mỗi lần tôi đề cập đến chuyện có một phần lớn công việc trong xã hội của chúng ta là không cần thiết thì sẽ có một người (tất nhiên là đàn ông) nhảy ra chặn họng: “Ý anh là thợ cắt tóc chứ gì?”. Và rồi anh ta sẽ giải thích rằng mình đang nói về các cô gái trong tiểu thuyết *The Restaurant at the End of the Universe* (tạm dịch: Nhà hàng ở điểm tận cùng của vũ trụ) của Douglas Adams. Trong cuốn sách đó, các nhân vật lãnh đạo của hành tinh Golgafrincham quyết định loại bỏ những cư dân vô dụng bằng cách giả bộ tuyên bố rằng hành tinh sắp bị phá hủy. Để đối phó, họ chế ra ba con tàu cứu nạn A, B và C. Trên tàu A chứa những người sáng tạo, chiếm một phần ba dân số; tàu C chứa những người lao động cổ cồn xanh; còn tàu B chứa những người vô dụng. Tất cả dự kiến sẽ được ngủ đông và gửi ra ngoài vũ trụ để tìm đến thế giới mới, trừ một điều là chỉ có con tàu B được phóng đi và nhắm thẳng đến vụ va chạm với Mặt trời. Những người hùng trong cuốn sách bị mắc kẹt trên tàu B, họ khám phá một khoang tàu có hàng triệu quan tài đầy những người vô dụng mà thoạt trông như đã chết. Một người đọc to hàng chữ ghi trên một quan tài:

“Ở đây ghi: Hạm đội Golgafrincham, tàu B, học lưu trữ Bảy, Người khử trùng điện thoại, công dân loại B – và một dãy số”.

“Một người khử trùng điện thoại ư?”, Arthur hỏi: “Một người khử trùng điện thoại đã chết?”.

“Chính xác.”

“Nhưng anh ta làm gì ở đây?”

Ford nhìn vào bên trong hòm. “Có vẻ như không làm gì”, anh ta nói và đột nhiên nở cái nụ cười thường khiến người ta nghĩ rằng anh ta đã làm quá nhiều việc và cần được nghỉ ngơi.

Anh ta đi đến chiếc hòm khác, sau một chút quan sát, anh tuyên bố:

“Đây là một người làm tóc, tuyệt vời.”

Chiếc hòm kế tiếp là nơi an nghỉ của một người phụ trách khách hàng quảng cáo; chiếc hòm kế nữa là một người bán xe hơi cũ, công dân hạng ba.

Hiển nhiên, đối với những người lần đầu tiên nghe về công việc vô nghĩa thì câu chuyện này có chút liên quan, có điều danh sách này khá kỳ quặc. Đầu tiên, nghề khử trùng điện thoại thật sự không tồn tại trên đời, và trong khi phụ trách khách hàng quảng cáo và bán xe cũ là những nghề có tồn tại – mà thực ra không có cũng tốt – thì chẳng hiểu lý do gì mà độc giả của Douglas Adams chỉ toàn nhớ đến người thợ làm tóc.

Tôi phải nói thật rằng tôi chẳng có vấn đề gì căng thẳng với Douglas Adams cả, trong thực tế tôi là người ái mộ những yếu tố hài hước trong phim khoa học viễn tưởng Anh thập niên 1970. Nhưng thực sự tôi thấy truyện này có yếu tố coi thường đáng báo động. Đầu tiên, những nghề trong cái danh sách này không thật sự vô dụng. Đó có thể là danh sách các nghề nghiệp khiến những người trung lưu sống ở Islington vào thời điểm đó thấy bức bối. Nhưng như vậy đâu có nghĩa là người làm công việc ấy đáng chết! Cá nhân tôi thì thích cách xử lý là dẹp bỏ cái công việc đó hơn là tiêu diệt những người thực hiện chúng. Để biện bạch cho sự hủy

diệt, Adams dường như đã cố tình chọn những người mà ông nghĩ rằng họ làm công việc vô dụng.

\*\*\*

Trước khi đi tiếp, hãy cùng xem lại câu chuyện người thợ làm tóc. Tại sao làm tóc lại hoàn toàn không phải là công việc vô nghĩa? Lý do rõ ràng nhất chính là gần như chẳng có người thợ làm tóc nào nghĩ rằng công việc của mình là nhảm nhí cả. Cắt và tạo kiểu tóc tạo nên sự khác biệt rõ ràng trên thế giới, và quan niệm nó phù phiếm không cần thiết là hoàn toàn có tính chủ quan: Ai là người có quyền phán xét về giá trị nội tại của nghề tạo kiểu tóc? Cuốn tiểu thuyết đầu tiên của Adams, *The Hitchhiker's Guide to the Galaxy* (Bí kíp quá giang vào Ngân Hà), được xuất bản lần đầu năm 1979 và đã trở thành một hiện tượng văn hóa. Tôi vẫn nhớ như in khi ấy, tôi còn là một thiếu niên ở New York, tôi thường thấy những nhóm nhỏ tụ tập bên ngoài tiệm cắt tóc ở Astor Place để xem các dân chơi nhạc rock trưng ra kiểu tóc thổ dân nhuộm tím. Liệu có phải Douglas Adams gợi ý rằng, những người tạo ra kiểu tóc thổ dân đó đáng chết, hay chỉ những người tạo kiểu tóc mà ông thấy không hợp ý mới đáng chết? Đối với người lao động, tiệm làm tóc thường là nơi mọi người tụ họp; phụ nữ ở một nhóm tuổi và trình độ nhất định thường dành nhiều giờ liền ở tiệm làm tóc, ở đó họ sẽ tám chuyện và trao đổi thông tin. Thật khó rũ bỏ cái ấn tượng trong đầu những người có tư tưởng “nghề làm tóc là vô dụng” rằng đây chính là vấn đề. Dường như họ hình dung đến một nơi toàn phụ nữ trung niên, trên đầu đầy những chiếc kẹp, vừa sấy tóc vừa bàn tán về chuyện một người phụ nữ khác đã quá già, quá mập nên không thể nào cải thiện ngoại hình được. Về cơ

bản, cái ấn tượng kiểu này là hợm hĩnh, có kèm thêm chút yếu tố giới tính.

Về mặt logic, việc phản đối các thợ làm tóc trên cơ sở này cũng chẳng khác gì nói là việc điều hành một sân chơi bowling hay chơi kèn túi là một công việc vô nghĩa vì cá nhân bạn không thích bowling hay nhạc kèn túi và cũng không thích những người làm công việc đó.

Ở đây có thể có người sẽ bảo là tôi đang thiếu công bằng. Họ có thể phản đối rằng, làm sao mà tôi biết được đó là Douglas Adams nói về thợ làm tóc cho người nghèo mà không phải là thợ làm tóc cho người giàu? Thế còn các thợ làm tóc đình đám, những người đòi một số tiền điên rồ để biến con gái của các nhà tài chính hoặc giám đốc điều hành trở nên thời thượng? Biết đâu họ lại chẳng có một nghi ngờ thâm kín rằng nghề của mình vô dụng, thậm chí là độc hại? Liệu điều đó có đủ để cho rằng công việc của họ là nhảm nhí?

Về mặt lý thuyết, chúng ta phải chấp nhận rằng điều này có thể đúng. Nhưng hãy cùng kiểm tra mọi khả năng có thể có của chuyện này. Rõ ràng là không có một phương thức đo lường cụ thể nào để tính được cắt mái tóc X mất 15 đô-la, mái tóc Y tốn 150 đô-la và mái tóc Z tốn đến 1.500 đô-la cả. Ở trường hợp cuối, hầu hết các khách hàng chịu trả khoản tiền lớn như vậy chỉ để có thể vỗ ngực tuyên bố rằng họ đã trả đến 1.500 đô-la làm tóc, hoặc để nói là kiểu tóc của họ được thực hiện bởi thợ làm tóc của các nghệ sĩ nổi tiếng như Tom Cruise hay Kim Kardashian. Chúng ta đang nói về sự phô trương quá mức của sự lãng phí và chơi ngông. Bây giờ, người ta chắc chắn có thể đưa ra lập luận rằng có một

mối quan hệ sâu sắc giữa sự hoang phí với tính nhảm nhí, và các nhà tâm lý học kinh tế từ Thorstein Veblen, đến Sigmund Freud, đến Georges Bataille đều đã chỉ ra rằng ở trên đỉnh của kim tự tháp phân bổ tài sản (wealth pyramid), có một lần ranh cực mỏng giữa sự siêu sang trọng và hoàn toàn như một đồng phân. (Nói chung, cũng có lý do khi giải mã các giấc mơ thì người ta nói mơ thấy phân là có vàng, và ngược lại).

Hơn nữa, thực sự có một truyền thống văn học lâu đời – bắt đầu từ cuốn *Au Bonheur des Dames* (tạm dịch: Niềm hạnh phúc của quý cô) (1883) của nhà văn Pháp Émile Zola và vô số các truyện hài của Anh – hào hứng kể về cảm giác khinh miệt, ghê tởm mà các thương gia và nhân viên bán hàng trong các cửa hàng bán lẻ thường cảm thấy đối với khách hàng lẫn các sản phẩm mà họ bán cho khách. Nếu nhân viên bán hàng quả thực tin rằng anh ta không mang lại giá trị gì cho khách hàng của mình, thì liệu chúng ta có thể nói rằng người nhân viên ấy thực sự có một công việc vô nghĩa hay không? Tôi sẽ nói rằng, xét về mặt kỹ thuật thì theo như định nghĩa của chúng ta, câu trả lời là có; nhưng theo các nghiên cứu riêng của tôi thì số lượng những nhân viên bán hàng có suy nghĩ như vậy là rất ít. Các nhà cung cấp nước hoa đắt tiền có thể nghĩ rằng sản phẩm của họ có giá quá cao và khách hàng của họ chủ yếu là những kẻ ngốc, nhưng hiếm khi nào họ nghĩ rằng ngành công nghiệp nước hoa cần phải bị dẹp bỏ.

Nghiên cứu của riêng tôi chỉ ra rằng trong nền kinh tế dịch vụ, chỉ có ba trường hợp ngoại lệ quan trọng đối với quy tắc này: dịch vụ công nghệ thông tin, bán hàng qua điện thoại và tình dục. Rất nhiều người làm việc trong hai lĩnh vực đầu tin rằng nghề của

mình, về cơ bản, là lừa đảo. Lĩnh vực thứ ba thì phức tạp hơn và có lẽ sẽ đưa chúng ta vượt ra khỏi giới hạn chính xác của “công việc vô nghĩa” để thành một thứ gì đó nguy hiểm hơn nhiều, nhưng tôi nghĩ nó cũng đáng để lưu ý. Khi tôi đang làm nghiên cứu, có nhiều phụ nữ liên hệ với tôi để kể về công việc vũ nữ múa cột, người mẫu Playboy, diễn viên phim cấp 3... của mình và gợi ý tôi nên đề cập về loại công việc này trong cuốn sách. Lập luận thuyết phục nhất là của một cựu vũ công thoát y, hiện là giáo sư, người đã đưa ra một đề xuất rằng hầu hết các công việc trong ngành công nghiệp tình dục nên được coi là công việc vô nghĩa. Lý do là, mặc dù cô vẫn thừa nhận các công việc trong ngành này có đáp ứng nhu cầu thực sự, nhưng rõ ràng nó vẫn là điều gì đó cực kỳ sai lầm với bất kỳ xã hội nào khuyến khích các cô gái, trong độ tuổi từ mười tám đến hai mươi lăm, cung cấp các dịch vụ tình dục, bất kể họ có tài năng hay thành tựu như thế nào.

Thật khó mà phủ nhận sức mạnh trong lập luận của cô ấy. (Người ta có thể nói thêm rằng sự khinh miệt lẫn nhau giữa nhà cung cấp dịch vụ với người sử dụng dịch vụ trong ngành công nghiệp tình dục thường lớn hơn nhiều so với ngành bán lẻ). Sự phản đối duy nhất tôi thực sự có thể nêu ra ở đây là lập luận của cô ấy có thể không đi đủ xa. Có lẽ nó không đủ mạnh để gọi vũ nữ thoát y là một công việc vô nghĩa, nhưng chính cái tình huống như vậy lại cho thấy chúng ta đang sống trong một xã hội nhảm nhí.

## Tỷ lệ nhảm nhí trong công việc

Cuối cùng, tôi phải giải quyết một cách ngắn gọn cho câu hỏi không thể tránh khỏi: Thế còn những công việc chỉ nhảm nhí một

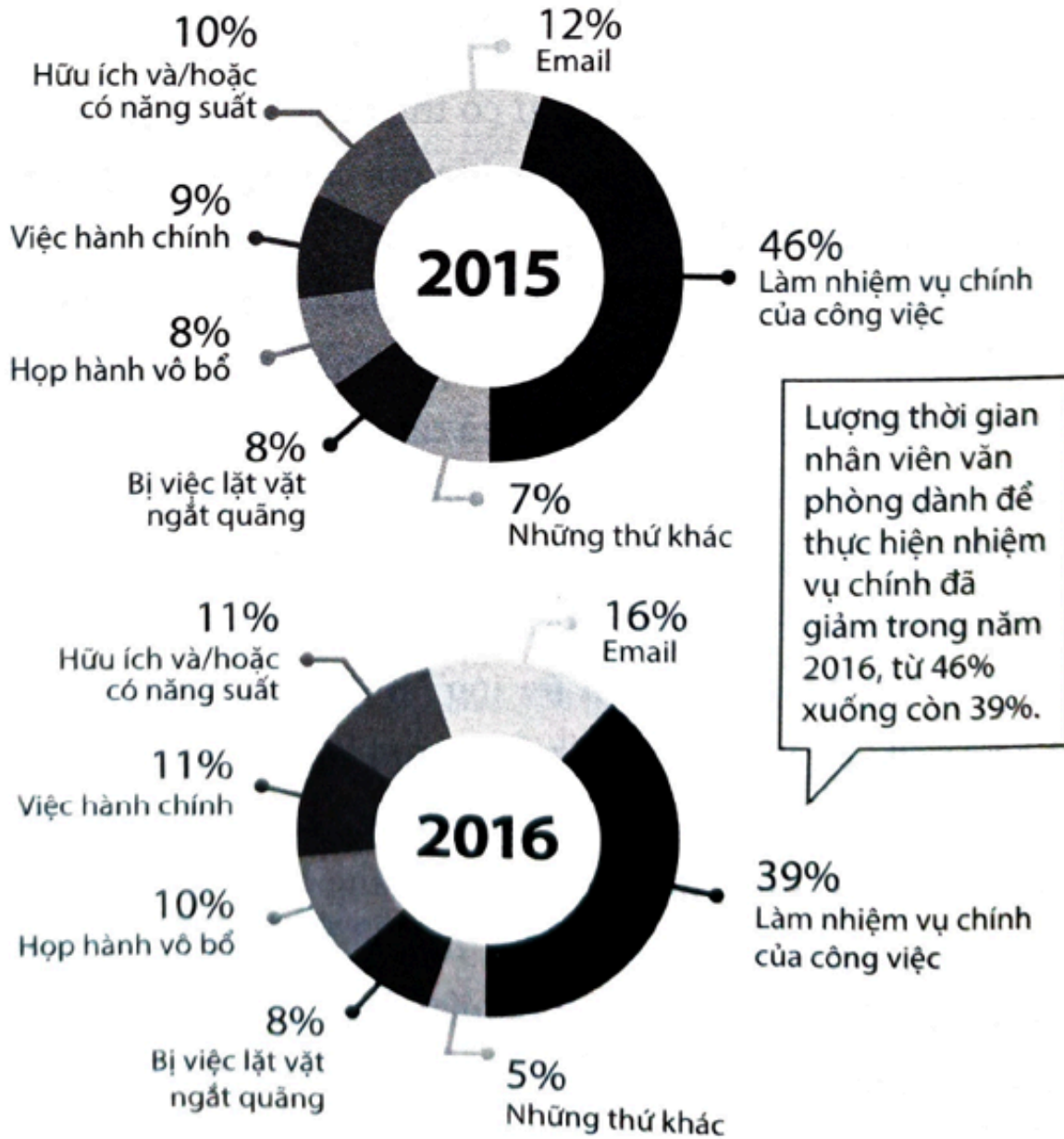
phần thì sao?

Đây là câu hỏi khó vì có rất ít công việc mà không có vài yếu tố vô nghĩa hoặc ngu ngốc nào đấy. Xét về một khía cạnh nào đó, đây có thể chỉ là tác dụng phụ không thể tránh khỏi trong hoạt động của bất kỳ tổ chức phức tạp nào. Tuy nhiên, rõ ràng là có vấn đề và vấn đề đó đang trở nên tồi tệ hơn. Tôi không nghĩ mình có biết bất kỳ ai đã làm cùng một công việc hơn ba mươi năm mà không có cảm giác rằng chỉ số nhảm nhí tỷ lệ thuận với thâm niên làm việc của họ. Tôi cũng xin bổ sung rằng chuyện này hoàn toàn đúng với nghề giáo sư của tôi. Giảng viên đại học tốn nhiều thời gian để điền các giấy tờ hành chính. Điều này thực sự có thể được ghi nhận lại, vì một trong những nhiệm vụ vô nghĩa mà chúng tôi được yêu cầu thực hiện (và không bao giờ quen với yêu cầu đó nổi) là điền vào phiếu khảo sát phân bổ thời gian hằng quý, trong đó chúng tôi ghi lại chính xác thời gian mỗi tuần dành cho công việc giấy tờ hành chính. Tất cả các dấu hiệu cho thấy xu hướng này đang nóng lên, giống như tạp chí *Slate* phiên bản tiếng Pháp đã ghi nhận vào năm 2013, “la bullshitisation de l'économie n'en est qu'à ses débuts” (Sự nhảm nhí của nền kinh tế chỉ mới bắt đầu).

Tuy nhiên, quá trình nhảm nhí hóa này rất không nhất quán. Vì lý do hiển nhiên, nó ảnh hưởng đến việc làm của tầng lớp trung lưu nhiều hơn so với tầng lớp lao động, và trong tầng lớp lao động thì mục tiêu chính của quá trình nhảm nhí hóa là những nghề nghiệp, theo truyền thống, là công việc chăm sóc vốn dành cho phụ nữ: Chẳng hạn nhiều y tá phàn nàn với tôi rằng hiện nay 80% thời gian của họ là dành để xử lý giấy tờ, các cuộc họp và những thứ tương tự, trong khi các tài xế xe tải và thợ xây dựng vẫn tiếp

tục không bị ảnh hưởng. Chúng ta có một số dữ liệu thống kê cho điều này. **Hình 1** được trích từ *2016 – 2017 State of Enterprise Work Report* (tạm dịch: Báo cáo việc làm doanh nghiệp năm 2016-2017) phiên bản tại Hoa Kỳ.

Hình 1



Theo khảo sát này, lượng thời gian mà nhân viên văn phòng ở Hoa Kỳ dành cho nhiệm vụ thực tế của họ đã giảm từ 46% trong năm 2015 xuống còn 39% vào năm 2016, nguyên nhân là do sự gia tăng tương đối về thời gian xử lý email (tăng từ 12% lên 16%), các cuộc họp vô bổ (tăng từ 8% lên 10%) và các công việc hành chính (tăng từ 9% lên 11%). Các số liệu kịch tính như thế hẳn có phần do từ độ nhiễu trong thống kê ngẫu nhiên (random statistical noise) – tuy vậy, nếu xu hướng này cứ tiếp tục thì sau khoảng một thập kỷ nữa ở Hoa Kỳ sẽ không còn nhân viên văn phòng nào làm các công việc thực sự. Nhưng dù sao, khảo sát này cũng chỉ rõ rằng: (1) hơn một nửa thời gian làm việc của nhân viên văn phòng tại Hoa Kỳ là dành cho việc vô nghĩa, và (2) vấn đề này ngày một nghiêm trọng.

Kết quả là, ta hoàn toàn có thể nói rằng có những việc vô nghĩa một phần, có việc hầu như là nhắm nhí và có việc thuần túy nhắm nhí. Cuốn sách này chỉ tập trung nói về loại việc cuối cùng, hay nói đúng hơn là về các công việc vô nghĩa hoàn toàn hoặc có mức độ nhắm nhí áp đảo (không phải loại “công việc hầu như là nhắm nhí” vì loại này có mức độ nhắm nhí khoảng 50% mà thôi).

Điều này có nghĩa rằng quá trình nhắm nhí hóa ở tất cả các khía cạnh của nền kinh tế là một vấn đề xã hội cực kỳ quan trọng. Đơn giản chỉ cần xem xét những số liệu mà tôi vừa đưa ra ở **Hình 1**. Nếu 37-40% công việc là hoàn toàn vô nghĩa, và ít nhất 50% công việc được thực hiện trong các văn phòng làm việc có ý nghĩa lại tương đương với vô nghĩa, chúng ta có thể kết luận rằng ít nhất một nửa số công việc được thực hiện trong xã hội của chúng ta có

thể bị loại bỏ mà không gây ra bất kỳ sự khác biệt nào. Trên thực tế, con số gần như chắc chắn cao hơn, bởi vì chúng ta còn chưa xem xét đến tầng công việc vô nghĩa thứ hai: Các công việc thực sự, được thực hiện để hỗ trợ các công việc vô nghĩa. (Tôi sẽ bàn thêm chuyện này ở **Chương 2**).

Chúng ta có thể dễ dàng trở thành một xã hội thành thoi chỉ cần làm việc hai mươi giờ một tuần, thậm chí có thể là mười lăm giờ một tuần, nhưng thay vào đó, chúng ta thấy mình sống trong một xã hội bị lên án là dành phần lớn thời gian cho công việc và thực hiện các nhiệm vụ mà chúng ta cảm thấy không đem lại sự khác biệt gì cho thế giới.

Trong phần còn lại của cuốn sách, tôi sẽ khám phá việc làm thế nào mà chúng ta bị mắc kẹt trong tình trạng đáng báo động này.

## CHƯƠNG 2

### PHÂN LOẠI CÔNG VIỆC VÔ NGHĨA

**N**ghiên cứu của tôi đã tìm ra năm loại công việc vô nghĩa cơ bản. Trong chương này, tôi sẽ mô tả và phác thảo các đặc điểm cơ bản của từng loại.

Đầu tiên, tôi muốn nói đôi chút về nghiên cứu này. Tôi lấy dữ liệu từ hai nguồn lớn. Nguồn thứ nhất đến từ bài báo năm 2013 của tôi “Về hiện tượng các công việc vô nghĩa”. Sau khi bài đã đăng, một số các tờ báo ở nhiều quốc gia khác đã đăng lại bài tiểu luận này cũng như nó được nhiều trang blog chia sẻ. Từ đó, có một lượng lớn các thảo luận trên mạng về đề tài này, trong đó nhiều người tham gia đã chia sẻ kinh nghiệm cá nhân của họ về những công việc mà họ cho rằng có một phần hay hoàn toàn là vô nghĩa. Tôi đã lưu về 124 lời chia sẻ như vậy và dành thời gian sắp xếp, phân loại.

Nguồn dữ liệu thứ hai là do tôi tích cực thu thập. Vào cuối năm 2016, tôi đã tạo một tài khoản email dành riêng cho nghiên cứu và dùng Twitter của mình để mời những người cảm thấy họ đang có hoặc đã từng có một công việc vô nghĩa gửi bằng chứng của họ cho tôi. Các hồi đáp rất ấn tượng. Tôi đã thu thập được hơn 250 lời chứng thực như vậy, từ các đoạn văn ngắn đến những bài tiểu luận mười một trang mô tả chi tiết toàn bộ các công việc vô nghĩa, cùng với những suy đoán về động lực tổ chức hoặc xã hội đã tạo ra chúng, mô tả tác động của chúng về mặt xã hội và tâm

lý. Hầu hết những lời chứng thực này đến từ công dân các quốc gia nói tiếng Anh, nhưng tôi cũng nhận được lời xác thực khác từ các quốc gia châu Âu cũng như Mexico, Brazil, Ai Cập, Ấn Độ, Nam Phi và Nhật Bản. Một số thư rất cảm động, thậm chí khiến ta đau đớn khi đọc. Rất nhiều thư hài hước. Và không cần phải nói rằng hầu hết những người phản hồi đều đề nghị không nêu tên.

Sau khi lọc các câu trả lời và lược bớt các dữ liệu không liên quan, tôi có một cơ sở dữ liệu hơn 110.000 từ mà tôi đã mã hóa màu cẩn thận. Kết quả có thể không phù hợp với đa số các dạng phân tích thống kê, nhưng tôi thấy chúng là một nguồn cực kỳ phong phú để phân tích định tính, đặc biệt là trong nhiều trường hợp tôi đã có thể đặt tiếp câu hỏi và trao đổi nhiều hơn với người cung cấp tin. Một số khái niệm quan trọng mà tôi sẽ phát triển trong cuốn sách này quả thực là được đề xuất hoặc lấy cảm hứng từ những cuộc trò chuyện như vậy. Vì thế, theo một cách nhìn nào đó, cuốn sách này là kết quả của một dự án có nhiều người hợp tác. Điều này đặc biệt đúng với kiểu phân loại dưới đây, được phát triển trực tiếp từ những cuộc trò chuyện này nên tôi không cho đây là sáng tạo của riêng tôi mà là sản phẩm của một cuộc đối thoại dài hơi (Các trích dẫn tiếp theo đều được rút ra từ cơ sở dữ liệu này trừ khi tôi có ghi chú gì khác. Tôi đã giữ lại hầu như nguyên trạng lời xác thực của người gửi, ngoại trừ một số chỉnh sửa nhẹ – thay đổi chữ viết tắt thành từ đầy đủ, điều chỉnh dấu câu, chỉnh sửa ngữ pháp hoặc văn phong nho nhỏ...).

Năm nhóm phân loại chính của công việc vô nghĩa

Không có kiểu phân loại nào là hoàn hảo và tôi chắc chắn có nhiều cách để phân biệt, mỗi cách có cái hay riêng. Nhưng trong suốt quá trình nghiên cứu của mình, tôi thấy hữu ích nhất là chia các công việc vô nghĩa thành 5 loại mà tôi gọi là: *làm nền, tay sai, vá víu, làm màu và vẽ chuyện*.

Hãy cùng lần lượt xem xét chúng.

## 1. Nhóm làm nền

“Làm nền” là những công việc tồn tại chủ yếu để làm cho người khác cảm thấy, hoặc tạo cho người khác vẻ bề ngoài rằng những người ấy là quan trọng.

Trong suốt lịch sử, những người giàu có và quyền lực thường được vây quanh bởi khá đông người hầu, khách trú, người xu nịnh và đủ loại thuộc hạ. Không phải tất cả những người vừa kể đều là gia nhân của gia đình quý tộc đó, nhưng nhiệm vụ cơ bản của họ là đứng loanh quanh bên cạnh người giàu sao cho thật ấn tượng. Không thể trở nên hào nhoáng mà thiếu đoàn tùy tùng xung quanh. Và với một người thực sự hào nhoáng, thì sự vô dụng của những người mặc đồng phục luôn lảng vảng xung quanh là minh chứng lớn nhất cho sự quan trọng của họ. Ví dụ, vào thời Victoria, các gia đình giàu có ở Anh vẫn có những người hầu chỉ với một nhiệm vụ là chạy theo xe ngựa để kiểm tra, cảnh báo ổ gà trên đường.

Những người phục vụ kiểu này thường được giao một số nhiệm vụ nho nhỏ để biện minh cho sự tồn tại của họ, nhưng đây thực sự chỉ là một cái cớ: Thực tế, toàn bộ vấn đề là thuê những thanh

niên đẹp trai mặc đồng phục hào nhoáng, chờ sẵn sàng trước cửa khi bạn ở trong phòng hoặc đứng nghiêm chào khi bạn bước vào phòng. Thông thường, người tùy tùng được cho mặc trang phục theo phong cách quân đội để tạo ấn tượng rằng người giàu sử dụng họ có gì đó giống như một đội quân bảo vệ lâu đài. Những vai trò như vậy có xu hướng tăng theo cấp số nhân ở các nền kinh tế dựa vào việc khai thác chi phí cho thuê nhân công và phân phối chiến lợi phẩm.

Hãy thử tưởng tượng bạn là người thuộc tầng lớp phong kiến, đang thu 50% thuế từ mỗi sản phẩm do nông dân làm ra, nghĩa là bạn đang sở hữu cực kỳ nhiều thực phẩm. Trong thực tế, lượng thực phẩm đó đủ để nuôi số người tương đương với số nông dân tạo ra sản phẩm. Bạn phải làm một cái gì đó với chuyện này – và có rất nhiều người mà bất kỳ vị lãnh chúa phong kiến nào cũng có thể giữ ở xung quanh mình như đầu bếp, người phục rượu, người giúp việc nấu nướng, hoạn quan hậu cung, nhạc sĩ, thợ kim hoàn, và những người tương tự. Ngay cả sau khi bạn đã đảm bảo mình có những người lính được huấn luyện sử dụng vũ khí để trấn áp bất kỳ cuộc nổi loạn tiềm tàng nào, thì có khả năng bạn vẫn còn rất nhiều thực phẩm thừa. Và kết quả là người ăn xin, tội phạm bị truy nã, trẻ mồ côi, phụ nữ đang trong tình huống tuyệt vọng và những người bị tàn tật khác chắc chắn sẽ bắt đầu tụ tập xung quanh lâu đài của bạn (bởi vì suy cho cùng, đó chính là nơi có thức ăn). Bạn có thể đuổi bọn họ đi, nhưng sau đó họ có nguy cơ hình thành một lớp người lang thang nguy hiểm, và có thể trở thành mối đe dọa chính trị. Rõ ràng, cách hay nhất là phát cho họ bộ đồng phục rồi giao cho họ vài việc lặt vặt hoặc không cần thiết

nào đó. Chuyện này sẽ khiến hình ảnh của bạn tốt hơn, đồng thời cũng giúp bạn để mắt trông chừng bọn họ.

Sau này, tôi sẽ đưa ra một động lực cũng tương tự như vậy, xảy ra dưới chủ nghĩa tư bản hiện nay, nhưng bây giờ tất cả những gì tôi thực sự muốn nhấn mạnh là hãy giao cho mọi người những nhiệm vụ nhỏ như một cái cớ để khiến họ quanh quẩn bên bạn và tạo ấn tượng là bạn có xuất thân bề thế và đáng kính.

Vậy thì điều tương tự trong thời hiện đại có thể là gì?

\*\*\*

Một số công việc kiểu phong kiến cũ vẫn còn tồn tại. Người gác cửa là ví dụ rõ ràng nhất. Họ thực hiện chức năng tương tự trong dinh thự của các gia đình giàu có khi mà hệ thống liên lạc nội bộ điện tử đã trở nên phổ biến từ những năm 1950. Một cựu nhân viên gác cửa than phiền:

**Bill:** Một công việc vô nghĩa khác: gác cửa tòa nhà. Một nửa thời gian của tôi là bấm nút để mở cửa cho cư dân và nói xin chào khi họ đi qua. Nếu có lần nào tôi không kịp bấm nút trước và để cư dân phải mở cửa bằng tay, tôi sẽ nghe người quản lý của mình phàn nàn.

Ở một số quốc gia, chẳng hạn như Brazil, các tòa nhà như vậy vẫn có nhân viên gác thang máy mặc đồng phục và chỉ làm một việc là nhấn nút chọn tầng cho bạn. Đây là sự kế thừa từ thời phong kiến của công việc thuộc loại này cho đến loại công việc

như nhân viên tiếp tân và nhân viên tiền sảnh tại những nơi rõ ràng là không cần họ.

**Gerte:** Năm 2010 tôi làm tiếp tân tại một công ty xuất bản của Hà Lan. Điện thoại reo chắc mỗi ngày được một lần, vì vậy tôi được giao thêm vài nhiệm vụ khác:

- Giữ cho đĩa kẹo bạc hà luôn đầy. (Kẹo bạc hà được cung cấp bởi người khác trong công ty; tôi chỉ cần lấy một ít từ ngăn kéo bên cạnh và đặt chúng vào đĩa).

- Mỗi tuần một lần, tôi đi vào phòng hội thảo và lên dây cót cho chiếc đồng hồ cổ lỗ sĩ. (Thật ra, tôi thấy nhiệm vụ này rất căng thẳng vì họ nói với tôi rằng nếu tôi quên hoặc để quá lâu, tất cả con lắc sẽ rơi, và tôi sẽ gặp nhiệm vụ khó khăn hơn nữa là sửa chữa cái đồng hồ từ thời ông cố đó).

- Nhiệm vụ mất nhiều thời gian nhất là quản lý một nhân viên tiếp tân khác của Avon.

Rõ ràng, nếu một ngày chỉ có một cú điện thoại gọi đến thì bất kỳ ai trong công ty cũng có thể xử lý được, giống như cách người ta hay làm ở nhà: Khi điện thoại reo thì ai tình cờ đang ở gần điện thoại và không bận việc thì người đó sẽ trả lời. Tại sao phải bỏ ra một cục lương và phúc lợi toàn thời gian cho một người phụ nữ – thực ra trong trường hợp này, dường như có đến hai người phụ nữ – chỉ để ngồi ở bàn tiếp tân cả ngày và không làm gì cả? Câu trả lời là: Vì không làm như vậy thì sẽ gây sốc và kỳ quái. Sẽ chẳng ai nghiêm túc với một công ty không có nhân viên lễ tân!

Người ta cần có nhân viên lễ tân như cần có một Huy hiệu Nghiêm Túc, ngay cả khi không có việc gì khác để cho nhân viên lễ

tân làm. Những người làm nền khác là Huy hiệu Tâm quan trọng.

Lời xác thực tiếp theo là của Jack, làm nghề gọi điện thoại trong một công ty giao dịch chứng khoán cấp thấp. Ông giải thích rằng các công ty như vậy “hoạt động dựa trên danh bạ đánh cắp từ những tập đoàn khác, những danh bạ nội bộ của các công ty mà có người đã lấy về và bán lại cho nhiều công ty khác”. Các nhà môi giới tìm cách gọi điện thoại cho các cấp quản lý trong danh bạ này để bán cổ phiếu.

**Jack:** Việc của tôi là gọi điện thoại mở đầu. Không phải là để tìm cách bán cổ phiếu mà chỉ là mời tặng “tài liệu nghiên cứu miễn phí về một công ty đầy triển vọng sắp ra mắt công chúng”, nhấn mạnh rằng tôi đại diện cho một người môi giới. Điểm cuối cùng đó đặc biệt được nhấn mạnh với tôi trong quá trình đào tạo. Lý do cần làm như vậy là để gây ấn tượng với khách hàng tiềm năng rằng người môi giới đó rất có năng lực và chuyên nghiệp, họ quá bận rộn kiếm tiền đến nỗi cần một trợ lý để giúp họ thực hiện cuộc gọi này cho khách hàng. Thực sự không có mục đích nào khác cho công việc này ngoài việc làm cho người môi giới trông có vẻ như thành công hơn thực tế.

Tôi đã được trả hai trăm đô-la một tuần, bằng tiền mặt từ tiền của người môi giới vì tôi đã làm cho anh ta trông giống như một người thành đạt. Đây không chỉ là vẻ bề ngoài để nhà môi giới gây ấn tượng với khách hàng của anh ta, mà còn là một biểu tượng của đẳng cấp (nhà môi giới có riêng một người gọi điện thoại) trong môi trường làm việc siêu cạnh tranh của ngành môi giới chứng khoán. Tôi cứ như thể một loại huân chương của anh ta. Sở hữu một người gọi điện thoại riêng như tôi có thể đem

đến cho anh ấy sự khác biệt đủ để anh ta có thể gặp gỡ những lãnh đạo cấp cao của công ty hay không thì tôi không biết; nhưng hầu như nó chỉ giúp đưa anh ta lên cao hơn một chút trên nấc thang xã hội tại nơi làm việc.

Đối với những người môi giới, mục tiêu cuối cùng là gây ấn tượng với ông chủ của họ để rồi họ sẽ được chuyển chỗ từ bàn giao dịch ở tầng thấp lên một văn phòng làm việc riêng ở tầng trên. Jack kết luận: “Vị trí của tôi tại công ty này là hoàn toàn không cần thiết và không phục vụ mục đích nào khác ngoài việc làm cho sếp của tôi có vẻ ngoài hào nhoáng hơn và cảm thấy như là một người thành đạt”.

Đây là định nghĩa rất chuẩn của công việc làm nền.

Sự thú vị của trò chơi ở đây là nó giúp tạo ra động lực để mọi người có thể thể hiện bản thân theo những cách ảo diệu hơn trong môi trường công ty lớn và phức tạp. Ở đó, chúng ta thường tìm thấy những trường hợp không ai hoàn toàn hiểu rõ làm thế nào hoặc tại sao một số vị trí nhất định lại xuất hiện và tồn tại được. Đây là lời kể của Ophelia, người làm việc cho một tổ chức điều hành các chiến dịch tiếp thị xã hội:

**Ophelia:** Chức danh công việc hiện tại của tôi là Điều phối viên Hồ Sơ, và mọi người luôn hỏi như vậy nghĩa là gì, hoặc tôi thực sự làm gì? Tôi cũng không biết luôn. Tôi vẫn đang cố gắng để tìm hiểu. Mô tả công việc của tôi thì nói rằng nó liên quan đến tất cả các thể loại công việc nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho mối quan hệ giữa các đối tác... mà theo như tôi thấy thì chỉ có nghĩa là lâu lâu trả lời vài câu hỏi.

Tôi đã nghĩ chức danh này của tôi là một công việc vô nghĩa. Tuy nhiên, thực tế công việc của tôi lại giống như trợ lý riêng cho giám đốc, và ở vai trò này thì tôi thực sự có làm những việc cần thiết, đơn giản vì sếp của tôi quá bận hoặc quá quan trọng để làm các việc đó. Trong thực tế, hầu hết thời gian thì có vẻ như tôi là người duy nhất có làm việc gì đó ở văn phòng. Có những ngày tôi chạy xung quanh một cách điên cuồng trong khi hầu hết những quản lý cấp trung ngồi đó và nhìn chăm chăm vào một bức tường, dường như buồn chán đến chết và chỉ cố giết thời gian bằng cách làm những việc vô nghĩa (như có một gã kia, ngày nào cũng dành nửa giờ chỉ để sắp xếp lại các thứ trong ba-lô của mình).

Rõ ràng, công ty không có đủ công việc để giữ cho chúng tôi bận rộn, nhưng chúng tôi hiện đang tuyển dụng thêm một người quản lý nữa – có lẽ việc này tuân theo một kiểu logic kỳ lạ là nhằm khiến mọi người cảm thấy công việc của mình có thêm phần quan trọng, và để giữ cái ảo tưởng rằng có rất nhiều việc phải làm?

Ophelia nghi ngờ công việc của cô ban đầu chỉ là một kiểu “điền vào chỗ trống”, được tạo ra để ai đó có thể tự hào về số lượng nhân viên đang làm việc dưới quyền. Nhưng từ đó, một động lực xấu khác bắt đầu hình thành, theo đó các nhà quản lý đã nhồi nhét ngày càng nhiều trách nhiệm của họ cho nhân viên cấp dưới thấp nhất (là cô) nhằm tạo ấn tượng rằng họ quá bận rộn để tự làm những việc đó. Và tất nhiên, điều đó lại dẫn đến việc họ càng có ít việc hơn để làm, một vòng xoáy lên đến đỉnh điểm với quyết định kỳ quái là thuê một người quản lý khác (để rồi

người đó chỉ có mỗi công việc là nhìn chăm chăm vào tường hoặc chơi Pokémon cả ngày) bởi vì việc thuê anh là khiến mọi người khác trông có vẻ là quá bận rộn với công việc. Cuối cùng, chỉ có mỗi Ophelia là phải làm việc điên cuồng bởi vì cô ấy được giao thêm một số nhiệm vụ cần thiết, vốn được bày ra với mục đích giữ cho nhân viên cấp thấp luôn bận rộn:

**Ophelia:** Chúng tôi chia thành hai tổ chức và làm việc ở hai tòa nhà. Nếu sếp của tôi (vốn là chủ của toàn bộ nơi này) đi sang tòa nhà kia, tôi phải điền vào một mẫu đơn để đặt phòng làm việc cho bà ấy, lúc nào cũng vậy. Điều đó thật điên rồ, nhưng nó chắc chắn khiến cho nhân viên lễ tân ở tòa nhà kia bận rộn nên không thể bỏ qua được. Nó cũng làm cho cô ấy có vẻ biết cách tổ chức, sắp xếp và điền giấy tờ. Tôi nhận ra lời quảng cáo tuyển dụng rằng công ty mong đợi ứng viên thực hiện hiệu quả các thủ tục văn phòng có ý nghĩa thực sự là họ mong đợi bạn tạo ra nhiều chuyện hành chính quan liêu hơn để lấp đầy thời gian.

Ví dụ của Ophelia làm nổi lên một sự mơ hồ phổ biến: Công việc của ai mới thực sự là nhằm nhí, người làm nền hay người sếp? Đôi khi, như chúng ta đã thấy với chuyện của Jack, nó rõ ràng là về đầu – người làm nền thực sự chỉ tồn tại để tạo cho cấp trên vẻ ngoài vượt trội hoặc cảm giác là người quan trọng. Trong trường hợp như thế, chẳng ai quan tâm chuyện người làm nền không làm gì cả:

**Steve:** Tôi vừa mới tốt nghiệp. Và “công việc” của tôi là ngồi chờ sếp chuyển tiếp các email của ông với nội dung “Steve, hãy

xem nội dung dưới” và rồi tôi trả lời cho ông biết rằng đó là thư quan trọng hay là thư rác.

Ở các trường hợp khác, như của Ophelia, người làm nên rất cuộc mới là người làm các công việc một cách có hiệu quả, thay cho sếp của họ. Đây là vai trò truyền thống của các nữ thư ký (hiện được gọi là trợ lý hành chính) làm việc cho các nam giám đốc điều hành trong thế kỷ XX: Về lý thuyết, các thư ký chỉ ở đó để trả lời điện thoại, ghi chú lại lời của sếp và điền một số hồ sơ đơn giản, nhưng trên thực tế, họ thường phải hoàn thành 80-90% công việc của sếp, và đôi khi là 100% các việc không nhảm nhí của sếp. Sẽ thật hấp dẫn – mặc dù có lẽ là không thể – khi viết một bảng thống kê các cuốn sách, kế hoạch và tài liệu được gán cho những người đàn ông nổi tiếng mà trong thực tế các văn bản ấy do chính các nữ thư ký của họ viết ra.

Vậy trong những trường hợp đó, ai là người làm việc vô nghĩa?

Một lần nữa, tôi nghĩ rằng chúng ta lại rơi vào yếu tố chủ quan. Người quản lý cấp trung trong văn phòng của Ophelia, người dành nửa giờ mỗi ngày sắp xếp lại chiếc ba-lô của mình, có thể sẵn sàng hoặc không sẵn sàng thừa nhận công việc của anh ta là vô nghĩa, nhưng những người được thuê chỉ để làm cho một người như anh ta trông có vẻ quan trọng thì lại biết điều đó và thấy phần nộ:

**Judy:** Công việc toàn thời gian duy nhất tôi từng có ở phòng nhân sự trong một công ty kỹ thuật tư nhân là hoàn toàn không cần thiết. Nó tồn tại vì Chuyên gia Nhân sự quá lười biếng và không muốn rời khỏi bàn làm việc. Tôi làm Trợ lý Nhân sự. Tôi

không đùa đâu nhé, việc của tôi tốn mất một tiếng rưỡi mỗi ngày. Khoảng bảy tiếng còn lại tôi dành để chơi game hoặc xem YouTube. Điện thoại không hề đổ chuông. Nhập dữ liệu chỉ mất năm phút hay ít hơn. Tôi được trả lương để làm mấy việc nhàm chán, sếp của tôi hoàn toàn có thể làm hết việc của tôi – cái đồ lười chày thây đó.

\*\*\*

Khi tôi thực hiện nghiên cứu thực địa nhân chủng học ở vùng cao nguyên Madagascar, tôi nhận thấy rằng bất cứ nơi nào tìm thấy ngôi mộ của một nhà quý tộc nổi tiếng, người ta cũng luôn tìm được thêm hai hoặc ba ngôi mộ khiêm tốn ngay dưới ngôi mộ đó. Khi tôi hỏi những ngôi mộ khiêm tốn này là gì, tôi sẽ luôn được cho biết đây là những “người lính” của ông ấy – một từ ngữ mỹ miều cho từ “nô lệ”. Ý nghĩa ở đây rất rõ ràng: Trở thành một quý tộc có nghĩa là người ta có quyền ra lệnh cho những người xung quanh. Ngay cả khi chết, nếu bạn không có người dưới quyền ở bên cạnh mình, bạn cũng không thể tự nhận mình là một quý tộc.

Một logic tương tự dường như cũng tồn tại trong môi trường làm việc công ty. Tại sao công ty xuất bản của Hà Lan cần một nhân viên lễ tân? Bởi vì một công ty phải có ba cấp lãnh đạo để được coi là một công ty “thực thụ”: ít nhất, phải có một ông chủ và các biên tập viên, rồi mỗi biên tập viên tối thiểu phải có một số loại nhân viên thuộc cấp hoặc trợ lý, và nhân viên lễ tân là người dưới quyền của tất cả những người trên. Nếu không có đủ ba cấp lãnh đạo, bạn sẽ không phải là một tập đoàn, mà chỉ là một nhóm những kẻ tụ tập lại với nhau.

Khi công ty thuê một người làm nền không cần thiết, liệu người làm nền đó có được giao việc gì để làm hay không thì lại là một vấn đề hoàn toàn thứ yếu – nó phụ thuộc vào toàn bộ các yếu tố ngoại lai, ví dụ: có việc cần làm hay không, nhu cầu và thái độ của cấp trên, cách đối xử dựa trên giới tính và các ràng buộc về thể chế. Nếu tổ chức phát triển quy mô, tầm quan trọng của người có vị trí cao cấp sẽ được đo lường bằng tổng số nhân viên dưới quyền của họ. Đến lượt điều này lại tạo ra một động lực, thậm chí còn mạnh mẽ hơn, cho những người đứng đầu tổ chức thuê thêm nhân viên rồi sau đó mới quyết định sẽ làm gì với các nhân viên mới ấy – hoặc thậm chí là chống lại mọi nỗ lực loại bỏ các công việc dư thừa. Như chúng ta sẽ thấy, lời chứng thực từ các chuyên gia tư vấn được thuê để tăng cường hiệu quả hoạt động trong một tập đoàn lớn (như ngân hàng hay một tập đoàn dược) cho thấy rằng có một sự im lặng khó xử khi các giám đốc điều hành nhận ra việc tăng cường hiệu quả hoạt động đó sẽ có tác dụng tự động hóa một phần đáng kể công việc của cấp dưới. Và khi tự động hóa thì số lượng nhân viên dưới quyền sẽ giảm xuống, cấp quản lý thành ra chẳng còn nhân viên để mà quản lý. Họ trở thành “Vua của hư không”. Nếu như không có người làm nền thì họ là sếp của ai đây?

## 2. Nhóm tay sai

Tất nhiên từ “tay sai” ở đây có nghĩa ẩn dụ vì tôi không sử dụng nó để chỉ các tay giang hồ thứ thiệt hoặc các hình thức “cho thuê cơ bắp” khác. Thay vào đó, tôi đề cập đến những người làm công

việc có tính lôi kéo, nhưng chủ yếu là để nói đến những người tồn tại chỉ vì những người khác sử dụng họ.

Ví dụ rõ nhất là các lực lượng vũ trang quốc gia. Các quốc gia cần quân đội chỉ vì các quốc gia khác có quân đội<sup>3</sup>. Nếu không nước nào có quân đội thì quân đội sẽ không cần thiết. Điều tương tự cũng có thể áp dụng với hầu hết các nhà vận động hành lang, chuyên gia PR, nhân viên tiếp thị qua điện thoại và luật sư doanh nghiệp. Giống như những kẻ tay sai giang hồ thật sự, các nghề nghiệp tôi vừa kể ở trên có tác động tiêu cực đến xã hội. Tôi nghĩ hầu hết mọi người sẽ đồng ý rằng, nếu tất cả các nhân viên tiếp thị qua điện thoại đều biến mất, thế giới sẽ trở nên tốt đẹp hơn. Và tôi nghĩ hầu hết mọi người cũng đồng ý rằng, nếu tất cả các luật sư doanh nghiệp, nhà vận động hành lang của ngân hàng hoặc các chuyên gia tiếp thị đều biến mất như một làn khói, thế giới có thể sẽ dễ chịu hơn một chút.

Câu hỏi ở đây là: Những công việc này có thực sự nhằm nhí không? Chúng không giống như nghề sát thủ ở **Chương 1** chứ? Xét cho cùng, trong hầu hết các trường hợp, những kẻ bắt lương quả thật đang làm việc để tăng thêm lợi ích cho những người sử dụng họ, kể cả khi sự tồn tại nghề nghiệp của họ có thể bị coi là bất lợi cho toàn thể nhân loại.

Ở đây một lần nữa chúng ta phải xem xét yếu tố chủ quan. Đôi khi sự vô nghĩa của một công việc hiển nhiên đến mức ít có ai cố gắng để chối bỏ nó. Hầu hết các trường đại học ở Vương quốc Anh hiện nay đều có văn phòng quan hệ công chúng với đội ngũ nhân viên lớn hơn nhiều so với thông thường, ví dụ như so với một ngân hàng hoặc nhà máy sản xuất xe hơi có cùng quy mô. Đại học

Oxford có thực sự cần tuyển dụng hàng tá chuyên gia PR để thuyết phục công chúng rằng nó là một trường đại học hàng đầu không? Tôi thử tưởng tượng rằng sẽ mất ít nhất số lượng chuyên gia PR tương đương trong nhiều năm ròng để thuyết phục công chúng rằng Oxford *không* phải là một trường đại học hàng đầu, và thậm chí tôi còn nghi ngờ nhiệm vụ này là bất khả thi.

Tôi hơi quá lố một chút ở đây: Đây không phải là điều duy nhất mà bộ phận PR đang làm. Tôi chắc chắn trong trường hợp của Đại học Oxford, hầu hết các mối quan tâm hằng ngày của bộ phận PR liên quan đến nhiều vấn đề thiết thực hơn, như thu hút con cái của các ông trùm dầu mỏ hay các chính trị gia tham nhũng từ những vùng đất xa lạ vào học tại Oxford thay vì Cambridge. Tuy nhiên, những người phụ trách PR, “chiến lược gia truyền thông”, tại nhiều trường đại học hàng đầu ở Anh đã gửi cho tôi lời thú nhận rằng họ thực sự cảm thấy công việc của mình phần lớn là vô nghĩa.

Tôi đã đưa công việc tay sai vào loại công việc vô nghĩa đa phần là vì lý do này: Rất nhiều người đang làm việc tay sai cảm thấy công việc của họ không có giá trị xã hội và không nên tồn tại. Hãy nhớ lại lời của luật sư thuế doanh nghiệp ở phần mở đầu: “Tôi là một luật sư luật doanh nghiệp... Tôi chẳng có đóng góp gì cho thế giới này và luôn cảm thấy mình thật khốn khổ”. Thật không may là gần như không thể xác định được có bao nhiêu luật sư tập đoàn thậm chí chia sẻ cảm giác này. Khảo sát của YouGov không chia theo từng ngành nghề, còn các nghiên cứu của tôi thì tuy có xác nhận rằng có nhiều người cùng chia sẻ cảm giác đó thì không ai trong số họ thật sự nắm giữ các vị trí cấp cao. Chuyện tương tự cũng xảy ra ở lĩnh vực PR.

Lý do tôi nghĩ từ “tay sai” thích hợp là vì trong hầu hết các trường hợp, những người này thấy chán công việc không chỉ vì họ cảm thấy thiếu giá trị tích cực mà còn vì họ thấy chúng thực chất có tính thao túng và lôi kéo:

**Tom:** Tôi làm việc cho một công ty hậu kỳ phim rất lớn của Hoa Kỳ có trụ sở tại London. Có những phần công việc của tôi rất thú vị và thỏa mãn: Tôi làm cho ô-tô bay, các tòa nhà nổ tung và khủng long tấn công tàu vũ trụ của người ngoài hành tinh, đem đến sự giải trí cho khán giả trên toàn thế giới.

Tuy nhiên gần đây, tỷ lệ khách hàng của chúng tôi là các công ty quảng cáo ngày càng nhiều. Họ mang đến cho chúng tôi các mẫu quảng cáo cho các sản phẩm có thương hiệu nổi tiếng: dầu gội, kem đánh răng, kem dưỡng ẩm, bột giặt... và chúng tôi sử dụng hiệu ứng hình ảnh để làm cho các sản phẩm này có vẻ như thực sự mang lại hiệu quả.

Chúng tôi cũng làm việc cho các chương trình truyền hình và video âm nhạc. Chúng tôi giám bọng mắt cho phụ nữ, làm tóc óng ả hơn và răng trắng hơn, làm cho các ngôi sao nhạc pop và ngôi sao điện ảnh trông gầy hơn... Chúng tôi sử dụng công cụ để loại bỏ các đốm mụn trên da, chỉnh màu để làm cho răng trắng hơn (tương tự với quần áo trong quảng cáo bột giặt), vuốt mượt các phần chẻ ngọn và thêm các điểm sáng bóng cho tóc trong quảng cáo dầu gội, và có các công cụ đặc biệt làm cho mọi người gầy hơn. Những kỹ thuật này được sử dụng trong mọi quảng cáo trên tivi, cũng như hầu hết các phim truyền hình và rất nhiều bộ phim điện ảnh, thường là cho các diễn viên nữ nhưng đôi khi có cả nam. Về cơ bản, chúng tôi làm cho người xem cảm

thấy thiếu hụt khi họ đang xem các chương trình chính và sau đó phóng đại hiệu quả của “các giải pháp” được cung cấp trong các đoạn quảng cáo được phát ở giữa chương trình chính.

Tôi được trả 100.000 bảng Anh/năm để làm việc này.

Khi tôi hỏi tại sao anh ta coi công việc của mình là nhảm nhí (thay vì chỉ đơn thuần là lừa lọc, xấu xa), Tom trả lời:

**Tom:** Đối với tôi, một công việc đáng làm là khi nó đáp ứng nhu cầu có sẵn, hoặc tạo ra sản phẩm hay dịch vụ mà mọi người không nghĩ tới, giúp cải thiện cuộc sống của họ. Tôi tin rằng cái thời mà hầu hết các công việc đều là loại công việc đáng làm đã qua lâu rồi. Cung đã vượt xa cầu trong hầu hết các ngành nghề. Bây giờ, nhu cầu chính là sản xuất ra sản phẩm. Công việc của tôi là sự kết hợp giữa nhu cầu sản xuất và sau đó phóng đại tính hữu dụng của sản phẩm để bán chúng nhằm giải quyết việc sản xuất. Trên thực tế, bạn có thể lập luận rằng đó là công việc của những ai làm việc trong hoặc cho ngành quảng cáo. Nếu chúng ta đến một cái ngưỡng mà muốn bán sản phẩm thì trước hết phải lừa mọi người nghĩ rằng họ cần chúng, thì tôi nghĩ là ta sẽ khó có thể biện hộ rằng những công việc này không phải là nhảm nhí.

Trong lĩnh vực quảng cáo, tiếp thị và quan hệ công chúng, sự bất mãn loại này tăng cao đến mức thậm chí có cả một tạp chí, *Adbusters*, chuyên đăng các quảng cáo hào nhoáng, tấn công văn hóa tiêu dùng nói chung. Tạp chí này được sản xuất bởi những người trong ngành quảng cáo tiếp thị, những người đang phần nộ

với điều họ làm để kiếm sống và muốn sử dụng năng lực của mình cho việc tốt đẹp thay vì xấu xa.

Về phần mình, Tom xem công việc của mình là nhắm nhí không phải vì bản thân anh phản đối văn hóa tiêu dùng, mà vì anh thấy “công việc làm đẹp” (theo như cách anh ấy gọi nó) của mình giống như sự ép buộc và thao túng. Anh ta đang vẽ ra một sự khác biệt giữa cái gọi là minh họa trung thực với minh họa không trung thực. Khi bạn khiến cho khủng long tấn công tàu vũ trụ thì không ai nghĩ điều đó là thật cả. (Giống như mọi người đều biết rằng mình bị ảo thuật gia gạt, chỉ là không biết màn ảo thuật đó được làm như thế nào). Trái lại, khi bạn khéo léo làm đẹp diện mạo cho những người nổi tiếng, nghĩa là bạn đang cố gắng thay đổi nhận định vô thức của người xem về những gì thực tế hằng ngày – trong trường hợp này là cơ thể con người – và tạo ra một cảm giác khó chịu khi đời không như phim. Trong khi việc minh họa trung thực mang thêm niềm vui cho thế giới, thì minh họa không trung thực lại cố tình thuyết phục mọi người rằng thế giới của họ là một nơi tồi tàn và khốn khổ.

Tương tự, tôi đã nhận được khá nhiều tự thuật từ các nhân viên của tổng đài quảng cáo qua điện thoại. Không ai coi công việc của mình là nhắm nhí vì lý do điều kiện làm việc, mà lý do là công việc của họ liên quan đến chuyện lừa phỉnh hoặc gây áp lực cho người khác làm những việc không thực sự đem lại lợi ích cao nhất cho họ. Đây là một số ví dụ:

- “Tôi đã làm qua một loạt các công việc vô nghĩa ở các tổng đài – bán những thứ mà mọi người không thực sự muốn/cần, nhận

yêu cầu bảo hiểm, tiến hành các nghiên cứu thị trường vô nghĩa.”

- “Đó là một cái bẫy, trước tiên họ đưa mỗi nhử là cung cấp dịch vụ ‘miễn phí’, sau đó yêu cầu bạn trả 1,95 đô-la đăng ký dùng thử hai tuần, rồi tiếp theo là họ đăng ký tên bạn vào chế độ tự động gia hạn cho một dịch vụ hàng tháng với số tiền gấp mười lần con số 1,95 đô-la đó.”
- “Nó không chỉ thiếu tích cực, mà thậm chí nó đem đến rất nhiều điều tiêu cực. Tôi đã gọi cho mọi người để lừa họ sử dụng những thứ vô dụng mà họ không cần đến. Cụ thể là chúng tôi mời họ xem ‘điểm tín dụng’ (credit score) với giá 6,99 bảng Anh một tháng (kèm một số tiện ích bổ sung), trong khi họ có thể nhận được thông tin này từ nơi khác hoàn toàn miễn phí.”
- “Hầu hết các dịch vụ hỗ trợ của chúng tôi là các thao tác máy tính cơ bản mà khách hàng có thể dễ dàng tra trên Google. Tôi nghĩ họ nhắm đến những người già hoặc những người không đủ kiến thức.”
- “Gần như toàn bộ nguồn lực của tổng đài chúng tôi dành để huấn luyện cho nhân viên cách nói chuyện với mọi người về những điều mà khách hàng không cần, thay vì giải quyết các vấn đề thực sự mà người ta gọi đến để hỏi.”

Vì vậy, một lần nữa, điều thực sự khó chịu là (1) tính lười kẻo và (2) sự lừa dối. Ở đây, tôi có thể nói từ kinh nghiệm cá nhân là người đã làm những công việc như vậy, mặc dù thường rất ít, rằng: Không có gì khó chịu bằng việc bị ép buộc đi ngược lại bản chất tốt đẹp của mình để cố gắng thuyết phục người khác làm những việc bất chấp lẽ thường. Tôi sẽ thảo luận về vấn đề này sâu hơn trong chương tiếp theo, về bạo lực tinh thần, nhưng bây giờ chúng ta chỉ lưu ý rằng đây là cốt lõi của việc trở thành một kẻ tay sai.

### 3. Nhóm vá vúi

“Vá vúi” là những công việc tồn tại chỉ vì một trục trặc hoặc lỗi trong tổ chức; người làm công việc vá vúi nghĩa là họ ở đó để giải quyết một vấn đề mà đáng lý ra nó không nên tồn tại. Thuật ngữ này xuất phát từ ngành công nghiệp phần mềm, nhưng tôi nghĩ nó có tính ứng dụng chung. Một nhà phát triển phần mềm mô tả ngành công nghiệp đó như thế này:

**Pablo:** Về cơ bản, chúng tôi có hai loại công việc. Một loại bao gồm làm việc trên các công nghệ cốt lõi, giải quyết các vấn đề khó khăn và đầy thách thức,...

Loại còn lại là gom góp một loạt các công nghệ cốt lõi và dùng một số cách vá vúi để các công nghệ ấy hoạt động được với nhau.

Loại đầu tiên thường được xem là hữu ích. Loại thứ hai thường được xem là ít hữu ích hoặc thậm chí vô dụng, và trong mọi trường hợp nó cũng ít làm người ta hài lòng hơn so với loại thứ nhất. Cảm giác này có lẽ dựa trên nhận định rằng nếu các công nghệ cốt lõi được thực hiện đúng cách, thì sẽ không cần hoặc cần rất ít sự vá vúi như thế.

Ý chính của Pablo là, khi sự phụ thuộc vào các phần mềm miễn phí ngày càng tăng thì loại công việc được trả lương ngày càng giảm xuống thành loại công việc vá vúi. Các lập trình viên thường rất vui khi thức khuya, làm việc miễn phí để sáng tạo những thứ thú vị và bổ ích trên các công nghệ cốt lõi, nhưng điều đó có nghĩa là họ ngày càng ít có động lực để suy nghĩ xem những sáng tạo

như vậy cuối cùng sẽ tương thích với nhau như thế nào. Nói cho dễ hiểu, anh chàng lập trình viên sẵn sàng thức đêm, làm việc không công để sáng tạo những tính năng mới cho công nghệ mà anh ta nghĩ là thú vị và hữu ích. Sau đó, anh biến công việc ăn lương vào ban ngày của mình thành thứ công việc tẻ nhạt – làm cho các sáng tạo công nghệ (được anh làm vào ban đêm) tương thích với nhau. Đây là một cái nhìn sâu sắc rất quan trọng và tôi sẽ thảo luận về một số ý nghĩa của nó sau này; còn bây giờ, chúng ta chỉ cần xem xét khái niệm về công việc vá víu.

Dọn dẹp là một công việc cần thiết: Mọi thứ bị bám bụi ngay cả khi chúng chỉ ở yên một chỗ, và các hoạt động sống vẫn có xu hướng để lại những thứ cần được dọn dẹp. Nhưng dọn dẹp sau khi một người vô cố gây ra một mớ hỗn độn hoàn toàn không cần thiết lại luôn gây khó chịu. Tạo ra một công việc dọn dẹp toàn thời gian kiểu như vậy thì chỉ có thể gây oán hận. Ngay cả Sigmund Freud cũng đã nói về chứng “loạn thần kinh của người nội trợ” (housewife’s neurosis) là một chứng bệnh mà ông tin rằng nó ảnh hưởng đến những phụ nữ bị buộc phải dẹp bỏ sự nghiệp riêng để dọn dẹp cho người khác, và vì thế người phụ nữ trở nên quá khích trong chuyện vệ sinh gia đình, như một hình thức trả thù. Đây thường là nỗi đau đớn về mặt tinh thần của người làm công việc vá víu: Họ buộc phải sắp xếp cuộc sống của một người khác theo một giá trị nhất định (ví dụ như sạch sẽ) bởi vì những người có vai trò quan trọng hơn lại có thể là kiểu người bất cần.

Ví dụ rõ ràng nhất về công việc vá víu là những người dưới quyền phải làm các việc chỉnh sửa lại những thiệt hại do cấp trên gây ra do cầu thả hoặc không đủ năng lực.

**Magda:** Tôi từng làm việc cho một doanh nghiệp quy mô nhỏ với chức danh “Người kiểm tra lỗi”. Tôi được yêu cầu phải đọc lại và kiểm tra lỗi trong các báo cáo nghiên cứu được viết bởi một nhà nghiên cứu thống kê siêu sao của công ty.

Anh chàng chuyên gia này không biết gì về thống kê, và phải vật vã để viết ra câu cú đúng ngữ pháp. Anh ta có xu hướng tránh sử dụng động từ. Anh ta tệ đến mức tôi có thể tự thưởng cho mình một chiếc bánh nếu tìm thấy một đoạn văn mạch lạc trong báo cáo của anh ta. Tôi đã sụt hơn 5kg khi làm việc ở công ty này. Việc của tôi là thuyết phục anh ấy viết lại một lượng lớn báo cáo mà anh ta đã tạo ra. Tất nhiên, anh ta không bao giờ đồng ý sửa lại bất cứ thứ gì nên cuối cùng tôi vẫn phải mang các báo cáo đó đến gặp các lãnh đạo công ty. Họ cũng mù thống kê luôn, nhưng vì là cấp lãnh đạo nên họ có thể bôi thêm đủ thứ vào đó.

Dường như có hẳn một thể loại công việc liên quan đến việc sửa chữa các thiệt hại do cấp trên không có năng lực gây ra. (Điều này có đôi chút trùng lặp với loại công việc làm nền, trong đó người ta phải thực hiện công việc thay cho cấp lãnh đạo, nhưng nó không hoàn toàn giống như vậy). Đây là một ví dụ khác: Một lập trình viên làm việc cho một công ty do một nhà tâm lý học người Áo điều hành, người này tự cho mình là một nhà cách mạng khoa học kiểu cũ và đã phát minh ra cái mà trong công ty gọi là “Thuật toán”. Thuật toán này nhằm tái tạo lời nói của con người. Công ty đã bán nó cho các dược sĩ để sử dụng trên trang web của họ. Trừ một vấn đề, nó không chạy.

**Nouri:** Nhà sáng lập “thiên tài” của công ty tôi là một nhà nghiên cứu tâm lý người Áo, ông ta cho rằng mình đã khám phá ra Thuật toán. Suốt nhiều tháng trời tôi không hề được phép nhìn thấy cái Thuật toán đó. Tôi chỉ việc viết chương trình sử dụng nó.

Đoạn mã của nhà tâm lý không đưa ra được một kết quả có ý nghĩa nào cả. Một vòng lặp điển hình là:

- Tôi chạy thử đoạn mã của ông ta trên một câu nói đơn giản đến nực cười.
- Ông ta lập tức có biểu hiện suy tư: “Ồ... thật kỳ lạ...”, cứ như tôi vừa khám phá ra vết xước siêu nhỏ trên tấm kính lớn.
- Ông ta biến vào cái hốc của mình.
- Ông ta xuất hiện trở lại đầy hào hứng – lỗi đã được sửa.
- Quay trở lại bước một.

Cuối cùng, lập trình viên này đã hạ mức độ công việc của anh xuống thành viết các đoạn mã Eliza rất thô sơ có từ cuối những năm 1960 để giả lập lời nói cho các trang web, mục đích chỉ để che giấu sự thật rằng “Thuật toán”, về cơ bản, là vô nghĩa. Và công ty đó, hóa ra, là một tổ chức phù phiếm được điều hành bởi CEO từng là quản lý một phòng tập thể dục.

Rất nhiều kiểu công việc vá vúi là hậu quả từ một lỗ hổng trong hệ thống mà không ai buồn sửa – những nhiệm vụ hoàn toàn có thể được tự động hóa nhưng cuối cùng không được làm vì không ai buồn nghĩ đến hoặc vì người sếp muốn duy trì càng nhiều nhân viên cấp dưới càng tốt, hoặc vì một số nhầm lẫn trong cấu trúc tổ

chức, mà cũng có thể là sự kết hợp của cả ba yếu tố này. Tôi có rất nhiều lời chứng minh cho chuyện đó. Sau đây là hai ví dụ:

- “Công việc của tôi là photocopy hồ sơ sức khỏe các cựu chiến binh trong bảy tiếng rưỡi mỗi ngày... Mọi nhân viên được nhắc đi nhắc lại rằng mua máy móc để số hóa là quá tốn kém.”
- “Tôi được giao một nhiệm vụ là kiểm tra một hộp thư để nhận các email dưới dạng một biểu mẫu nhất định từ các nhân viên trong công ty gửi đến để yêu cầu trợ giúp kỹ thuật, rồi tôi sao chép và dán nó vào một biểu mẫu khác.”

Ở mức độ xã hội, công việc vá víu thường là việc của phụ nữ. Trong suốt lịch sử, cánh đàn ông nổi bật đã quên mất một nửa thế giới còn lại, gây nên vô số bức xúc – cụ thể là với vợ, chị gái, mẹ hoặc con gái của họ, những người có trách nhiệm thực hiện việc xoa dịu sự tự cao, làm dịu thần kinh và đàm phán tìm giải pháp cho các vấn đề mà đàn ông gây ra. Theo một ý nghĩa vật chất hơn thì công việc vá víu có thể được xem là chức năng của tầng lớp lao động. Kiến trúc sư có thể đưa ra một thiết kế tuyệt đẹp trên giấy, nhưng chính thợ xây dựng mới là người tìm cách lắp đặt ổ cắm điện trong căn phòng hình tròn hoặc sử dụng cách nào đó để vá víu mọi thứ lại với nhau giống như mô tả trong thiết kế, trong khi những thứ ấy thực tế vốn không dễ gắn lại với nhau.

Trong trường hợp vừa nêu, chúng ta không thực sự nói công việc của người thợ xây là nhằm nhí. Lý do là, sẽ luôn có một khoảng cách nhất định giữa các bản thiết kế, kế hoạch với việc thực hiện chúng trong thực tế; do đó, sẽ luôn cần một người có trách nhiệm thực hiện các điều chỉnh cần thiết. Điều làm cho việc này trở nên nhằm nhí là khi bản vẽ thiết kế rõ ràng là không khả thi và bất kỳ kiến trúc sư tài năng nào cũng biết điều đó; khi hệ

thông được thiết kế một cách ngu ngốc đến nỗi nó sẽ thất bại theo những cách hoàn toàn có thể dự đoán được, nhưng thay vì khắc phục sự cố, người ta lại thích thuê nhân viên toàn thời gian để xử lý các thiệt hại. Nó như kiểu người chủ nhà phát hiện mái bị dột, ông ta nghĩ rằng thuê một người thợ để lợp lại mái thì quá tốn kém, nên ông ta đã đặt một cái xô bên dưới và thuê một người có nhiệm vụ là lâu lâu đổ nước trong xô đi.

Không cần phải nói rằng những người làm công việc vá vúi hầu như luôn nhận thức được rằng họ có một công việc vô nghĩa và thường khá tức giận về nó.

Tôi đã gặp một ví dụ kinh điển về công việc vá vúi trong khi làm giảng viên tại một trường đại học nổi tiếng ở Anh. Một ngày nọ, kệ sách trên tường trong văn phòng của tôi bị sập, sách nằm rải rác khắp sàn nhà, và một khung kim loại bị trật ra treo lủng lẳng trên bàn của tôi. Một giờ sau, một thợ mộc đến để kiểm tra thiệt hại nhưng rồi lập tức nghiêm trọng thông báo với tôi rằng, vì có sách nằm tung tóe trên sàn nhà nên các quy tắc an toàn không cho phép anh ta vào văn phòng hoặc có bất cứ hành động nào tiếp theo. Tôi sẽ phải thu dọn sách và không chạm vào bất cứ thứ gì khác, anh ta sẽ trở lại ngay khi sắp xếp được công việc để gỡ cái khung đang treo lơ lửng.

Tôi đã sắp xếp chồng sách lại theo đúng yêu cầu, nhưng người thợ mộc không bao giờ xuất hiện trở lại. Sau đó, hằng ngày, sẽ có một loạt các cuộc gọi từ Khoa Nhân chủng học đến Ban quản lý tòa nhà. Mỗi ngày, một người nào đó ở Khoa Nhân chủng học sẽ gọi điện, thường là gọi nhiều lần, để hỏi về hành tung của người thợ mộc, người luôn tỏ ra có điều gì đó cực kỳ cấp bách phải làm.

Một tuần trôi qua, tôi phải làm việc trên sàn nhà, trong một cái ổ nhỏ ghép từ mấy cuốn sách rơi xuống, rồi có một người của Ban quản lý tòa nhà đến văn phòng của tôi và làm đúng một việc là xin lỗi vì sự thật rằng người thợ mộc đã không đến. Anh này có vẻ là người dễ thương, cực kỳ lịch sự, điềm tĩnh, luôn phảng phất một chút u sầu, nên trông anh ta khá phù hợp với công việc. Tuy nhiên, thật khó để tưởng tượng là anh ấy lại hạnh phúc với lựa chọn nghề nghiệp của mình. Mà trên hết, có vẻ như không có lý do rõ ràng để giải thích tại sao trường không thể đơn giản là cho anh ta nghỉ việc và sử dụng số tiền đó để thuê thêm một thợ mộc khác, và như thế thì công việc của anh ta sẽ không còn cần thiết nữa.

#### 4. Nhóm làm màu

Tôi sử dụng từ “làm màu” để nói về các lao động chỉ tồn tại để tổ chức có thể tuyên bố rằng họ đang làm một việc gì đó mà trên thực tế thì họ không làm gì cả. Lời chứng sau đây là từ một phụ nữ làm công việc điều phối các hoạt động giải trí trong một trung tâm điều dưỡng:

**Betsy:** Chủ yếu công việc của tôi là phỏng vấn cư dân rồi điền vào mẫu phiếu liệt kê sở thích của họ. Các phiếu này sau đó sẽ được nhập vào máy tính và bị lãng quên mãi mãi. Riêng mẫu phiếu giấy thì vì một lý do nào đó vẫn được lưu giữ lại. Đối với sếp tôi thì hoàn thành các tờ phiếu là phần quan trọng nhất trong công việc, và tôi sẽ gặp rắc rối to nếu làm chậm. Rất nhiều lần, tôi hoàn thành một mẫu phiếu cho một cư dân lưu trú ngắn hạn, và họ rời đi ngay ngày hôm sau. Tôi đã bỏ đi hàng núi giấy. Các

cuộc phỏng vấn hầu hết chỉ khiến cư dân khó chịu, vì họ biết đó chỉ là giấy tờ nhảm nhí, và không ai quan tâm đến sở thích cá nhân của họ.

Điều khôn khổ nhất đối với kiểu công việc làm màu là nhân viên thường nhận thức rõ công việc của họ không chỉ không hướng đến mục đích bề ngoài của nó mà còn phá hoại cái mục đích đó nữa, bởi vì nó chiếm mất thời gian và nguồn lực để thực hiện mục đích này. Như ở đây, Betsy nhận thức được rằng thời gian cô dành cho việc xử lý các mẫu phiếu về sở thích giải trí của cư dân đã lấy mất thời gian mà cô có thể giúp họ giải trí thực sự. Cô đã xoay xở để tham gia vào một số hoạt động giải trí với cư dân (“May mắn thay, tôi đã có thể chơi piano cho mọi người nghe mỗi ngày trước bữa tối, và đó là khoảng thời gian đẹp, với tiếng hát, nụ cười và nước mắt”). Nhưng như thường lệ, trong những tình huống như vậy, cô có cảm giác rằng những khoảnh khắc này là đặc quyền mà người ta trao cho cô như phần thưởng cho việc thực hiện các nhiệm vụ chính của mình, bao gồm việc điền vào và xử lý đúng các mẫu phiếu.

Tất cả chúng ta đều quen thuộc với việc “làm màu” qua nhiều hoạt động xã hội. Nếu một nhân viên bị bắt quả tang làm điều gì đó rất tệ – ví dụ như nhận hối lộ – thì phản ứng đầu tiên là họ sẽ lập một “ủy ban tìm kiếm sự thật” để đi đến tận cùng của vấn đề. Điều này phục vụ hai mục đích: Trước hết, đó là một cách để khẳng định rằng, ngoài một nhóm nhỏ có hành vi sai trái thì không ai khác có thể ngờ rằng chuyện này lại xảy ra (tất nhiên, điều này hiếm khi đúng); thứ hai, đó là một cách ngụ ý rằng, một khi tất cả các sự kiện được làm sáng tỏ thì chắc chắn sẽ có ai đó

làm gì đó với nó (chuyện này cũng hiếm khi đúng luôn), “ủy ban tìm kiếm sự thật” chính là thứ để “làm màu” với mọi người rằng tổ chức đó đang thực sự quan tâm giải quyết vấn đề. Các tập đoàn lớn cũng có cách hành xử y như vậy nếu như họ bị tố cáo là sử dụng nô lệ hoặc lao động trẻ em hoặc xả chất thải độc hại.

Tôi nhớ rất rõ những cuộc thảo luận bất tận xảy ra hồi tôi còn là giáo sư tại Đại học Yale. Khi đó, một nữ sinh viên ngành khảo cổ học có chồng chết trong một vụ tai nạn xe hơi ngay ngày đầu tiên của học kỳ. Vì vài lý do, cú sốc khiến cô mắc một chứng rối loạn tâm thần về việc thực hiện thủ tục giấy tờ. Cô vẫn tham dự các bài giảng và nhiệt tình tham gia các buổi thảo luận trên lớp; và bài luận của cô đạt điểm xuất sắc. Nhưng cuối cùng, giáo sư phát hiện ra cô ấy chưa hề chính thức đăng ký học ở lớp mình.

Trong các cuộc họp của khoa, những người nắm *quyền lực tối thượng* của khoa nói rằng đây là chuyện nghiêm trọng: “Như những người trong bộ phận Đăng ký có nói, nếu bạn không nộp đơn đúng hạn thì nghĩa là bạn đã không tham gia khóa học. Vì vậy, việc bạn có học giỏi cũng chẳng liên quan gì”. Các giáo sư khác chỉ lẩm bẩm và làm bộ tranh luận lại, thỉnh thoảng có những lời lẽ ám chỉ đến bi kịch cá nhân của cô ấy – mà cũng không ai nắm rõ cụ thể tình hình (tôi biết về chuyện của cô nhờ hỏi thăm các sinh viên khác). Không ai buồn đưa ra lời tranh luận nào đối với thái độ của bộ phận Đăng ký, không ai nói gì về việc cho phép cô ấy làm đơn giải trình và nộp đơn đăng ký học trễ, và vị trưởng khoa thì giải thích dông dài rằng cô ấy đã khiến mọi việc trở nên khó khăn hơn. Cuối cùng, cô ấy đã bị đuổi học với lý do:

Bất kỳ ai không có khả năng xử lý giấy tờ thì rõ ràng cũng không phù hợp để làm công việc học thuật.

Tâm lý này dường như đang tăng lên khi các cơ quan chức năng của chính phủ được tổ chức giống như một doanh nghiệp và công dân được định nghĩa là “khách hàng”. Mark là một chuyên viên cao cấp về hiệu suất và chất lượng trong một hội đồng địa phương tại Vương quốc Anh. Anh mô tả cách làm việc của chính quyền địa phương như một chuỗi các nghi thức làm màu vô tận xoay quanh các “mục tiêu hằng tháng”. Đó là những việc như dán áp phích trong văn phòng và thực hiện đánh giá công việc bằng cách mã hóa màu xanh lá cây cho “có cải thiện”, màu hổ phách cho “ổn định” và màu đỏ cho “sa sút”. Mỗi tháng, người nào có nhiều mã màu xanh lá cây sẽ được khen thưởng, còn ai có màu đỏ sẽ được yêu cầu làm việc tốt hơn. Hầu như những chuyện này chẳng có bất kỳ tác động gì lên chất lượng công việc.

Nếu tầm quan trọng của người quản lý được đo lường bằng việc có bao nhiêu người làm việc dưới quyền anh ta, thì biểu hiện cho sức mạnh và uy tín của một người nằm ở chất lượng hình ảnh trong các bài thuyết trình và báo cáo của anh ta. Các cuộc họp có những hiện tượng như vậy có thể được xem là nghi thức cao cấp của giới doanh nghiệp. Nếu một lãnh chúa phong kiến có một đoàn tùy tùng bao gồm những người hầu có nhiệm vụ duy nhất là đánh bóng yên ngựa hoặc tỉa ria mép cho ông ta, thì các giám đốc điều hành ngày nay duy trì nhân viên nhằm mục đích chủ yếu là chuẩn bị các bài thuyết trình PowerPoint hoặc tạo ra các sơ đồ, hình ảnh động, hình minh họa... cho báo cáo của họ. Nhiều báo cáo trong số này không khác gì đạo cụ sân khấu – nghĩa là không ai thực sự đọc chúng. Nhưng điều này không ngăn cản các giám

đốc điều hành vui vẻ bỏ ra một nửa quỹ lương hằng năm của công ty chỉ để có thể nói: “Thành công rồi, chúng tôi đã đưa ra một báo cáo về điều đó”.

**Hannibal:** Tôi làm tư vấn kỹ thuật số cho bộ phận tiếp thị của các công ty dược phẩm toàn cầu. Tôi thường xuyên làm việc với các công ty PR và viết các báo cáo với tiêu đề kiểu *Làm thế nào để tăng tương tác giữa các đối tác quan trọng trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe kỹ thuật số*. Nó là thứ thuần túy nhảm nhí và không phục vụ mục đích nào ngoài việc làm màu cho bộ phận tiếp thị, nhưng rất dễ thu của khách hàng số tiền lớn chỉ để viết một báo cáo nhảm nhí. Gần đây, tôi đã tính phí khoảng mười hai nghìn bảng cho việc viết một báo cáo dài hai trang cho một khách hàng là công ty dược phẩm, họ tính dùng bản báo cáo này để trình bày trong một cuộc họp chiến lược toàn cầu. Cuối cùng, bản báo cáo không được sử dụng bởi vì họ không có đủ thời gian nhưng họ vẫn rất hài lòng về nó.

Có hẳn các ngành kinh doanh nhỏ nhỏ, tồn tại chỉ để tạo điều kiện cho các công việc làm màu như vậy. Tôi đã làm việc vài năm tại Phòng cho mượn sách liên thư viện thuộc Thư viện Khoa học của Đại học Chicago. Ở đó, ít nhất 90% công việc mà mọi người làm là sao chụp và gửi các bài báo trong các tạp chí y khoa như *Tạp chí Sinh học Tế bào*, *Nội tiết Lâm sàng* hay *Tạp chí Nội khoa Hoa Kỳ*. (Tôi may mắn hơn khi được giao những việc khác). Trong vài tháng đầu tiên, tôi có suy nghĩ rất ngây thơ rằng những bài báo này được gửi đến các bác sĩ. Cuối cùng, một đồng nghiệp giải thích cho tôi rằng chúng được gửi đến các luật sư. Rõ ràng, nếu

bạn đang kiện một bác sĩ vì sơ suất trong công việc, thì một phần của quá trình kiện tụng là tập hợp một đồng bài báo khoa học để đặt xuống bàn một cách ấn tượng, tại một thời điểm thích hợp, và sau đó đưa ra bằng chứng. Mặc dù mọi người đều biết rằng sẽ không có ai thực sự đọc mấy bài báo khoa học này, nhưng luôn có khả năng là luật sư biện hộ hoặc một trong những nhân chứng chuyên gia của anh ta có thể lấy ngẫu nhiên một tờ để kiểm tra – vì vậy, điều quan trọng là đảm bảo trợ lý pháp lý của bạn chuẩn bị sẵn các bài báo có tiêu đề phù hợp theo một cách nào đó với nội dung vụ án.

Nhiều tập đoàn lớn duy trì các tạp chí nội bộ của riêng họ hoặc thậm chí có kênh truyền hình riêng. Mục đích bên ngoài là để cho nhân viên được cập nhật tin tức, nhưng trên thực tế, lý do duy nhất để chúng tồn tại là giúp các cấp điều hành trải nghiệm cảm giác ấm áp, dễ chịu khi thấy một câu chuyện hay ho về mình trên phương tiện truyền thông, hoặc biết cái cảm giác được phỏng vấn bởi những người có vẻ ngoài và hành động giống hệt phóng viên nhưng được bảo đảm là không bao giờ bị đặt câu hỏi không mong muốn. Những tập đoàn như vậy có xu hướng trả lương cho các biên kịch, nhà sản xuất và kỹ thuật viên của họ rất cao, thường ở mức gấp hai hoặc ba lần so với giá thị trường. Tuy vậy, tôi chưa bao giờ nói chuyện với bất cứ ai làm công việc này toàn thời gian mà không nói rằng công việc của mình thật nhảm nhí.

## **5. Nhóm vẽ chuyện**

“Vẽ chuyện” có thể chia làm hai nhóm nhỏ nữa. Loại 1 gồm những người có vai trò thuần túy là giao việc cho người khác.

Công việc này có thể bị coi là nhảm nhí nếu bản thân người đó tin rằng không cần sự can thiệp của mình thì cấp dưới vẫn hoàn toàn có khả năng tự tiếp tục công việc. Do đó, người vẽ chuyện loại 1 có thể được coi là có liên quan với những người làm nền: Vẽ chuyện là cấp trên không cần thiết, làm nền là cấp dưới không cần thiết.

Trong khi người vẽ chuyện loại 1 chủ yếu là vô dụng thì loại 2 mới thực sự gây hại. Vai trò chính của người vẽ chuyện loại 2 là tạo ra việc vô nghĩa cho người khác làm, giám sát những chuyện nhảm nhí hoặc thậm chí tạo ra những công việc vô nghĩa hoàn toàn mới mẻ. Ta có thể gọi họ là máy phát việc vô nghĩa cũng được. Người vẽ chuyện loại 2 cũng có thể có những nhiệm vụ thực sự bên cạnh vai trò vẽ việc. Tuy nhiên, nếu tất cả hoặc hầu hết những gì họ làm là tạo ra việc vô nghĩa cho người khác thì công việc họ cũng có thể được xếp vào công việc vô nghĩa.

Như bạn cũng có thể thấy, rất khó để có được lời thú nhận từ nhóm người vẽ chuyện. Ngay cả khi họ thầm nghĩ rằng công việc của mình là vô ích thì cũng rất ít người chịu thừa nhận như vậy. May thay, tôi cũng tìm được một số ít những người muốn được thanh thản lương tâm. Ben, một quản lý cấp trung, là đại diện tiêu biểu cho người vẽ chuyện loại 1:

**Ben:** Tôi có một công việc vô nghĩa, và nó là vị trí quản lý cấp trung. Mười người làm việc cho tôi, nhưng tôi có thể nói là tất cả bọn họ có thể làm việc mà không cần tôi giám sát. Chức năng duy nhất của tôi là giao việc cho họ làm, điều mà tôi cho rằng họ cũng có thể tự làm. (Tôi muốn nói thêm rằng trong rất nhiều trường hợp, công việc được giao là sản phẩm của những người

quản lý các công việc vô nghĩa khác, điều đó khiến công việc của tôi nhảm nhí gấp đôi).

Tôi vừa được thăng chức, và tôi đã dành rất nhiều thời gian để nhìn xung quanh rồi tự hỏi mình cần phải làm những gì. Cách tốt nhất mà tôi có thể nghĩ được là động viên nhân viên của mình. Nhưng có cố gắng cách mấy thì tôi cũng không thể nghĩ cho được, rằng mình nhận lương là để làm mấy chuyện như vậy!

Ben tính toán anh ta dành ít nhất 75% thời gian để phân công công việc và sau đó là theo dõi xem liệu cấp dưới có thực hiện công việc được giao hay không, mặc dù anh khẳng định mình hoàn toàn không có lý do gì để tin rằng cấp dưới sẽ cư xử khác đi nếu không có anh ở đây. Anh cũng nói mình liên tục cố gắng dùng mưu mẹo để phân bổ những công việc thực thụ cho mình, nhưng khi làm vậy, cấp trên của anh đã để ý đến và buộc anh phải cắt bỏ nó. Nhưng cần chú ý rằng khi Ben gửi lời chứng thực cho tôi thì anh chỉ mới làm việc được hai tháng rưỡi – điều này có thể giải thích cho sự công tâm của anh. Nếu cuối cùng anh ta chịu thua và chấp nhận vai trò mới của mình trong cuộc sống, Ben sẽ hiểu rằng – như lời của một người khác gửi cho tôi: “Toàn bộ công việc của quản lý cấp trung là đảm bảo cấp dưới đạt được ‘chỉ số năng suất’ của họ”. Và từ đó, anh ta sẽ bắt đầu đưa ra các số liệu thống kê đo lường chính thức để cấp dưới có thể làm sai lệch đi.

Bị buộc phải giám sát những người không cần giám sát, thực sự là một lời than phiền khá phổ biến. Ví dụ, đây là bằng chứng từ Alphonso, một Trợ lý quản lý khu vực:

**Alphonso:** Công việc của tôi là giám sát và điều phối một nhóm gồm năm dịch giả. Vấn đề là nhóm hoàn toàn có khả năng tự quản lý công việc của mình: Họ đều đã được đào tạo về tất cả các công cụ cần sử dụng và tất nhiên họ có thể quản lý thời gian và nhiệm vụ của mình. Vì vậy, thường là tôi làm việc như một người “canh chừng nhiệm vụ”. Tôi nhận yêu cầu thông qua Jira (một công cụ hành chính trực tuyến để quản lý công việc) và tôi chuyển yêu cầu đó cho người có liên quan. Ngoài ra, tôi còn chịu trách nhiệm gửi các báo cáo định kỳ cho người quản lý của mình, rồi quản lý của tôi sẽ kết hợp chúng vào “các báo cáo quan trọng hơn” để gửi cho CEO.

Kiểu kết hợp giữa vẽ chuyện và làm màu này dường như là bản chất của quản lý cấp trung. Trong trường hợp của Alphonso, anh thực sự có một vai trò hữu ích – đó là bởi vì nhóm dịch giả mà anh quản lý ở Ireland được văn phòng trung tâm ở Nhật giao cho rất ít công việc, nên anh phải liên tục tìm cách hoàn thiện các báo cáo để khiến cho họ có vẻ như rất bận rộn và không ai phải bị sa thải.

\*\*\*

Giờ chúng ta hãy cùng chuyển sang loại người vẽ chuyện thứ hai: Những người tạo ra việc vô nghĩa cho người khác làm.

Chúng ta có thể bắt đầu với Chloe, người giữ chức vụ hiệu trưởng chuyên môn tại một trường đại học nổi tiếng của Anh, với trách nhiệm cụ thể là mang lại “tinh thần lãnh đạo có tính chiến lược” cho các vấn đề khó khăn.

Ngày nay, nhiều giảng viên và học giả trong các trường đại học rất sợ hãi từ “chiến lược”. “Tuyên bố sứ mệnh chiến lược” (hay tệ hơn là “tài liệu tầm nhìn chiến lược”) thấm đẫm một nỗi kinh hoàng cụ thể, vì đây là những công cụ của kỹ thuật quản lý doanh nghiệp được đưa vào môi trường học thuật. Nó thiết lập các phương pháp định lượng để đánh giá hiệu quả hoạt động, buộc các giảng viên và học giả phải dành nhiều thời gian hơn để đánh giá và chứng minh những việc họ làm, và rồi họ càng có ít thời gian hơn để thực sự làm những việc đó. Nỗi e ngại tương tự cũng xảy ra đối với bất kỳ tài liệu nào sử dụng các từ “chất lượng”, “xuất sắc”, “kỹ năng lãnh đạo”, hoặc “các bên liên quan có thẩm quyền”. Vì vậy, về phần mình, khi tôi biết Chloe ở vị trí “lãnh đạo chiến lược” là lập tức tôi nghi ngờ rằng không chỉ công việc của cô ấy là nhằm nhí mà nó còn chủ động chèn thêm sự nhằm nhí vào cuộc sống của những người khác.

Theo lời thú nhận của Chloe thì mối nghi ngờ của tôi là đúng – dù nó cũng không hoàn toàn chính xác:

**Chloe:** Lý do mà vai trò hiệu trưởng chuyên môn của tôi là một công việc vô nghĩa là vì quyền lực và trách nhiệm thực sự trong một trường đại học nằm ở những người nắm dòng tiền. Người nào nắm giữ ngân sách thì có thể sử dụng tiền để vỗ về, ép buộc, khuyến khích, bắt nạt và đàm phán với các khoa về những gì họ có thể làm, nên làm hoặc muốn làm. Hiệu trưởng chuyên môn và các vị trí không hề nắm tiền trong tay, cũng không phải người điều hành, nên họ (cũng như tôi) chỉ có “sức mạnh từ sự thuyết phục và sức ảnh hưởng”.

Tôi không ngồi ở vị trí lãnh đạo trường đại học nên tôi không phải là một phần trong cuộc chiến về mục tiêu, chiến lược tổng thể, các biện pháp thực hiện, kiểm toán... Tôi không có ngân sách. Tôi không có thẩm quyền đối với các tòa nhà, thời gian biểu hoặc bất kỳ vấn đề điều hành nào khác. Tất cả những gì tôi có thể làm là đưa ra một chiến lược mới dựa trên các chiến lược đại học có sẵn và đã được thống nhất.

Vậy, vai trò chính của cô là đưa ra một tầm nhìn chiến lược khác, nhưng vì Chloe không có quyền lực thực sự nên việc làm của cô là vô nghĩa. Những gì cô ấy được nhận cũng giống như tất cả các quản trị viên đại học cấp cao ngày nay được nhận: Một đế chế nhỏ bé gồm các nhân viên hành chính dưới quyền, được dành riêng cho cô.

**Chloe:** Tôi được bố trí cho một người có vai trò tương tự trợ lý riêng, một người là “Chuyên viên hỗ trợ chính sách và dự án đặc biệt”, một nghiên cứu sinh sau tiến sĩ, cộng với một khoản chi phí trợ cấp hai mươi nghìn bảng Anh. Nói cách khác, cả một núi tiền (công) được chi cho những việc vô nghĩa. Chuyên viên hỗ trợ chính sách và dự án đặc biệt là để giúp tôi thực hiện các dự án và chính sách. Người trợ lý riêng thì rất tuyệt vời nhưng cuối cùng chỉ lo đặt vé du lịch và cập nhật nhật ký. Người nghiên cứu sinh là một sự lãng phí cả tiền bạc lẫn thời gian vì tôi nghiên cứu một mình và thực sự không cần phụ tá.

Vậy là tôi đã dành mất hai năm của cuộc đời để bịa ra việc cho mình và cho người khác.

Thật ra, Chloe có vẻ là một người sắp hào phóng. Khi cô dành thời gian của mình để phát triển các chiến lược mà cô biết sẽ bị bỏ qua, thì người chuyên viên đã “luôn bận rộn thu thập số liệu thống kê hữu ích”, người trợ lý thì luôn cập nhật nhật ký cho cô, còn người nghiên cứu sinh dành thời gian để tự thực hiện các nghiên cứu cá nhân của mình. Bản thân các việc này hoàn toàn vô hại vì ít ra không ai trong số họ làm gì có hại. Biết đâu người nghiên cứu sinh có thể cuối cùng lại tìm ra được một kết quả có đóng góp quan trọng cho loài người từ nghiên cứu cá nhân của mình thì sao? Điều đáng lo ngại về toàn bộ sự sắp xếp này, theo Chloe, là cô nhận thức rằng nếu mình thực sự có quyền hành, thì có thể cô *đã gây hại*. Bởi vì sau hai năm làm hiệu trưởng chuyên môn, cô chưa đủ khôn ngoan nên tiếp tục nhận lời làm trưởng khoa cho bộ môn cũ của cô, và do đó cô có điều kiện để nhìn vấn đề từ góc nhìn ngược lại – rồi sáu tháng sau cô bỏ việc trong sự kinh hoàng và ghê tởm.

**Chloe:** Thời gian ngắn ngủi của tôi khi làm trưởng khoa nhắc nhở tôi rằng ít nhất 90% công việc ở vị trí đó là nhảm nhí. Tôi phải điền vào các mẫu đơn mà Hiệu trưởng chuyên môn gửi đến để cô ấy có thể viết các tài liệu chiến lược của mình và nộp lên cấp cao hơn; viết một núi giấy tờ để kiểm tra và giám sát các hoạt động nghiên cứu giảng dạy. Tôi lập kế hoạch để thực hiện kế hoạch được lập từ kế hoạch năm năm, giải thích tại sao khoa cần phải có số tiền và số lượng nhân viên mà khoa đã có. Tôi còn làm các đánh giá hằng năm khốn kiếp, đề rồi chúng sẽ bị vứt vào một ngăn kéo nào đó và không bao giờ được nhìn lại. Và, để

hoàn thành các nhiệm vụ này, ở vị trí trưởng khoa, tôi phải yêu cầu nhân viên giúp đỡ. Nhảm nhí lại sinh sôi.

Vậy tôi nghĩ gì ư? Khi tích hợp chủ nghĩa hình thức vào tổ chức, bạn khiến toàn bộ nhân viên có trình độ cao chỉ làm nhiệm vụ duy nhất là giữ cho các bánh xe quản lý quay đều – chiến lược, mục tiêu hiệu quả, kiểm soát, đánh giá, chiến lược đổi mới... Nó hoàn toàn không liên quan gì đến nhiệm vụ trọng yếu thực sự của các trường đại học: giảng dạy và giáo dục.

Ít ra, Chloe đã được bố trí cho các nhân viên và cô chỉ phải tìm cách để giữ cho họ bận rộn. Tania, người đã trải qua một loạt các công việc vẽ chuyện trong cả khu vực công lẫn tư, còn giúp chúng ta giải thích được cách xuất hiện của các công việc vô nghĩa hoàn toàn mới mẻ. Lời chứng thực của Tania rất độc đáo bởi vì nó kết hợp các loại việc vô nghĩa mà chương này đề cập đến.

**Tania:** Tôi có thể là kiểu người vẽ chuyện trong phân loại công việc vô nghĩa của anh. Tôi là một trong hai phó giám đốc của một văn phòng dịch vụ hành chính, chúng tôi quản lý nhân sự, ngân sách, tiền tài trợ, hợp đồng và việc đi lại cho hai chi nhánh với tổng số vốn là 600 triệu đô-la và 1.000 nhân sự.

Hầu hết thời gian, các nhu cầu mà tôi cố gắng đáp ứng chính là tuyển người làm màu hay vá víu; thuê người tay sai, làm nền theo tiêu chuẩn đã được phân bổ cho họ.

Lý do tôi cần người vá víu là vì tôi phải bù đắp lỗ hổng trong các hệ thống quản lý hoạt động yếu kém. Đặc biệt, trong một số trường hợp, tôi cần người vá víu để bù đắp cho một nhân viên làm việc không-nhảm-nhí, nhưng người đó có hiệu quả công việc

kém, lại có thâm niên hai mươi lăm năm và được một loạt các ông sếp trước đó đánh giá là xuất sắc.

Điều cuối cùng là rất quan trọng. Ngay cả trong môi trường doanh nghiệp tư nhân thì cũng rất khó để loại bỏ một nhân viên cấp dưới với lý do không đủ năng lực, nếu nhân viên đó có thâm niên và một lịch sử lâu dài được đánh giá là làm việc tốt. Như trong các cơ quan chính phủ, cách dễ nhất để đối phó với những người như vậy là “đá quả bóng lên trên”, thăng họ lên một vị trí cao hơn, nơi họ trở thành “cục nợ” của người khác. Nhưng Tania đã ở trên đỉnh nấc thang này rồi, nên một kẻ bất tài sẽ tiếp tục là món nợ của cô dù cô có thăng chức cho anh ta đi nữa. Cô chỉ có hai lựa chọn: (1) cô thuyết chuyển kẻ bất tài đến một vị trí nhảm nhí, nơi anh ta không có trách nhiệm cụ thể nào, hoặc (2) nếu không có vị trí nào như vậy thì cô cứ để anh ta ở đây và thuê người khác để làm công việc của anh ta. Nhưng nếu chọn cách thứ hai, một vấn đề khác sẽ nảy sinh: Bạn không thể tuyển dụng ai đó vào vị trí của người không đủ năng lực kia, vì trên thực tế người bất tài này vẫn đang “sở hữu” công việc đó. Thế là để hợp thức hóa việc tuyển dụng người, bạn phải tạo ra một công việc hoàn toàn mới mẻ với một mô tả công việc phức tạp mà bạn biết là nhảm nhí, rồi bạn làm đủ chuyện để giả vờ rằng người mới rất phù hợp để thực hiện cái công việc vô nghĩa được bịa ra kia (mặc dù bạn đâu có muốn họ làm cái việc vô nghĩa ấy). Sau đó, bạn có lý do chính đáng để tuyển người mới vào và giao cho họ làm công việc của cái người nhân viên bất tài nhưng có thâm niên kia. Toàn bộ việc thật sự rất công phu.

**Tania:** Trong các tổ chức có phân loại công việc theo cấu trúc và mô tả vị trí, bạn chỉ được tuyển dụng người dựa trên bảng mô tả công việc đã được lập.

Vì vậy, việc tạo ra một công việc vô nghĩa thường liên quan đến việc tạo ra cả một vũ trụ những lời nhảm nhí nhằm ghi lại mục đích và chức năng của vị trí cũng như trình độ cần thiết để thực hiện tốt công việc. Những lời này cũng cần tương ứng với định dạng và văn phong được quy định bởi phòng quản lý nhân sự và nhân viên phụ trách nhân sự của công ty.

Một khi điều đó đã xong, tôi phải đăng thông báo tuyển dụng theo hình thức đã được định sẵn. Để đủ điều kiện ứng tuyển, ứng viên phải trình bày sơ yếu lý lịch có kết hợp tất cả các chủ đề và cụm từ trong thông báo tuyển dụng để phần mềm tuyển dụng mà cơ quan chúng tôi sử dụng nhận diện được trình độ chuyên môn của họ. Sau khi người này được thuê, nhiệm vụ của họ phải được mô tả rõ ràng trong một tài liệu khác nhằm tạo cơ sở cho việc đánh giá hiệu quả công việc hằng năm.

Tôi đã phải tự mình viết lại hồ sơ của các ứng cử viên nhằm đảm bảo rằng họ sẽ vượt qua được cửa ải phần mềm tuyển dụng, nhờ đó tôi có thể được phép phỏng vấn và tuyển dụng họ. Nếu họ không thể vượt qua vòng máy tính, tôi không thể cân nhắc đến họ.

Hãy xem xét một phiên bản ngụ ngôn để giúp bạn dễ hiểu hơn: Một lần nữa, bạn hãy tưởng tượng mình là một lãnh chúa phong kiến. Bạn có một người làm vườn. Sau hai mươi năm làm việc rất trung thành, người làm vườn mắc chứng nghiện rượu nghiêm trọng. Bạn liên tục thấy anh ta ngủ quên trong khi cỏ dại mọc

khắp nơi và cây cối bắt đầu chết héo. Người làm vườn có mối quan hệ tốt, nếu đuổi việc anh ta thì bạn sẽ xúc phạm những người mà bạn cảm thấy là không nên xúc phạm. Vì vậy, bạn tuyển một người hầu mới, mục đích bề ngoài là đánh bóng tay nắm cửa hoặc thực hiện một số nhiệm vụ vô nghĩa khác, nhưng trên thực tế, bạn bảo đảm rằng người mà bạn tuyển vào là một thợ làm vườn thực sự có kinh nghiệm. Mọi chuyện khá ổn. Vấn đề ở đây là trong môi trường doanh nghiệp, bạn không thể chỉ đơn giản là tuyển một người hầu, phong cho anh ta một chức danh ấn tượng nào đó (“Trưởng ban quản trị cửa ra vào” chẳng hạn), rồi bảo anh ta rằng công việc thực sự của anh là làm vườn thay cho người làm vườn suốt ngày say khướt kia. Bạn phải đưa ra một mô tả giả mạo công phu về những gì mà một người đánh bóng tay nắm cửa sẽ làm; huấn luyện người làm vườn mới của bạn cách giả vờ anh ấy là người đánh bóng tay nắm cửa tốt nhất trong vương quốc; và sau đó sử dụng các mô tả công việc này làm cơ sở đánh giá hiệu quả công việc định kỳ.

Theo Tania, đây chỉ là một trong nhiều cách mà người vẽ chuyện tạo ra công việc vô nghĩa.

## Các kiểu công việc vô nghĩa đa dạng phức tạp

Năm kiểu phân loại như trên chắc chắn chưa đầy đủ, và chúng ta vẫn có thể đề xuất thêm các loại mới. Một gợi ý phân loại hấp dẫn mà tôi được nghe là “người tạo phong trào” – người được thuê một cách phô trương để mang lại sự sôi động cho một môi trường

công ty vô cảm, nhưng thực tế người này chủ yếu buộc mọi người phải tham gia các trò chơi giả tạo phức tạp.

Có những người lao động mà toàn bộ sự nghiệp của họ chỉ là mặc đồ hóa trang hoặc thiết kế những trò chơi ngớ ngẩn để tạo dựng mối quan hệ trong môi trường công sở, nơi mọi người có lẽ sẽ hạnh phúc hơn khi được ở một mình. Họ có thể được xem như là một loại làm màu, nhưng cũng có thể được coi là một kiểu riêng.

Như các ví dụ trước đây cho thấy, đôi khi ta cũng biết một công việc rõ là nhằm nhí nhưng vẫn khó xác định chính xác nó thuộc loại nào trong năm loại.

Thường thì công việc kiểu như vậy có vẻ trộn lẫn nhiều yếu tố của các loại. Một người làm màu cũng có thể là kẻ làm nền, hoặc cuối cùng có thể trở thành một người làm nền thuần túy nếu quy tắc nội bộ của tổ chức thay đổi; một người làm nền cũng có thể là một người vá vúi bán thời gian hoặc trở thành người vá vúi toàn thời gian nếu có vấn đề phát sinh và, thay vì sửa nó, ông chủ quyết định chỉ định một trong những tay sai nhân rồi của mình xử lý vấn đề. Hãy xem xét trường hợp của Chloe trong vai trò hiệu-trưởng-không-điều-hành. Theo một cách nào đó, cô ấy cũng là một người làm nền, vì vị trí của cô ấy được cấp lãnh đạo cao hơn tạo ra vì những lý do chủ yếu mang tính biểu tượng, nhưng cô cũng là một người vẽ chuyện cho cấp dưới. Vì cô ấy và cấp dưới không có nhiều việc phải làm nên cô đã dành chút thời gian để tìm kiếm các vấn đề mà họ có thể vá vúi cho đến khi cô ấy nhận ra rằng ngay cả khi cô được trao quyền lực thì hầu hết những gì cô làm chỉ là làm màu mà thôi.

Tôi đã nhận được lời thú nhận từ Jim – một người đàn ông làm việc cho một công ty tiếp thị qua điện thoại có hợp đồng với một công ty công nghệ lớn. (Hãy giả sử đó là Apple. Tôi không biết đó có phải là Apple không. Anh ta không nói cho tôi biết đó là công ty nào). Công việc của anh là gọi cho khách hàng và cố gắng thuyết phục họ đặt cuộc họp với đại diện bán hàng của Apple. Vấn đề là tất cả các công ty mà anh liên hệ đều đã có một đại diện bán hàng của Apple đang ngồi làm việc ngay tại công ty của họ. Hơn nữa, họ hoàn toàn nhận thức được điều này.

**Jim:** Tôi thường hỏi các quản lý của tôi rằng làm sao thuyết phục được người khác gặp mặt đại diện bán hàng của công ty công nghệ khổng lồ khi mà họ đã có sẵn một đại diện bán hàng của chính cái công ty này tại cơ sở của họ. Một số cấp trên cũng không biết gì như tôi, nhưng các quản lý hiệu quả hơn đã kiên nhẫn giải thích rằng tôi đã không hiểu đúng vấn đề: Cuộc gọi đặt cuộc hẹn là một trò chơi mang tính giao tiếp xã hội.

Khách hàng tiềm năng đồng ý gặp mặt không phải vì họ nghĩ rằng cuộc gặp có thể giúp giải quyết vấn đề kinh doanh cho họ, mà vì họ sợ từ chối thì bất lịch sự.

Điều này vớ vẩn hết mức, nhưng phân loại nó thế nào? Chắc chắn Jim, người tiếp thị qua điện thoại, đủ điều kiện để được xếp vào nhóm tay sai, nhưng anh ta là một kẻ tay sai với toàn bộ mục đích là hướng mọi người vào chuyện làm màu.

Một loại công việc mơ hồ khác là những người tiếp dân. Chúng ta có thể xem họ là sự kết hợp giữa làm nền và vá víu nhưng họ cũng có những điểm độc đáo nhất định. Người tiếp dân là nhân

viên cấp thấp được thuê để làm công việc tiếp nhận khiếu nại pháp luật, nhưng họ được giao vai trò đó chính vì họ hoàn toàn không có thẩm quyền để làm bất cứ điều gì về những khiếu nại này. Tất nhiên, người tiếp dân là một vai trò quen thuộc trong bất kỳ bộ máy hành chính nào. Người đàn ông có công việc “xin lỗi vì người thợ mộc không đến” cũng có thể xếp vào loại tiếp dân, và như vậy thì công việc của anh ta nhàn nhã một cách bất thường, bởi lẽ anh ta chỉ phải nói chuyện với các giáo sư, những người không có xu hướng la hét, đập bàn hay bực bội ra mặt. Trong các bối cảnh khác, nghề tiếp dân có thể thực sự nguy hiểm. Lần đầu tiên khi tôi đến Vương quốc Anh vào năm 2008, một trong những điều gây ấn tượng với tôi là các thông báo dán khắp nơi ở khu vực công cộng, nhắc nhở công dân không được tấn công các nhân viên nhà nước cấp thấp.

Đôi khi những người tiếp dân nhận thức rõ về những gì họ phải làm, như Nathaniel, sinh viên của chương trình vừa học vừa làm tại một trường đại học ở Canada. Anh được chỉ định ngồi trong văn phòng ghi danh và gọi điện cho mọi người để thông báo rằng một số mẫu đơn họ điền không chính xác và họ sẽ phải làm lại từ đầu.

**Nathaniel:** Vì tất cả mọi người làm công việc giống tôi đều là sinh viên, nên chúng tôi đều hiểu người ở đầu dây bên kia có thể tức giận như thế nào. Lời đầu tiên bạn cần nói khi ai đó trở nên kích động là: “Xin lỗi anh bạn, tôi biết đó là chuyện nhảm nhí. Tôi cũng là sinh viên mà”.

Một số người tiếp dân khác có vẻ hoàn toàn ngây thơ:

**Tim:** Tôi làm việc trong ký túc xá đại học vào mùa hè. Tôi đã làm việc này được ba năm và đến thời điểm này, tôi vẫn chưa hoàn toàn rõ ràng về nhiệm vụ thực sự của mình.

Có vẻ như công việc chủ yếu của tôi là ngồi ở quầy lễ tân vì tôi dành 70% thời gian của mình để ngồi ở đấy. Trong lúc ngồi ở quầy lễ tân, tôi có thể “tự do theo đuổi các dự án của riêng mình”, nghĩa là tạo ra các quả bóng cao su từ dây thun tôi tìm thấy trong tủ. Khi tôi không bận việc này thì tôi có thể kiểm tra tài khoản email văn phòng (về cơ bản, tôi không được huấn luyện hay cấp quyền quản trị, vì vậy tất cả những gì tôi có thể làm là chuyển các email này cho sếp của mình), chuyển các gói hàng nhận được xuống phòng đóng gói, trả lời điện thoại (một lần nữa, tôi không biết gì và hiếm khi câu trả lời của tôi làm người gọi hài lòng), tìm các gói xốt cà chua hết hạn trong các ngăn kéo, hoặc gọi bảo trì để báo rằng một sinh viên đã đổ ba đĩa đồ ăn thừa xuống bồn rửa, và bây giờ cái bồn đang trào lên thức ăn đã phân hủy.

Ngoài ra, mọi người thường cáu gắt với tôi vì những điều rõ ràng không phải là lỗi của tôi. Ví dụ như có công trường đang thi công gần đó; họ chưa trả tiền thuê nhà hằng tháng, sếp tôi không đi làm cuối tuần để họ hỏi ý kiến; hay là chuyện không có cái tivi nào ở đó để họ xem chương trình *The Bachelor*. Tôi cho rằng gào thét là một cách trút giận của họ, vì tôi 19 tuổi và rõ ràng là không có quyền lực gì.

Tôi được trả 14 đô-la một giờ để làm công việc này.

Nhìn bề ngoài, có vẻ như Tim chỉ là một kẻ làm nền, giống như nhân viên tiếp tân không cần thiết trong nhà xuất bản Hà Lan. Nhưng trên thực tế, trong chừng mực nào đó thì dường như Tim thực sự có cung cấp dịch vụ cho người đã thuê mình, chính xác là, Tim được thuê để cho các sinh viên khác trút giận vào. Lý do chính khiến tôi ngần ngại xếp công việc tiếp dân vào loại công việc vô nghĩa là vì đây là một dịch vụ thực sự. Tim không bù đắp cho một lỗ hổng trong tổ chức như người đàn ông có nhiệm vụ phải “xin lỗi vì người thợ mộc không đến”. Anh ta ở đó vì khi bạn tập trung một số lượng lớn thanh thiếu niên ở cùng một nơi (là các sinh viên trong ký túc xá), thì sẽ luôn có vài người hay nổi giận với những điều ngu ngốc, và sếp của Tim sẽ thích họ trút giận lên ai đó hơn là mình. Nói cách khác, công việc của Tim là một công việc tồi tệ, nhưng nó không hoàn toàn rõ ràng là một thứ việc vô nghĩa.

Có thể có một công việc vô nghĩa nào đó mà chúng ta không biết?

Ý tưởng về tầng công việc vô nghĩa thứ hai – những công việc phục vụ cho công việc vô nghĩa, đã đặt ra vấn đề: Công việc có độ nhằm nhí đến mức nào thì chỉ được xem là đánh giá mang tính chủ quan, và mức nào thì có thể xem là thực tế khách quan. Tôi tin rằng những công việc vô nghĩa là rất thật – khi tôi nói chúng ta chỉ có thể dựa vào đánh giá của người lao động, ý tôi đơn giản là: Chúng ta có thể dựa vào những gì chúng ta quan sát được từ họ. Tôi nghĩ, nếu hỏi người lao động rằng: “Cụ thể công việc của bạn có giá trị hay không?”, thì việc chúng ta thuận theo ý kiến riêng của từng người là hoàn toàn đúng đắn. Nhưng khi chúng ta nói

đến vấn đề tinh tế hơn là: “Loại công việc đó có giá trị hay không?”, thì tôi nghĩ tốt nhất chúng ta nên tham khảo ý kiến chung của những người cùng làm công việc đó. Bởi nếu không làm vậy thì chúng ta có thể trở nên khá ngớ ngẩn khi nói rằng: Trong số ba mươi trợ lý pháp luật làm việc trong cùng một văn phòng với các nhiệm vụ tương tự nhau, có hai mươi chín người làm công việc vô nghĩa vì họ nghĩ như thế, còn một người còn lại thì không đồng ý.

Trừ khi ta chấp nhận rằng hoàn toàn không có thực tế nào khác ngoài trừ thực tế đến từ nhận thức cá nhân (vấn đề này lại liên quan đến triết học), thì khó có thể phủ nhận khả năng người ta *có thể* sai về những gì họ làm. Đối với mục đích của cuốn sách này thì đây không phải là vấn đề lớn, bởi vì như tôi đã nói, tôi chủ yếu quan tâm đến yếu tố chủ quan.

Tôi cũng cho rằng mọi người *thường* không sai. Vì vậy, giả sử ta thực sự muốn phân định rõ lĩnh vực nào của nền kinh tế là có giá trị thật và lĩnh vực nào là nhằm nhí, thì cách tốt nhất là kiểm tra xem lĩnh vực nào mà đa số người lao động cảm thấy công việc của họ là vô nghĩa và lĩnh vực nào có đa số không nghĩ như vậy. Thậm chí, ta có thể cố gắng nêu ra lý thuyết ngầm về giá trị xã hội đã dẫn mọi người đến kết luận này: Nếu ai đó nói “công việc của tôi hoàn toàn vô nghĩa”, thì đâu là những tiêu chí bất thành văn được áp dụng? Một số người lao động, như anh chàng nghệ sĩ hiệu ứng đặc biệt Tom, đã nghĩ kỹ về những tiêu chí này và có thể dễ dàng kể cho bạn nghe. Trong các trường hợp khác, người lao động không thể đưa ra một lý thuyết, nhưng bạn có thể nói rằng lý thuyết đó có tồn tại vì vậy bạn phải lôi được cái lý thuyết đó ra

bằng cách kiểm tra ngôn ngữ mà mọi người sử dụng và quan sát phản ứng của họ với công việc họ làm.

Đối với tôi, đây không phải là một vấn đề. Tôi là một nhà nhân chủng học và tôi được đào tạo để rút ra lý thuyết ngầm ẩn đằng sau những hành động và phản ứng hằng ngày của con người. Nhưng có một vấn đề nữa là: Lý thuyết của mọi người không giống nhau. Ví dụ, trong khi thực hiện nghiên cứu này, tôi đã để ý rằng nhiều người làm việc trong ngành ngân hàng tin chắc rằng 99% những gì ngân hàng đang làm là nhảm nhí và không có lợi cho nhân loại dưới bất kỳ hình thức nào. Tôi chỉ có thể giả định rằng có những người khác cũng làm việc trong ngành ngân hàng không đồng ý với đánh giá này. Có bất kỳ mô hình mẫu nào ở đây không? Ý kiến của mọi người có thay đổi theo thâm niên không? Phải chăng người quản lý ở cấp cao hơn thì có nhiều khả năng tin vào lợi ích xã hội của ngành ngân hàng hơn? Hay nhiều người trong số họ ngầm đồng ý rằng công việc của họ không có giá trị xã hội nhưng họ không quan tâm? Có lẽ họ còn rất vui mừng khi biết rằng công việc của họ không mang lại lợi ích cho công chúng, tự nghĩ rằng mình là tên cướp hoặc kẻ lừa đảo theo một nghĩa lãng mạn nào đó? Thật khó để nói về điều này (mặc dù lời chứng của Jeffrey Sachs trong chương trước ít nhất đã gợi ý rằng nhiều người ở trên đỉnh cao quyền lực chỉ đơn giản là cảm thấy họ có quyền làm bất cứ điều gì).

Vấn đề thực sự đối với cách tiếp cận của tôi là khi ta phải đối mặt với những người không nghĩ công việc của mình là vô nghĩa, trong khi người khác lại xem công việc của họ là ví dụ điển hình của công việc vô nghĩa. Một lần nữa, chưa có ai thực hiện khảo sát so sánh chi tiết về vấn đề này, nhưng tôi đã nhận thấy một số

mẫu thú vị nhất định trong dữ liệu của riêng tôi. Tôi chỉ nhận được phản hồi từ một số ít luật sư (mặc dù lại có một số lượng lớn phản hồi từ các trợ lý pháp lý), chỉ có hai người làm PR, và không có một người nào làm công việc vận động hành lang. Điều này có nghĩa là, chúng ta phải kết luận đây là những nghề nghiệp không phải nhằm nhí? Không nhất thiết như vậy. Có nhiều số liệu và cách giải thích khác cho sự im lặng của họ. Chẳng hạn, có lẽ ít người trong số họ lướt Twitter hoặc có thể những người này có khuynh hướng nói dối nhiều hơn.

Tôi xin có một lưu ý cuối cùng, thực sự chỉ có một lớp người không chỉ phủ nhận công việc của họ là vô nghĩa mà còn thể hiện thái độ hoàn toàn thù địch với ý tưởng rằng nền kinh tế của chúng ta đầy rẫy những công việc vô nghĩa. Lớp người này là các chủ doanh nghiệp (dễ đoán mà), và bất kỳ ai khác chịu trách nhiệm tuyển dụng và sa thải. (Tania có vẻ là một trường hợp ngoại lệ). Trong thực tế, nhiều năm qua, vẫn có các doanh nhân và giám đốc điều hành nói với tôi đầy phần nộ rằng toàn bộ tiền đề của tôi là sai. Họ khẳng định sẽ không bao giờ có ai đi tiêu tiền của công ty cho một nhân viên không cần đến. Họ hiếm khi đưa ra lập luận cụ thể, mà hầu hết chỉ nói đi nói lại rằng: Không có điều gì được mô tả trong chương này có thể thực sự xảy ra trong nền kinh tế thị trường. Vì vậy, tất cả những ai tin rằng công việc của họ thực sự vô dụng thì hẳn là đã bị lừa dối, hoặc tự quan trọng hóa mình, hoặc đơn giản là người ta không hiểu vai trò thực sự của mình trong công việc.

Từ những phản hồi này, người ta có thể đi đến kết luận rằng có ít nhất một lớp người thực sự không nhận ra công việc của họ là nhằm nhí. Tất nhiên, hành động của họ vẫn tạo nên sự khác biệt

trên thế giới, dù là tốt lên hay tệ đi. Chỉ là họ không thấy mọi thứ nhằm nhí mà họ tạo ra.

## CHƯƠNG 3

### CÔNG VIỆC VÔ NGHĨA LÀ NGUỒN CỘI CỦA BẤT HẠNH?

**T**rong chương này, tôi muốn bắt đầu khám phá một số ảnh hưởng về mặt đạo đức và tâm lý khi người ta bị mắc kẹt trong một công việc vô nghĩa. Cụ thể, tôi muốn đặt câu hỏi: Tại sao điều này thậm chí là một vấn đề? Hoặc chính xác hơn: Tại sao có một công việc vô nghĩa lại khiến người ta khổ sở? Chúng ta đang nói về những người được trả lương một cách đầy đủ – thường là rất hậu hĩ – để không làm gì cả. Người ta có thể hình dung rằng những người được trả tiền để không làm gì được coi là may mắn. (Thỉnh thoảng, vẫn có người nói với tôi rằng họ không thể tin vào vận may của mình khi nhận được công việc như vậy. Đáng chú ý là có cực kỳ ít những lời thú nhận như thế). Trên thực tế, nhiều người dường như bối rối trước phản ứng của chính họ vì họ không thể hiểu tại sao việc “được trả lương để không làm gì” lại khiến mình cảm thấy vô giá trị và chán nản. Và vì không có được lời giải thích rõ ràng cho cảm xúc của mình nên họ lại càng khổ sở – họ không thể tự giải đáp bản chất của sự việc, không biết mọi chuyện sai sót ở đâu. Ít nhất một nô lệ biết rõ anh ta bị áp bức; còn với một nhân viên văn phòng buộc phải ngồi bẫy tiếng rưởi mỗi ngày, giả vờ gõ chữ với mức lương 18 đô-la một giờ, hay một thành viên của nhóm tư vấn buộc phải tổ chức một cuộc hội thảo lặp đi lặp lại hằng tuần về đổi mới và sáng tạo với thu nhập

50.000 đô-la một năm, thì chỉ đơn giản là họ thấy bối rối và khó hiểu.

Trong một cuốn sách trước đây của tôi nói về nợ, tôi đã viết về hiện tượng “bối rối về đạo đức” (moral confusion). Tôi đã lấy ví dụ rằng trong suốt lịch sử loài người, hầu hết mọi người dường như đã thống nhất với nhau ở cả hai vấn đề: Trả nợ là bản chất của đạo đức, và những kẻ cho vay là bọn xấu xa. Trước sự gia tăng của các công việc vô nghĩa trong thời gian gần đây, tôi nghĩ rằng nó tạo ra một vấn đề “bối rối về đạo đức” tương tự. Một mặt, mọi người được khuyến khích để giả định rằng con người luôn có xu hướng tìm kiếm lợi thế tốt nhất cho họ, nghĩa là tìm cho mình một tình huống mà họ có thể nhận được lợi ích cao nhất mà ít tổn nhất về thời gian và công sức, và hầu hết là chúng ta chấp nhận như thế. Mặt khác, chúng ta lại có xu hướng mâu thuẫn với các giả định này ở nhiều điểm. Cách mọi người hành động và phản ứng trước các tình huống thường không đúng với các dự báo dựa trên lý thuyết về bản chất con người. Kết luận hợp lý duy nhất là, lý thuyết này đã sai đối với một số bản chất quan trọng của con người.

Trong chương này, tôi không chỉ muốn giải đáp tại sao mọi người không hạnh phúc khi làm những việc đối với họ là vô nghĩa mà tôi còn muốn biết sự bất hạnh này có thể cho chúng ta hiểu được gì về con người.

Chuyện về chàng trai khốn khổ do “ngồi không ăn lương”

Tôi sẽ bắt đầu với câu chuyện về chàng thanh niên Eric, người đã có kinh nghiệm làm một công việc được chứng minh là hoàn toàn vô nghĩa.

**Eric:** Tôi đã từng làm nhiều công việc kinh khủng. Nhưng cái công việc nhảm nhí nhất lại chính là công việc “chuyên nghiệp” đầu tiên mà tôi có được sau khi tốt nghiệp cách đây hơn chục năm. Tôi là người đầu tiên trong gia đình theo học đại học, và với niềm tin ngây thơ về mục đích của giáo dục đại học, tôi đã hy vọng rằng nó sẽ mở ra cho mình những cơ hội bất ngờ. Nhưng thay vào đó, nó dẫn tôi đến các chương trình đào tạo dành cho sinh viên đã tốt nghiệp tại PricewaterhouseCoopers, KPMG,... Tôi nhận trợ cấp sáu tháng và sử dụng các đặc quyền truy cập thư viện của mình để đọc tiểu thuyết tiếng Pháp và tiếng Nga trước khi cơ quan cấp trợ cấp buộc tôi phải tham dự một cuộc phỏng vấn xin việc và điều đáng buồn là tôi đã tìm được một công việc.

Công việc của tôi là “Quản trị viên giao diện” cho một công ty thiết kế lớn. Giao diện là một hệ thống quản lý nội dung mạng nội bộ với giao diện người dùng đồ họa – được thiết kế để công ty này chia sẻ công việc cho bảy văn phòng của họ trên khắp nước Anh.

Eric sớm phát hiện ra rằng anh ta được thuê chỉ vì một vấn đề giao tiếp trong tổ chức. Nói cách khác, anh ta là một người vá vúi: Toàn bộ hệ thống máy tính được bày ra chỉ vì mọi người không thể nhắc điện thoại và phối hợp với nhau.

**Eric:** Công ty này là một liên doanh gồm nhiều đối tác, mỗi người quản lý một văn phòng. Dường như tất cả họ đều từng học trường tư thục và cùng học ngành thiết kế. Họ giống những gã học sinh tuổi trung niên, thường xuyên kèn cựa lẫn nhau để xem ai giành chiến thắng. Nhân viên của các văn phòng thường xuyên phải đi đấu thầu dự án. Không ít lần nhân viên của hai văn phòng bất ngờ gặp nhau khi đến đấu thầu tại trụ sở của khách hàng, và kết quả là họ phải cùng nhau vội vã lập kế hoạch dự thầu hợp nhất ở bãi đậu xe ngoài công viên gần đó. Giao diện được thiết kế để giúp các văn phòng của công ty phối hợp với nhau tốt hơn, nhằm đảm bảo chuyện đó (và vô số các chuyện tệ hại khác) không xảy ra nữa. Công việc của tôi là giúp phát triển giao diện, điều hành và hướng dẫn nhân viên cách sử dụng.

Vấn đề là, chẳng mấy chốc Eric nhận ra anh thậm chí còn không phải là người vá víu. Eric thực chất chỉ là một người làm màu vì một đối tác đã yêu cầu thực hiện dự án này và những đối tác khác giả vờ đồng ý thay vì tranh luận với ông ta. Sau đó, họ đã làm mọi thứ trong khả năng của mình để đảm bảo nó không thể hoạt động.

**Eric:** Đáng lẽ tôi đã phải nhận ra đây chỉ là ý tưởng của một đối tác mà không ai thực sự muốn thực hiện. Còn lý do nào khác mà họ lại trả tiền cho thằng nhóc 21 tuổi, tốt nghiệp ngành lịch sử, không có kinh nghiệm về công nghệ thông tin để làm công việc này chứ? Họ đã mua phần mềm rẻ nhất mà họ có thể tìm thấy từ một nhóm lừa đảo, vì thế nó toàn bị lỗi, dễ hỏng và trông giống như một trình bảo vệ màn hình Windows 3.1. Toàn bộ

nhân viên trong công ty cứ tưởng rằng nó được thiết kế để theo dõi năng suất của họ, ghi lại các lần bấm phím của họ hoặc cảnh báo rằng họ đang xem phim trên máy tính của công ty và vì vậy họ không muốn làm gì với nó. Do tôi hoàn toàn không có kiến thức về lập trình hay phát triển phần mềm, nên tôi không làm được gì để cải thiện điều này. Xét về cơ bản, tôi được giao nhiệm vụ quản lý một bộ máy hoạt động kém, không được mong muốn. Sau một vài tháng, tôi nhận ra rằng có rất ít việc phải làm trong hầu hết các ngày, ngoài việc trả lời một vài nhân viên muốn biết cách tải thông tin lên hoặc tìm kiếm email của ai đó trên danh bạ.

Sự vô nghĩa tuyệt đối của tình thế mà Eric rơi vào đã dẫn đến sự nổi loạn ngày càng lớn:

**Eric:** Tôi bắt đầu đi trễ, về sớm. Tôi đã mở rộng chính sách của công ty từ “một ly có cồn vào giờ ăn trưa thứ Sáu” thành “một ly có cồn vào giờ ăn trưa mỗi ngày”. Tôi đọc tiểu thuyết tại bàn làm việc của mình. Tôi ra ngoài đi dạo và ăn trưa đến ba tiếng đồng hồ. Tôi gần như đã hoàn thiện khả năng đọc tiếng Pháp của mình và thoải mái đọc tạp chí *Le Monde*. Tôi cố gắng xin nghỉ việc và sắp lại đề nghị tăng lương cho tôi thêm 2.600 bảng Anh nên tôi lại chấp nhận ở lại. Họ cần tôi chính xác là bởi vì tôi không có những kỹ năng để làm điều gì đó mà họ không muốn, và họ sẵn sàng trả tiền để giữ tôi.

Thời gian trôi qua, Eric ngày càng thách thức và phản kháng trắng trợn hơn. Anh hy vọng mình có thể làm cái gì đó để khiến

công ty phải sa thải anh. Eric bắt đầu đi làm trong tình trạng say xỉn và nhận chi phí công tác cho các cuộc họp không tồn tại:

**Eric:** Một đồng nghiệp ở văn phòng Edinburgh được tôi kể câu chuyện đau đớn của mình trong một lần say rượu ở cuộc họp thường niên. Anh ta đã sắp xếp cuộc họp giả với tôi ở một sân golf gần Gleneagles. Sau lần đi chơi trót lọt, tôi bắt đầu sắp xếp các cuộc họp tưởng tượng với những người làm ở văn phòng London rồi tôi đi gặp mấy người bạn cũ ở London để uống rượu cả ngày. Nhiều lần, tôi trở lại văn phòng vào thứ Hai tuần sau mà trên người vẫn còn mặc chiếc áo đi làm từ thứ Tư tuần trước. Tôi ngừng cạo râu, và mặt mũi tôi trông giống như một tên cướp. Tôi cố gắng bỏ việc thêm hai lần nữa nhưng cả hai lần sếp của tôi đều đề nghị tăng lương. Cuối cùng, tôi được nhận một khoản tiền ngu ngốc cho công việc mà tôi chỉ cần trả lời điện thoại nhiều nhất là hai lần một ngày. Tôi thậm chí còn nằm say ngất ở nhà ga xe lửa Bristol Temple Meads vào một buổi chiều cuối mùa hè. Tôi luôn muốn nhìn thấy Bristol vì vậy tôi quyết định đến thăm văn phòng ở Bristol để “xem xét việc sử dụng của người dùng”. Tôi thực sự đã dành ba ngày ở đó để chơi ma túy đá ở một bữa tiệc tại nhà một người bạn, và sự suy đồi đó đã khiến tôi nhận ra rằng thật khó chịu khi sống trong tình trạng hoàn toàn vô định hướng.

Sau những nỗ lực đáng khen ngợi, cuối cùng Eric cũng đã tìm được cách để nghỉ việc:

**Eric:** Cuối cùng, để đáp ứng với áp lực, sếp của tôi đã thuê một sinh viên mới ra trường có bằng khoa học máy tính để nghiên cứu việc áp dụng một số cải tiến cho giao diện người dùng đồ họa của chúng tôi. Vào ngày đầu tiên anh chàng này đi làm, tôi viết cho cậu ta một danh sách những việc cần làm – và ngay sau đó viết thư thôi việc. Tôi nhét lá thư qua khe cửa phòng sếp khi ông ta đang nghỉ phép, sau đó gọi điện từ chối không nhận tháng lương cuối vì bỏ việc giữa chừng. Ngay trong tuần đó tôi đã bay đến Morocco để làm việc chút ít ở thị trấn ven biển Essaouira. Khi trở lại, tôi dành sáu tháng tiếp theo để sống lang bạt, tự trồng rau để ăn. Tôi đọc được bài viết trên tờ *Strike!* của anh khi nó vừa ra mắt. Đối với một số người thì chuyện đề ra những công việc không cần thiết chỉ để các bánh xe tiếp tục quay là điều tuyệt diệu, nhưng đối với tôi thì không.

Điều đáng chú ý về câu chuyện này là nhiều người sẽ coi công việc của Eric là đáng mơ ước. Anh ta được trả nhiều tiền để không làm gì. Anh cũng gần như hoàn toàn không bị giám sát. Anh được tôn trọng và có mọi cơ hội để tiếp tục trò chơi này. Tuy nhiên, bất chấp những điều đó, nó đã dần dần phá hủy anh ta.

Tại sao ư?

Tôi thực sự nghĩ đây là một câu chuyện về giai cấp xã hội. Eric là một chàng trai trẻ xuất thân từ tầng lớp lao động – con của công nhân nhà máy – mới ra trường và đầy khát vọng, bất ngờ phải đối mặt với một lời giới thiệu rất sốc về “thế giới thực”: Sự hiện diện của Eric trong công ty chẳng khác nào một trò đùa mà các ông chủ công ty dùng để chơi xỏ nhau.

Hơn thế, điều khiến Eric nổi điên là anh không có cách nào để biện minh rằng công việc của mình nhằm phục vụ một mục đích nào đó. Anh thậm chí không thể nói rằng mình đang làm công việc này để nuôi gia đình – anh chưa lập gia đình. Xuất thân từ một gia đình mà hầu hết mọi người đều tự hào về việc chế tạo, bảo trì và sửa chữa mọi thứ, Eric cho rằng học đại học và bước vào thế giới chuyên nghiệp nghĩa là làm những việc đáng tự hào tương tự với quy mô lớn hơn, thậm chí là có ý nghĩa hơn. Nhưng thay vào đó, cuối cùng anh được thuê để làm những việc mà mình không có khả năng. Anh cố gắng từ chức, họ tiếp tục trả lương cho anh nhiều hơn. Anh cố gắng để bị sa thải, họ không sa thải anh. Anh cố gắng làm họ vỡ mộng và tự biến mình thành thằng hề, cũng chẳng có gì khác biệt xảy ra.

Để hiểu những gì đã thực sự xảy ra ở đây, chúng ta hãy tưởng tượng có một chàng sinh viên chuyên ngành lịch sử thứ hai – có thể gọi anh ta là phản-Eric – xuất thân từ gia đình trí thức, cũng rơi vào hoàn cảnh tương tự. Liệu anh chàng phản-Eric này có hành xử khác đi? Chà, hãy xem nào, nhiều khả năng anh ta sẽ tham gia vào trò chơi này. Thay vì sử dụng các chuyến công tác giả mạo để tự hủy hoại bản thân, phản-Eric sẽ dùng chúng để tích lũy các mối quan hệ xã hội, và cuối cùng anh ta sẽ đạt được những điều tốt hơn. Anh ta sẽ coi công việc này là một bước đệm, và chính điều này mang lại cho anh ý thức về mục đích làm việc. Tuy nhiên, thái độ và cách ứng xử như vậy không thể đến một cách tự nhiên. Trẻ em xuất thân từ gia đình trí thức, từ nhỏ đã được dạy để suy nghĩ theo cách như vậy. Eric của chúng ta không được nuôi nấng và dạy dỗ như thế nên anh không thể làm được như phản-Eric. Và kết quả cuối cùng là Eric về trồng rau.

Tuổi trẻ có được kinh nghiệm gì khi làm những việc vô bổ?

Nói một cách sâu sắc, câu chuyện của Eric tổng hợp hầu hết mọi thứ mà những người có công việc vô nghĩa kể là đã gây cho họ nhiều đau khổ. Nó không chỉ là chuyện làm việc không mục đích mà nó còn là sự giả dối. Tôi đã đề cập đến việc những người tiếp thị qua điện thoại thấy phần nộ khi họ bị buộc phải lừa hoặc ép khách hàng làm điều gì đó mà họ cho là đi ngược với lợi ích dành cho khách hàng. Đây là một cảm giác phức tạp. Chúng ta thậm chí còn không thể đặt tên cho cảm giác này. Suy cho cùng, khi chúng ta nghĩ về các trò gian lận, chúng ta thường nghĩ đến những tay móc túi, những kẻ lừa đảo. Một tay lừa đảo lão luyện có thể dễ dàng tận hưởng niềm vui với việc mình làm, nhưng bị *cưỡng bức* để đi lừa mọi người thì lại là chuyện khác. Trong những trường hợp như vậy, bạn cũng có thể lâm vào tình huống giống như người khách hàng đang bị bạn lừa: Cả hai đều bị người chủ của bạn tạo áp lực và thao túng. Riêng đối với bạn thì cảm giác còn tệ hơn nữa vì bạn đã phản bội lòng tin của khách hàng, người mà lẽ ra bạn nên đứng về phía họ.

Người ta có thể cho rằng các công việc vô nghĩa sẽ tạo nên những cảm xúc rất khác biệt. Dù sao, trong những trường hợp này, nếu nhân viên lừa đảo bất cứ ai thì đó chính là tại sếp của anh ấy, và anh ấy chỉ làm khi được sự đồng ý của sếp. Nhưng theo một cách nào đó, đây chính xác là điều khiến nhiều người thấy bối rối về tình huống của họ. Họ không thấy thoải mái khi lừa gạt người khác. Họ không muốn dối gạt chính mình và cũng không

muốn đối gạt mọi người. Công việc của họ y như việc ông sếp quên kéo khóa quần, ai cũng thấy nhưng không ai dám nói.

Cảm giác này dường như kết hợp với cảm giác sống không có mục đích.

Với phần-Eric, anh ta có thể tìm được cách xoay chuyển vấn đề “làm việc không mục đích” này và tham gia vào trò chơi đó: Phần-Eric có lẽ sẽ sử dụng các kỹ năng quản trị của mình để nắm quyền điều hành văn phòng một cách hiệu quả, nếu anh là một người thực sự năng nổ. Tuy nhiên, ngay cả con cái của những người giàu có và quyền lực cũng sẽ thấy rất khó để thoát khỏi tình huống này. Những lời thú nhận sau đây cho ta hiểu được sự “bối rối về đạo đức” mà họ có thể cảm thấy:

**Rufus:** Tôi nhận được công việc vì bố tôi là phó chủ tịch tại công ty. Tôi được giao phụ trách khiếu nại. Đây là một công ty y sinh nên tất cả sản phẩm bị trả lại đều bị xem là nguy hiểm. Vì vậy, tôi đã có nhiều thời gian riêng tư trong phòng làm việc riêng của mình, không bị giám sát và về cơ bản là không có việc gì để làm. Phần lớn ký ức của tôi về công việc này là ngồi chơi dò mìn hoặc nghe podcast.

Tôi đã dành hàng giờ xử lý các bảng tính, theo dõi các thay đổi trên tài liệu Word,... nhưng tôi đảm bảo với bạn rằng tôi đã *chẳng* có đóng góp gì cho công ty. Tôi đeo tai nghe suốt thời gian ở văn phòng. Tôi chẳng mấy quan tâm đến những người xung quanh và “công việc” mà tôi được giao.

Tôi ghét cay ghét đắng từng phút làm việc ở đó. Trong thực tế, có nhiều ngày tôi ra về sớm, nghỉ trưa hai đến ba giờ, dành

hàng giờ đi lang thang xung quanh và không ai hỏi đến tôi một lời nào. Tôi vẫn được trả lương đủ, không sót một phút.

Đúng là kiểu công việc đáng mơ ước.

Nhìn lại, Rufus hiểu rằng mình có một thỏa thuận công việc lý tưởng đến kỳ quặc – thực sự anh ta thấy khá bối rối vì không hiểu tại sao hồi đó mình lại ghét công việc này. Nhưng chắc chắn anh ta nhận thức rõ cách đồng nghiệp nhìn nhận về mình: Anh là con trai của ông chủ, được trả tiền để ngồi chơi; đồng nghiệp thấy anh quá khác biệt nên không thể nói chuyện; các cấp quản lý rõ ràng đã được báo trước là “đừng nhúng tay vào”. Tất cả khó mà gợi nên một cảm giác thân thiện cho được.

Tuy nhiên, câu chuyện này lại đặt ra một câu hỏi khác: Nếu thực sự cha của Rufus không muốn con trai mình làm công việc đó thì tại sao ông lại khăng khăng giao việc này cho anh? Ông ta có thể chu cấp tiền bạc cho con trai mình hằng tháng, hoặc giao cho anh một công việc thực thụ để làm, huấn luyện anh làm việc, và giám sát một chút để đảm bảo Rufus có thực hiện những việc được giao. Có vẻ như cha của Rufus cho rằng, điều quan trọng đối với Rufus là anh có thể nói mình đã từng làm việc, chứ không phải là có kinh nghiệm làm việc thực sự.

Điều này thật khó hiểu! Nó càng khó hiểu hơn vì thái độ giống như cha của Rufus đang xuất hiện ngày càng phổ biến. Trong quá khứ, cha mẹ thường không có thái độ như vậy. Đã có một thời, đa số sinh viên đại học đều được trợ cấp chi phí nhờ học bổng hoặc nhờ tiền chu cấp của cha mẹ. Mọi người đều xem đây là một việc tốt khi các cô cậu trẻ tuổi này có thể có vài năm trong đời mà

không phải làm việc để kiếm tiền, nhờ đó, họ có thể tự do theo đuổi các giá trị khác như: triết học, thơ ca, thể thao, trải nghiệm tình dục, thay đổi nhận thức, chính trị hay lịch sử nghệ thuật. Ngày nay, người ta quá quan trọng chuyện thanh niên phải làm việc, nhưng lại chẳng quan tâm công việc đó có hữu ích hay không. Trên thực tế, người ta không mong đợi thanh niên làm việc, mà chỉ cần bọn họ xuất hiện và giả vờ làm việc. Một số sinh viên đã gửi thư cho tôi chỉ để phàn nàn về hiện tượng này. Dưới đây là lời kể của Patrick về công việc nhân viên bán hàng của mình tại cửa hàng tiện lợi của hội sinh viên:

**Patrick:** Tôi thực sự không cần công việc này (điều kiện tài chính của tôi khá đầy đủ), nhưng dưới áp lực của gia đình, tôi đã xin việc vì nghĩa vụ phải có cho được kinh nghiệm làm việc nhằm chuẩn bị cho những gì đang chờ đón sau khi tốt nghiệp. Thực tế mà nói, công việc này chỉ lấy mất của tôi thời gian và năng lượng mà tôi đang dành để làm các việc khác như tham gia vận động, tuyên truyền, hoặc đọc sách giải trí, đó mới điều khiến tôi bực bội hơn cả.

Đây là loại công việc đúng chuẩn ở một cửa hàng tiện lợi, phục vụ mọi người ở quầy tính tiền (mà việc này thì có thể dễ dàng để máy móc thực hiện) với yêu cầu được nêu ra rõ ràng. Trong đánh giá sau thử việc, người ta nói tôi “nên tích cực hơn và tỏ vẻ hạnh phúc khi phục vụ khách hàng”. Vậy là, họ không chỉ muốn tôi làm một việc mà máy móc có thể thực hiện rất hiệu quả, mà họ còn muốn tôi giả vờ rằng tôi đang tận hưởng công việc này.

Chuyện cũng chịu đựng được nếu ca làm việc của tôi trùng vào giờ ăn trưa, vì khi đó tôi thực sự bận rộn và thấy thời gian trôi qua khá nhanh. Còn phải làm việc vào chiều Chủ nhật, lúc không có ai lui tới cửa hàng, quả là kinh khủng. Họ không cho phép chúng tôi không làm gì cả, ngay cả khi cửa hàng vắng khách. Vì vậy, chúng tôi không thể ngồi và đọc báo. Thay vào đó, người quản lý bày ra những công việc hoàn toàn vô nghĩa để chúng tôi làm, như: đi vòng quanh cửa hàng để kiểm tra hạn sử dụng của tất cả sản phẩm, hoặc sắp xếp lại hàng hóa cho ngay ngắn hơn dù chúng đã ngay ngắn rồi.

Điều tồi tệ nhất của công việc này là nó đã cho tôi rất nhiều thời gian để suy nghĩ, bởi nó chẳng đòi hỏi tôi dùng đến trí tuệ. Vì vậy, tôi chỉ nghĩ rất nhiều về chuyện công việc của mình nhằm níu như thế nào, nếu có máy móc thì mọi việc sẽ được thực hiện ra sao, và vô vàn các phương án cho một hệ thống với hàng triệu con người suốt đời *phải làm* loại công việc tương tự như của tôi để tồn tại. Tôi không thể nào ngừng suy nghĩ về việc mình đã khốn khổ đến thế nào.

Ngày nay, đây là kiểu kinh nghiệm mà phụ huynh thấy là quan trọng đối với những đầu óc non trẻ. Vậy, chính xác thì Patrick học được kinh nghiệm gì qua công việc này?

Đây là một ví dụ khác:

**Brendan:** Tôi học ở một trường đại học nhỏ tại Massachusetts để trở thành giáo viên lịch sử. Gần đây, tôi bắt đầu làm việc tại căng-tin.

Một đồng nghiệp đã nói với tôi vào ngày đầu làm việc: “Một nửa công việc này là khiến mọi thứ trông có vẻ sạch sẽ, và nửa còn lại là tỏ ra bận rộn”.

Trong vài tháng đầu tiên, họ bố trí cho tôi “giám sát” phòng ăn phía sau: dọn dẹp quầy buffet, bổ sung món tráng miệng và lau bàn khi mọi người rời đi. Phòng ăn đó không lớn nên tôi có thể hoàn thành nhiệm vụ của mình trong năm phút sau mỗi ba mươi phút. Kết quả là tôi đã có thời gian để đọc rất nhiều cho các khóa học của mình.

Tuy nhiên, đôi khi tôi làm chung ca với một người quản lý ít biết cảm thông. Lúc đó, tôi phải luôn để mắt quan sát mọi lúc, nhằm đảm bảo họ luôn thấy tôi đang bận rộn làm cái gì đó. Tôi không hiểu tại sao bản mô tả công việc không thể xác nhận rằng tôi sẽ không phải làm gì nhiều – nếu tôi không mất quá nhiều thời gian và năng lượng để tỏ vẻ bận rộn thì tôi đã có thể đọc và dọn dẹp bàn nhanh hơn và hiệu quả hơn.

Nhưng tất nhiên, vấn đề ở đây không phải là hiệu quả công việc, bởi nếu chúng ta muốn dạy sinh viên về thói quen làm việc hiệu quả thì tốt nhất là để yên cho họ học hành. Suy cho cùng, học đại học là một công việc thực sự, theo mọi nghĩa, ngoại trừ việc bạn không được trả lương để học (nhưng nếu bạn có học bổng hoặc được trợ cấp chi phí thì bạn được trả tiền cho việc học đó chứ!). Bài học ở trường luôn có nội dung thực thụ; bạn phải tham dự các lớp học, làm bài tập, viết bài luận và được đánh giá dựa trên kết quả. Nhưng trong thực tế, theo quan điểm của những người có thẩm quyền như phụ huynh, giáo viên, chính phủ... thì

những hoạt động học tập này là chưa đủ, họ cảm thấy sinh viên cần được dạy về “thế giới thực”.

**Brendan:** Có nhiều loại việc làm dành cho sinh viên khiến chúng tôi phải thực hiện những chuyện nhảm nhí như quét mã sinh viên, giám sát các gian phòng trống, hoặc dọn dẹp các bàn đã được dọn sạch. Mọi người đều hài lòng với chuyện này bởi vì sinh viên sẽ có tiền trong khi đi học. Nhưng nếu vậy, người ta chỉ việc cho sinh viên tiền rồi tự động hóa mấy công việc đó, hoặc thậm chí là bỏ chúng luôn cũng được.

Quan điểm của Brendan khá thú vị, và tôi sẽ quay lại phân tích ý kiến của anh trong một chương sau. Còn ở đây, tôi muốn tập trung vào việc: Sinh viên sẽ học được kinh nghiệm gì từ những công việc kiểu này? Dựa trên lời kể của Brendan và Patrick (và tôi có thể dễ dàng đưa ra nhiều nguồn tham khảo khác), tôi nghĩ chúng ta có thể kết luận rằng những công việc này giúp sinh viên học được ít nhất 5 điều:

1. Cách làm việc dưới sự giám sát trực tiếp của người khác;
2. Cách giả vờ làm việc ngay cả khi không có gì để làm;
3. Người ta không được trả tiền để làm những việc họ thực sự thích, dù việc đó hữu ích hoặc quan trọng đi chăng nữa;
4. Người ta được trả tiền để làm những việc vô ích và không quan trọng, mà họ cũng chẳng thích;
5. Ít nhất là đối với các công việc cần tiếp xúc với công chúng, ngay cả khi người ta được trả tiền để làm các nhiệm vụ mà họ

không thích thì họ cũng phải giả vờ là thích.

## Xem xét lại về động lực làm việc của con người

*“Tôi nghĩ rằng không có cảm xúc nào mãnh liệt như cảm xúc của nhà phát minh khi nhìn thấy ý tưởng của mình thành công... nó khiến người ta quên ăn quên ngủ, quên bạn bè quên tình yêu, quên tất cả mọi thứ.”*

– Nikola Tesla

Nếu lập luận của phần trước là chính xác, thì người ta có thể kết luận rằng vấn đề của Eric chỉ là anh đã không được chuẩn bị đầy đủ để ứng phó với công việc vô nghĩa. Anh đã được đào tạo với hệ thống giáo dục kiểu cũ (một số dấu vết sót lại của nó) vốn được thiết kế để chuẩn bị cho sinh viên thực sự làm việc. Điều này dẫn anh đến những kỳ vọng sai lầm và cú sốc vỡ mộng ban đầu mà anh không thể vượt qua.

Nhưng tôi không nghĩ toàn bộ câu chuyện chỉ có vậy. Có một thứ gì đó sâu xa hơn đang diễn ra ở đây. Có thể Eric đã không được chuẩn bị kỹ để chịu đựng sự vô nghĩa trong công việc đầu tiên của mình sau khi ra trường, nhưng vấn đề là: Nếu như tất cả chúng ta đều được đào tạo, bằng cách này hay cách khác, để giả định rằng con người nên vui mừng khi họ được trả tiền nhiều mà không cần làm việc, thì tại sao mọi người đều thấy sự vô nghĩa trong công việc là thứ mà họ phải chịu đựng?

Hãy trở lại vấn đề ban đầu của chúng ta. Chúng ta có thể bắt đầu bằng cách hỏi: Tại sao ta lại cho rằng nếu một người được trả tiền để không làm gì thì người đó *nên* tự thấy mình may mắn? Cơ sở nào của lý thuyết về bản chất con người có thể giải thích cho

điều này? Hiển nhiên chúng ta cần xem xét lý thuyết kinh tế, thứ đã biến loại suy nghĩ này thành một môn khoa học. Theo lý thuyết kinh tế cổ điển, *homo oeconomicus*, hay “con người kinh tế” – hình mẫu con người làm nền tảng cho mọi dự đoán của ngành học này – được giả định là có động lực thúc đẩy dựa trên những tính toán về chi phí và lợi ích. Tất cả các phương trình toán học ẩn tượng mà các nhà kinh tế tạo ra đều dựa trên một giả định đơn giản: Bản chất con người là sẽ chọn cách hành động có thể mang lại cho họ mọi thứ họ muốn mà ít tiêu hao tài nguyên và nỗ lực nhất. Chính sự đơn giản của công thức làm cho các phương trình trở nên khá thi, bởi nếu người ta thừa nhận rằng con người có động lực phức tạp, họ sẽ phải cân nhắc rất nhiều yếu tố nên không thể đưa ra dự đoán.

Cho đến nay, tuyên bố này vẫn còn hợp lý. Vấn đề là, có nhiều khía cạnh trong cuộc sống con người mà các giả định trên rõ ràng là không giúp giải thích được. Ví dụ như, nếu giả định “tối thiểu hóa” (tối thiểu chi phí, tối đa lợi ích) là đúng thì những người như Eric hẳn sẽ rất vui mừng với tình huống của họ: nhận được rất nhiều tiền, hao tổn rất ít tài nguyên và năng lượng (gần như bằng không) – về cơ bản là tiền vé xe buýt, cộng với lượng calo cần thiết để đi bộ quanh văn phòng và trả lời một vài cuộc điện thoại. Nhưng có vẻ như bất cứ ai trong tình huống như vậy đều không vui vẻ gì.

Khá nhiều cách lập luận công khai của chúng ta về công việc đều bắt đầu từ giả định rằng lý thuyết “con người kinh tế” là chính xác. Mọi người phải bị bắt buộc làm việc. Nếu người nghèo được cứu trợ để họ không chết đói, thì chuyện cứu trợ đó phải được thực hiện sao cho người nhận cứu trợ thấy xấu hổ và khó chịu

nhất có thể, bởi nếu không, họ sẽ trở nên phụ thuộc và không có động lực tìm việc làm. Giả định cơ bản ở đây là: Nếu con người được phép tùy chọn để trở thành ký sinh trùng, thì tất nhiên họ sẽ chọn làm như vậy.

Trong thực tế, hầu hết mọi bằng chứng sẵn có đều cho chúng ta thấy rằng vấn đề không phải như vậy. Con người chắc chắn có xu hướng bị giày vò và cảm thấy căm ghét những công việc mà họ cho là khiến họ bị mất phẩm giá; rất ít người có khuynh hướng làm việc theo tốc độ của những năm 1920; người ta cũng ghét mình bị sỉ nhục. Nếu để con người tự quyết định, họ gần như luôn luôn ghê sợ cái viễn cảnh không có việc gì hữu ích để làm.

Có vô số bằng chứng thực tế chứng minh cho điều này, ví dụ: Những người thuộc tầng lớp lao động nếu trúng xổ số và trở thành triệu phú thì họ hiếm khi bỏ việc (và nếu họ làm vậy, thường thì họ sẽ sớm nói rằng mình hối hận). Ngay cả trong những nhà tù (nơi tù nhân được cung cấp thức ăn và chỗ ở miễn phí, và thực sự không cần phải làm việc) thì chuyện không cho phép tù nhân làm việc trong khu giặt ủi, cọ rửa nhà vệ sinh hoặc làm việc trong xưởng tù... vẫn được sử dụng như một hình thức trừng phạt. Và điều này vẫn đúng ngay cả khi tù nhân làm việc mà không được trả tiền. Ở đây, chúng ta đang nói về những người có thể được xem là ít vị tha nhất trong xã hội, nhưng họ vẫn thấy việc ngồi suốt ngày xem tivi là một số phận tồi tệ hơn nhiều so với việc phải lao động vất vả và ít được tưởng thưởng.

Lấy một ví dụ khác: Ngày nay, chúng ta biết rằng tù nhân bị biệt giam hơn sáu tháng sẽ có các tổn thương ở não có thể quan sát được. Con người không chỉ là động vật theo bầy đàn; về bản

chất, con người có tính xã hội cao đến mức nếu bị cắt đứt khỏi mối quan hệ với những người khác, họ bắt đầu phân rã về thể chất.

Con người có thể hoặc không thể thoát ra khỏi khung lao động 8 giờ một ngày (đối với tôi, có vẻ có bằng chứng khá rõ cho thấy con người không thể thoát khỏi) – nhưng ngay cả những tên tội phạm lì lợm nhất cũng thấy viễn cảnh ngồi chơi xơi nước, thậm chí, còn tệ hơn.

Tại sao chuyện này lại là vấn đề? Và nó ăn sâu vào tâm lý con người đến mức nào?

\*\*\*

Ngay từ năm 1901, nhà tâm lý học người Đức Karl Groos đã phát hiện ra rằng trẻ sơ sinh thể hiện niềm hạnh phúc tốt bậc khi chúng lần đầu tiên phát hiện mình có thể gây những ảnh hưởng có thể đoán biết trước lên thế giới xung quanh, bất kể sự ảnh hưởng đó là gì hoặc có mang lại lợi ích gì cho trẻ hay không. Giả dụ rằng đứa bé phát hiện nó có thể di chuyển một cây bút chì bằng cách cử động cánh tay, rồi nó nhận ra mình có thể đạt được hiệu ứng tương tự bằng cách cử động tay như vậy một lần nữa. Đó là lúc trẻ biểu hiện vui mừng tột độ. Groos đã đặt ra cụm từ “niềm vui vì mình là nguyên nhân” (the pleasure at being the cause), gợi ý rằng đó là nền tảng của việc chơi đùa, thứ mà ông xem là “việc sử dụng quyền lực vì đơn giản là thích thực hiện chúng”.

Nhìn chung, khám phá này có ý nghĩa mạnh mẽ giúp chúng ta hiểu hơn về động lực của con người. Trước Groos, hầu hết các nhà triết học chính trị phương Tây – và sau họ, các nhà kinh tế và khoa học xã hội – đã có khuynh hướng cho rằng con người tìm

kiếm quyền lực đơn giản vì nỗi khát khao cố hữu muốn chinh phục và thống trị, hoặc một khát khao thực tế hơn đó là thỏa mãn về vật chất, an toàn hoặc duy trì giống nòi. Những phát hiện của Groos vốn đã được xác nhận qua một thế kỷ với các bằng chứng thực nghiệm – cho thấy có thể có một điều gì đó đơn giản hơn nhiều đằng sau cái mà Nietzsche gọi là “ý chí quyền lực” (will to power). Trẻ em dần hiểu rằng mình có tồn tại, mình là những thực thể tách biệt với thế giới xung quanh. Sự hiểu biết này của trẻ phần lớn là nhờ trẻ hiểu rằng “chính mình” là thứ làm cho điều gì đó xảy ra. Quan trọng nữa, sự nhận biết này ngay từ đầu đã được đánh dấu bằng một niềm vui, thứ cảm xúc trở thành nền tảng cơ bản cho tất cả trải nghiệm của con người sau này. Có thể hơi khó để nghĩ rằng chúng ta ý thức về bản thân mình dựa trên nền tảng hành động, bởi vì khi chúng ta thực sự mải mê làm một việc gì đó – đặc biệt là một việc chúng ta biết cách làm rất tốt, từ chạy đua đến giải quyết một vấn đề phức tạp – chúng ta có xu hướng quên rằng mình đang tồn tại. Nhưng ngay cả khi chúng ta hòa mình vào công việc mình đang làm, thì cái nền tảng “niềm vui vì mình là nguyên nhân” vẫn còn đó như nó vốn vậy, “nền tảng không lời” cho sự tồn tại của chúng ta.

Trên thực tế, các thí nghiệm cũng chỉ ra rằng, nếu trước tiên chúng ta cho phép một đứa trẻ khám phá và trải nghiệm niềm vui của việc chúng có thể tạo ra một hiệu ứng nhất định, rồi sau đó chúng ta đột ngột phủ nhận chuyện đó với trẻ thì kết quả thật đáng kinh ngạc: Đầu tiên là trẻ nổi cơn thịnh nộ, từ chối tiếp xúc, sau đó là bị rối loạn tâm lý và thoái lui khỏi thế giới. Nhà tâm thần học đồng thời là nhà phân tâm học Francis Broucek gọi đây là “sang chấn do ảnh hưởng thất bại” (trauma of failed influence)

và cho rằng những trải nghiệm đau thương như vậy có thể là nguyên nhân của nhiều vấn đề sức khỏe tâm thần sau này<sup>4</sup>.

Nêu đúng như vậy thì nó bắt đầu cho chúng ta hiểu tại sao một người bị kẹt trong tình huống họ nghĩ mình được tuyển vào để làm một công việc có ích, nhưng sau đó lại nhận ra rằng công việc của mình rõ ràng là vô nghĩa và cứ phải giả vờ là mình đang làm việc hữu ích, thì rốt cuộc họ sẽ bị những tổn thương tâm lý nghiêm trọng. Nó không chỉ là một cú đánh vào sự cảm nhận về tầm quan trọng của bản thân, mà còn là sự tấn công trực tiếp vào chính nền tảng của sự cảm nhận về cái tôi. Một con người không thể tạo ra một tác động có ý nghĩa đối với thế giới sẽ không thể tồn tại.

Lược sử về kiểu công việc “được bày vẽ ra” và khái niệm “mua bán thời gian”

Từ lý thuyết “niềm vui vì mình là nguyên nhân” của mình, Groos nghĩ ra một lý thuyết về vui chơi tưởng tượng: Con người phát minh ra trò chơi và trò tiêu khiển cũng vì chính cái lý do mà trẻ sơ sinh thấy vui thích khi chúng biết mình có khả năng di chuyển cây bút chì. Chúng ta muốn sử dụng quyền lực của mình để đạt được điều gì đó (như kết quả chiến thắng) trong các trò chơi.

Groos đề xuất đây là tất cả những gì gọi là sự tự do – và ở đây, ông đã dựa vào những ý tưởng của nhà triết học lãng mạn người Đức Friedrich Schiller (Schiller lập luận rằng mong muốn sáng tạo nghệ thuật chỉ đơn giản là một biểu hiện của sự thôi thúc muốn chơi đùa dưới hình thức sử dụng quyền tự do chỉ vì tự do). Sự tự do

chính là khả năng của chúng ta tạo dựng ra mọi thứ chỉ vì mình có thể làm như vậy.

Tuy nhiên, sự giả tạo trong công việc chính là thứ khiến cho các sinh viên như Patrick và Brendan thấy bức mình nhất – mà thực ra, bất cứ ai từng làm công ăn lương mà bị giám sát chặt chẽ thì đều thấy bức bối như vậy. Con người làm việc là nhằm phục vụ một mục đích nào đó. Bị buộc phải giả vờ làm việc chỉ để chứng tỏ là có làm việc thì quả là một sự sỉ nhục, bởi lẽ ta có nhu cầu được nhìn nhận một cách đúng đắn rằng mình đang làm một công việc vì sự hữu ích của công việc đó. Nếu trò chơi tưởng tượng là biểu hiện thuần túy nhất của quyền tự do con người, thì “giả vờ làm việc” vì bị người khác áp đặt là biểu hiện thuần túy nhất của sự mất tự do.

\*\*\*

Sẽ rất hấp dẫn, mặc dù có lẽ là không thể, khi viết về lịch sử hình thành của loại công việc “được bày vẽ ra”, để khám phá xem từ khi nào và trong hoàn cảnh nào mà “sự nhàn rỗi” bắt đầu bị xem là một vấn đề, hoặc thậm chí là một tội lỗi. Tôi không biết có ai đã làm chuyện này chưa. Tuy nhiên, tất cả các bằng chứng chúng ta có được đều chỉ ra rằng, hình thức công việc “được bày vẽ ra” trong thời hiện đại mà Patrick và Brendan đang than phiền là chuyện mới mẻ trong lịch sử. Điều này một phần là vì hầu hết mọi người đều cho rằng mô thức làm việc bình thường của con người có diễn tiến định kỳ gồm một cơn bùng nổ năng lượng, sau đó là thư giãn, rồi lại tiếp tục một cơn bùng nổ năng lượng khác. Ví dụ, cách canh tác diễn ra như thế này: huy động tất cả các

nguồn lực để trồng trọt và thu hoạch, nhưng mặt khác, toàn bộ mùa vụ phần lớn là những việc chăm sóc và sửa chữa các thứ, nghỉ ngơi và làm mấy việc vặt. Các công việc thông thường khác, như xây nhà hay chuẩn bị cho một bữa tiệc, cũng có xu hướng diễn ra theo hình thức đại loại như vậy. Nói cách khác, mô hình học tập truyền thống của sinh viên – học hành tà tà rồi nhồi nhét dữ dội trước kỳ thi và sau đó lại tà tà – là điển hình cho xu hướng của con người khi thực hiện các nhiệm vụ cần thiết nếu họ không bị ai bắt phải hành động khác đi<sup>5</sup>. Đây là cách con người làm việc nếu họ được tự do làm việc, và không có lý do gì để tin rằng nếu buộc con người làm khác đi thì có thể đem đến hiệu quả hoặc năng suất cao hơn. Thường thì sự ép buộc đó sẽ gây tác dụng ngược lại.

Hiển nhiên có một số công việc nhiều kịch tính hơn và do đó, chúng thường xen kẽ giữa các đợt hành động điên cuồng với sự uể oải tương ứng. Điều này luôn luôn đúng. Săn bắn thì đòi hỏi khẩn trương hơn trồng rau, xây nhà thì hoành tráng hơn lau dọn. Như ngụ ý của những ví dụ này thì trong hầu hết các xã hội loài người, nam giới có xu hướng cố gắng (và thường thành công) độc quyền các loại công việc thú vị, kịch tính nhất như phá rừng để trồng trọt, và giao phó cho nữ giới những công việc đơn điệu và tốn thời gian hơn, chẳng hạn như làm cỏ. Ta có thể nói rằng đàn ông sẽ luôn tự mình đảm nhận loại công việc mà sau đó họ có chuyện để kể cho con cháu, và cố gắng giao cho phụ nữ loại việc mà chỉ có thể vừa làm vừa tán chuyện. Xã hội càng gia trưởng, đàn ông càng có quyền lực hơn phụ nữ, và khuynh hướng này càng đúng. Mô hình tương tự có xu hướng tự nảy sinh bất cứ khi nào có một nhóm nắm quyền lực vượt trội so với nhóm khác, và có rất ít

ngoại lệ. Các lãnh chúa phong kiến, khi họ “làm việc”, họ là những chiến binh – cuộc sống của họ có xu hướng xen kẽ giữa những chiến công hiển hách và sự nhàn rỗi gần như là hoàn toàn. Nông dân và người hầu cận được xem là được làm các công việc ổn định hơn. Nhưng ngay cả như vậy, lịch làm việc của nông dân và người hầu cũng không có gì là quy củ hoặc kỷ luật như giờ làm việc ở công sở ngày nay – nông nô thời trung cổ điển hình, dù là nam hay nữ, có lẽ chỉ phải làm việc từ sáng sớm đến tối mịt trong hai mươi đến ba mươi ngày trong năm, các ngày còn lại thì họ chỉ phải làm việc vài tiếng và các ngày lễ hội thì chẳng làm gì luôn, mà ngày lễ thì cũng không phải hiếm.

Lý do chính tại sao công việc có thể diễn ra không quy củ như vậy phần lớn là vì nó không được giám sát. Điều này không chỉ đúng với chế độ phong kiến thời trung cổ mà còn đúng với hầu hết các thỏa thuận lao động trên thế giới ngày nay. Chuyện này cũng đúng ngay cả khi nhân công được bố trí không đồng đều. Nếu những người cấp dưới tạo ra kết quả đúng như yêu cầu, thì những người cấp trên cảm thấy mình không cần bận tâm xem người dưới làm gì. Điều này cũng tồn tại trong mối quan hệ giới tính. Một xã hội càng gia trưởng, sự tách biệt giữa nam giới và nữ giới càng gia tăng; kết quả là, đàn ông biết càng ít về công việc của phụ nữ, và chắc chắn đàn ông càng ít có khả năng thực hiện công việc của phụ nữ nếu nữ giới biến mất. (Ngược lại, phụ nữ thường nhận thức rõ về công việc của đàn ông và thường có thể thay thế vai trò của nam giới khá tốt khi những người đàn ông vì lý do nào đó mà biến mất – đây là lý do tại sao trong rất nhiều xã hội trước đây, phần lớn dân số nam có thể biến mất trong thời gian dài vì chiến tranh hoặc đi làm ăn xa mà không gây ra sự gián đoạn nào đáng kể).

Trong các xã hội gia trưởng, phụ nữ được giám sát bởi những người phụ nữ khác; và điều này thường liên quan đến một quan niệm rằng: Không giống như đàn ông, phụ nữ nên luôn luôn bận rộn.

Hồi còn ở Ba Lan, bà cố của tôi đã từng cảnh báo con gái mình là: “Những ngón tay nhàn rỗi sẽ đan áo len cho quý dữ”. Tương tự như vậy, các chủ đồn điền ở miền Nam nước Mỹ hoặc vùng Caribbean hồi thế kỷ XIX cho rằng phải luôn giữ cho các nô lệ bận rộn, ngay cả khi người chủ nô phải bày vẽ ra công việc nô lệ, thay vì để cho nô lệ nhàn rỗi khi chưa vào mùa vụ; lý do được đưa ra luôn là nếu nô lệ có thời gian rảnh rang, họ có khả năng âm mưu chạy trốn hoặc nổi dậy.

Cái đạo lý của thời hiện đại: “Anh đang làm việc cho tôi; tôi không trả tiền cho anh để anh đứng không” lại rất khác. Đó là nỗi bức xúc của một người cảm thấy mình bị cướp. Thời gian của người làm công không thuộc về họ; nó thuộc về người trả công cho họ. Trong trường hợp người làm công không làm việc, nghĩa là họ đang đánh cắp một thứ gì đó mà người chủ đã trả tiền hậu hĩ để mua (hoặc là hứa hẹn sẽ trả tiền hậu hĩ vào cuối tuần). Theo logic đạo lý này, nhàn rỗi không phải là nguy hiểm, mà là trộm cắp.

Điều này rất quan trọng và cần chú ý kỹ bởi vì ý tưởng “thời gian của một người có thể thuộc về người khác” thực sự khá đặc biệt. Hầu hết các xã hội loài người trước đây đều không hề có ý niệm gì về chuyện này. Như Moses Finley, nhà nghiên cứu về thời cổ đại, đã chỉ ra: Nếu một người Hy Lạp hoặc La Mã cổ đại nhìn thấy một thợ gốm, ông ta có thể nghĩ đến việc mua những chiếc

bình của người thợ hoặc *mua* người thợ gồm vì chế độ nô lệ là một thể chế quen thuộc ở thời cổ đại. Nhưng ông ta sẽ bối rối trước ý niệm rằng mình có thể mua *thời gian* của người thợ gồm. Như Finley quan sát, bất kỳ ý niệm nào như vậy cũng liên quan đến hai bước nhảy vọt về khái niệm mà ngay cả các nhà lý thuyết pháp lý La Mã thông thái nhất cũng thấy khó khăn. Đầu tiên, phải nghĩ về khả năng làm việc của thợ gồm, “sức lao động” của anh ấy, là một thứ tách biệt với chính người thợ này. Thứ hai, nghĩ ra một cách nào đó để đưa năng lực này vào các “thùng chứa” tạm thời (giờ, ngày, ca làm việc) để sau đó có thể dùng tiền để mua. Đối với một người Hy Lạp hoặc La Mã bình thường, những ý tưởng như vậy có vẻ kỳ lạ, lập dị, thậm chí là thần bí. Làm cách nào mà *mua* thời gian được? Thời gian là một thứ trừu tượng. Điều gần nhất mà họ có thể có khả năng nghĩ đến là ý tưởng thuê thợ gồm làm nô lệ trong một khoảng thời gian giới hạn nhất định – chẳng hạn, trong một ngày – và trong thời gian đó, người thợ gồm có nghĩa vụ phải làm bất cứ điều gì ông chủ ra lệnh, giống như bất kỳ nô lệ nào khác. Nhưng cũng vì lý do này, ông ta có lẽ sẽ không thể tìm được thợ gồm nào sẵn lòng tham gia vào một thỏa thuận như vậy. Trở thành nô lệ, bị buộc phải từ bỏ ý chí tự do và trở thành công cụ đơn thuần của người khác, dù chỉ là tạm thời, được coi là thứ tồi tệ nhất có thể xảy ra với con người.

Vì thế, phần lớn các ví dụ về tiền công lao động mà chúng ta gặp trong thời cổ đại đều bắt nguồn từ những người vốn đã là nô lệ: Một thợ gồm nô lệ thực sự có thể sắp xếp với chủ của mình để được làm việc ở xưởng gồm, nộp một nửa tiền lương cho chủ và được giữ phần còn lại. Những người tự do thì không làm vậy. Và điều này vẫn đúng cho đến tận thời trung cổ, lúc này hình thức

trả tiền công mới bắt đầu có, và là nét đặc trưng ở các thành phố cảng thương mại như Venice, Malacca, hoặc Zanzibar<sup>6</sup>.

Vậy tại sao chúng ta lại rơi vào tình huống mà chúng ta thấy ngày nay? Cái tình huống mà mọi người đều thấy bình thường khi những công dân tự do của các quốc gia dân chủ lại tự đem mình ra cho thuê theo cách đó? Hoặc thấy bình thường khi một ông chủ trở nên phần nộ nếu nhân viên không làm việc luôn tay trong quãng thời gian “của ông ta”?

Trước hết, nó phải liên quan đến một sự thay đổi trong khái niệm chung về thời gian thực sự là gì. Con người từ lâu đã làm quen với khái niệm thời gian tuyệt đối bằng cách quan sát bầu trời, nơi các sự kiện thiên văn xảy ra với quy luật chính xác và có thể dự đoán được. Bầu trời thường được coi là lãnh địa của sự hoàn hảo, còn cuộc sống trên Trái đất thường được cho là lộn xộn hơn. Ở Trái đất, không có thước đo tuyệt đối để áp dụng. Hãy xem một ví dụ cụ thể: Từ bình minh đến hoàng hôn là mười hai tiếng đồng hồ, nhưng bạn không thể nói đi từ chỗ này đến chỗ kia mất ba tiếng trong khi bạn chưa xác định rõ là đang xét trong thời điểm nào trong năm bởi giờ mùa đông ngắn hơn phân nửa so với giờ mùa hè. Khi tôi sống ở Madagascar, tôi thấy những người ở nông thôn – nơi ít sử dụng đồng hồ – vẫn thường mô tả khoảng cách theo cách cũ và nói rằng đi bộ đến một ngôi làng khác sẽ mất thời gian nấu hai nồi cơm. Ở châu Âu thời trung cổ, người ta cũng dùng cách nói tương tự như “đọc ba bài kinh cầu nguyện”, lược chín một hoặc hai quả trứng. Hình thức này là vô cùng phổ biến. Ở những nơi không có đồng hồ, thời gian được đo bằng hành động thay vì hành động được đo bằng thời gian. Có một tuyên bố

kinh điển của nhà nhân chủng học Edward Evan Evans-Pritchard về chủ đề này. Ông nói về Nuer, một dân tộc ở Đông Phi:

Người Nuer không có cách diễn đạt tương đương với “thời gian” trong ngôn ngữ của chúng ta, và do đó, họ không thể nói về thời gian như thể nó là một thứ gì đó thực tế, trôi qua, có thể bị lãng phí, có thể được lưu lại,... Tôi không nghĩ rằng họ từng trải qua cảm giác chiến đấu chống lại thời gian hay phải phối hợp các hoạt động với một dòng thời gian trừu tượng, bởi vì điểm tham chiếu của họ chủ yếu là các hoạt động, thường có tính chất nhàn nhã. Các sự kiện tuân theo một trật tự logic, nhưng chúng không bị kiểm soát bởi một hệ thống trừu tượng, không có các điểm tham chiếu tự động để buộc các hoạt động phải tuân theo chính xác. Người Nuer thật may mắn.

Nhà sử học người Anh E. P. Thompson, tác giả của bài tiểu luận tuyệt vời năm 1967 về nguồn gốc của ý nghĩa về thời gian trong thời hiện đại mang tên “Time, Work Discipline, and Industrial Capitalism” (tạm dịch: Thời gian, Kỷ luật làm việc và Chủ nghĩa tư bản công nghiệp), đã chỉ ra rằng những gì đã xảy ra là do sự thay đổi đồng thời của đạo lý và kỹ thuật, cái này thúc đẩy cái kia. Vào thế kỷ XIV, hầu hết các thị trấn châu Âu đều đã lắp đặt tháp đồng hồ – thường do các thương gia địa phương ủng hộ và tài trợ. Cũng chính các thương gia này đã hình thành thói quen đặt một sọt người lên bàn làm việc, để nhắc nhở bản thân rằng họ nên tận dụng thời gian của mình vì mỗi tiếng chuông đồng hồ là đưa họ đến gần cái chết thêm một giờ. Sự phổ biến của đồng hồ treo tường trong nhà và đồng hồ bỏ túi thì mất nhiều thời gian hơn, nó

trùng với sự ra đời của cuộc cách mạng công nghiệp bắt đầu từ cuối những năm 1700, và nó đã khiến tầng lớp trung lưu bắt đầu có thái độ tương tự các thương gia ngày trước. Thời gian vũ trụ, thời gian tuyệt đối của thiên đàng, đã đến Trái đất và bắt đầu nắm quyền điều khiển, ngay cả với những công việc hằng ngày gần gũi nhất. Nhưng, thời gian đồng thời là một tấm lưới cố định, và là một loại tài sản sở hữu. Mọi người được khuyến khích xem thời gian là một loại tài sản hữu hạn cần được phân bổ và tiêu dùng cẩn thận tương tự như tiền, giống như cách nhìn nhận của các thương gia thời trung cổ. Hơn nữa, các kỹ thuật mới cũng cho phép thời gian cố định của bất kỳ người nào trên Trái đất cũng có thể được chia thành các đơn vị thống nhất để đem ra mua bán bằng tiền.

Một khi thời gian là tiền bạc, người ta có thể nói về việc “tiêu xài thời gian” chứ không chỉ đơn thuần là “thời gian trôi qua” nữa – rồi còn “lãng phí thời gian”, “tiết kiệm thời gian”, “mất thời gian”, “chạy đua với thời gian”,... Các nhà bắt đầu sử dụng đồng hồ bấm giờ; công nhân được yêu cầu chấm công khi vào và ra; các trường từ thiện vốn để dạy người nghèo thì trở thành hệ thống trường công, nơi học sinh của tất cả các tầng lớp xã hội được yêu cầu di chuyển từ phòng này sang phòng khác sau mỗi tiếng chuông, một sự sắp xếp tự giác được thiết kế để đào tạo trẻ em chuẩn bị cho cuộc sống làm việc tại các nhà máy sau này.

Kỷ luật làm việc và giám sát công việc của chủ nghĩa tư bản cũng có lịch sử đặc thù riêng, bắt nguồn từ việc du nhập hình thức kiểm soát toàn diện trên các tàu buôn và đồn điền nô lệ từ các thuộc địa về quê nhà để áp dụng lên những người lao động nghèo. Và quan niệm mới về thời gian đã giúp việc thực hiện các hình

thức kiểm soát người lao động đó trở nên khả thi. Điều tôi muốn nhấn mạnh ở đây là cả một sự thay đổi về kỹ thuật lẫn giá trị đạo lý. Người ta thường quy cho Thanh giáo (Puritanism) phải chịu trách nhiệm về sự thay đổi này, và đương nhiên là Thanh giáo có liên quan. Tuy nhiên, người ta có thể tranh luận một cách đầy thuyết phục rằng các hình thức khổ hạnh của Thần học Calvin (Calvinist) chỉ là phiên bản bị thổi phồng của một ý niệm mới về thời gian, mà bằng cách này hay cách khác, đã định hình lại khả năng cảm thụ của tầng lớp trung lưu về Cơ đốc giáo. Kết quả là, trong suốt thế kỷ thứ mười tám và mười chín, bắt đầu từ Anh, cách làm việc thất thường theo kiểu cũ ngày càng bị xem là một vấn đề xã hội. Tầng lớp trung lưu xem người nghèo là người nghèo phần lớn vì họ thiếu kỷ luật thời gian; họ đã tiêu xài thời gian của mình một cách thiếu cẩn trọng, giống như họ đã đánh bạc thua hết tiền.

Trong khi đó, công nhân bắt đầu nổi loạn chống lại các điều kiện áp bức. Nhiều nhà máy không cho phép công nhân mang đồng hồ riêng vì người chủ thường xuyên ăn gian bằng cách chỉnh đồng hồ của nhà máy. Tuy nhiên không lâu sau, các công nhân tranh cãi với chủ lao động về mức lương theo giờ, yêu cầu hợp đồng về giờ làm việc cố định, tiền làm thêm giờ, tăng ca một buổi, ngày làm mười hai giờ, và sau đó là ngày làm tám giờ. Nhưng chính hành động đòi hỏi “thời gian tự do”, dù hiểu theo bất kỳ hoàn cảnh nào, có tác dụng củng cố một cách tinh tế ý tưởng rằng khi một công nhân “làm theo giờ”, thì thời gian của họ thực sự thuộc về người đã mua nó – một khái niệm có vẻ ngược ngạo và thái quá đối với thế hệ cha ông của họ, mà thực ra nó cũng xa lạ đối với hầu hết những ai đã từng sống trên Trái đất.

## Sự xung đột giữa niềm tin về thời gian với nhịp độ làm việc tự nhiên

Để hiểu được vấn đề bạo lực tinh thần do công việc hiện đại gây ra, chúng ta cần tìm hiểu về lịch sử xung đột giữa niềm tin về thời gian với nhịp độ làm việc tự nhiên – thứ thường xuyên dẫn đến cuộc đụng độ trực tiếp giữa đạo lý của người sử dụng lao động và nhận thức chung của người lao động. Cho dù công nhân đã quen với kỷ luật thời gian (thậm chí họ đã phải tuân theo kỷ luật giờ giấc từ khi học tiểu học) nhưng họ vẫn thấy yêu cầu làm việc liên tục với tốc độ ổn định trong tám giờ một ngày, bất kể làm công việc gì, là điều chống lại mọi lẽ thường – và yêu cầu họ giả vờ làm các công việc “được bày vẽ ra” là điều đáng để nổi giận.

Tôi nhớ rất rõ công việc đầu tiên của mình, đó là chân rửa chén trong một nhà hàng Ý. Tôi là một trong ba cậu thiếu niên được thuê vào làm trong mùa hè, và lần đầu tiên đối mặt với sự hối hả điên cuồng trong công việc, chúng tôi đã tự nhiên biến nó thành một trò chơi. Cả bọn quyết tâm chứng minh mình là người rửa chén giỏi nhất và anh hùng nhất mọi thời đại. Ba đứa hè nhau biến thành một cỗ máy nhanh như chớp đẩy hiệu quả, rửa sạch bóng một đồng bát đĩa khổng lồ trong thời gian kỷ lục. Sau đó, chúng tôi nghỉ ngơi, tự hào về những gì mình đã hoàn thành, rồi ông chủ xuất hiện và hạch hỏi cả đám tại sao lại thảnh thơi đứng chơi như vậy.

“Tôi không quan tâm chuyện không có thêm cái đĩa dơ nào vào lúc này, các cậu đang trong giờ làm của tôi! Muốn chơi thì chơi vào giờ riêng của mình ấy. Quay về làm việc đi!”

“Vậy chúng cháu phải làm gì?”

“Đi lấy mấy cái nùi giẻ rồi lau chùi kệ bếp.”

“Nhưng bọn cháu đã chùi sạch bóng kệ bếp rồi.”

“Vậy thì cứ lau chùi mấy cái kệ một lần nữa.”

Tất nhiên, chúng tôi đã học được bài học của mình: Nếu bạn làm việc theo giờ, đừng làm quá tốt. Bạn sẽ không được khen thưởng, thậm chí còn không được một cái gật đầu tán thưởng (đó là tất cả những gì chúng tôi thực sự mong đợi). Thay vào đó, bạn sẽ bị trừng phạt bằng các công việc bận rộn vô nghĩa. Và khi bị buộc phải giả vờ làm việc, chúng tôi phát hiện đó là sự sỉ nhục vô cùng – chúng tôi không thể giả vờ nó là cái gì khác bởi vì nó đúng là sự hạ thấp nhân phẩm, một thứ để chứng minh quyền lực của ông chủ. Vấn đề không phải là chúng tôi chỉ việc giả vờ chà kệ bếp, mà mỗi khoảnh khắc phải giả vờ lau chùi kệ bếp ấy, chúng tôi đều thấy như thể có một kẻ bắt nạt học đường nào đó đang cười hả hê trên đầu trên cổ chúng tôi – tất nhiên, ngoại trừ việc lần này kẻ bắt nạt có toàn bộ quyền lực và luật lệ đứng về phía họ.

Vì thế, lần tiếp theo khi công việc rửa chén bát có đến dồn dập thì chúng tôi cứ thông thả mà làm.

\*\*\*

Thật dễ để biết tại sao nhân viên có thể mô tả các nhiệm vụ “được bày vẽ ra” như vậy là nhằm nhí, và tôi đã nhận được nhiều lời chứng thực cho điều này. Dưới đây là trường hợp của Mitch, người từng làm nghề chăn nuôi trong trang trại ở bang Wyoming, có thể minh họa cho những gì có thể được gọi là “công việc được-

bày-vẽ truyền thống”. Công việc ở trang trại, anh viết, rất vất vả nhưng bổ ích, và nếu bạn may mắn được làm việc cho một người chủ dễ tính, thì đó là công việc vui vẻ, vừa cần nỗ lực làm việc lại vừa có thời gian nhàn nhã. Mitch đã không may mắn như vậy. Ông chủ của anh, “một thành viên lớn tuổi và được kính trọng trong cộng đồng giáo dân người Mormon”, đã khẳng định như đinh đóng cột rằng bất cứ khi nào không có gì để làm, thì những người rảnh rang phải dành thời gian để “nhặt đá”.

**Mitch:** Ông ta sẽ đưa chúng tôi đến một cánh đồng nào đó rồi yêu cầu chúng tôi nhặt tất cả các tảng đá và chất chúng thành một đống, ông cho biết làm vậy là dọn sạch đất để máy cày không bị vướng đá.

Tôi nghĩ việc đó hết sức nhảm nhí. Những cánh đồng đó đã bị cày nát nhiều lần trước khi tôi nhìn thấy chúng, cộng với những đợt sương giá của mùa đông khắc nghiệt ở đó sẽ làm nhiều tảng đá trôi lên mặt đất theo thời gian. Nhưng chuyện “nhặt đá” giữ cho những người làm công như tôi được “bận rộn” và dạy chúng tôi về đạo đức làm việc (nghĩa là biết vâng lời, một nguyên tắc rất quan trọng trong đạo Mormon), vân vân và vân vân.

Đúng thế. Một khu đất rộng hàng trăm mét vuông sẽ có hàng trăm viên đá to bằng nắm tay hoặc lớn hơn.

Tôi nhớ có lần mình đã dành hàng giờ liền trên một cánh đồng, một mình, để nhặt đá; và tôi thật sự cố gắng làm hết sức mình (chỉ có Chúa mới biết tại sao tôi lại như vậy), mặc dù tôi thừa hiểu chuyện đó vô ích như thế nào. Nó khiến lưng tôi ê ẩm. Khi ông chủ quay lại, ông ta tỏ vẻ không hài lòng với đống đá của tôi và tuyên bố rằng tôi chưa thực sự làm được nhiều việc. Như

thể bị bắt làm việc tôi mọi như vậy là chưa đủ hạ thấp bản thân, tôi còn bị chìm sâu xuống bùn khi nghe nói rằng hàng giờ chăm chỉ làm việc của mình, hoàn toàn bằng tay mà không có bất kỳ công cụ nào khác, chỉ đơn giản là không đủ tốt. Hơn thế, cũng chẳng có ai đến để dọn đống đá mà tôi nhặt được. Từ hôm đó, chúng vẫn yên vị trên cánh đồng ở chính xác cái nơi tôi đã chất đống, và tôi sẽ chẳng bao giờ ngạc nhiên nếu chúng vẫn ở đó cho đến tận bây giờ.

Tôi căm ghét ông già đó.

Câu chuyện của Mitch nhấn mạnh đến một quan điểm sai lệch rằng: Sự phục tùng nghiêm túc, ngay cả khi phải làm một công việc vô nghĩa dưới sự điều hành của người khác, là một hình thức kỷ luật tự giác giúp bạn trở thành một người tốt đẹp hơn. Tất nhiên, đây là một biến thể hiện đại của Thanh giáo. Còn bây giờ, tôi chỉ muốn nhấn mạnh tại sao yếu tố này còn mang lại thêm sự phẫn nộ trước cái tư tưởng trái khoáy rằng sự nhàn rỗi là một hành vi trộm cắp thời gian.

Mặc dù bị sỉ nhục, Mitch vẫn cố gắng để coi cái nhiệm vụ vô nghĩa này là một thách thức phải vượt qua, nhưng trong anh vẫn trào lên một cơn thịnh nộ khi không còn lựa chọn nào khác ngoài việc tham gia vào một trò chơi tưởng tượng mà anh không phát minh ra, và nó còn được sắp xếp theo cách để anh không bao giờ có thể giành chiến thắng.

Chuyện bị buộc phải làm-việc-không-mục-đích cũng hủy hoại tâm hồn con người không khác gì chuyện bị buộc không-làm-gì-cả, thậm chí có khi còn tệ hơn. Lý do thì cũng giống như chuyện

mọi tù nhân thà chọn một năm bị xích chân với nhau và xẻ đá hơn là một năm cô độc nhìn chăm chăm vào tường.

Thỉnh thoảng, những người rất giàu thuê người đứng yên làm nhân tượng trên bãi cỏ của họ trong các bữa tiệc. Một số công việc trong thực tế có vẻ rất giống với chuyện đứng yên như tượng này, dù thật ra thì ta có thể nhúc nhích nhưng ta phải làm việc lâu hơn nhiều, như câu chuyện của Clarence:

**Clarence:** Tôi từng làm nhân viên cho một công ty bảo vệ toàn cầu và được giao làm bảo vệ tại một phòng triển lãm trong một bảo tàng, nơi hầu như không bao giờ được sử dụng. Công việc của tôi là bảo vệ căn phòng trống đó, đảm bảo không có khách viếng thăm nào chạm vào... à, mà chả có gì trong phòng, và đảm bảo không ai gây cháy ở đó. Để giữ cho tâm trí của tôi luôn tỉnh táo và tập trung, tôi đã bị cấm bất kỳ hình thức kích thích tinh thần nào, như đọc sách, xem điện thoại...

Vì không có ai đến căn phòng đó, nên thực tế là tôi ngồi yên và vắn ngón tay cái trong bảy tiếng rưỡi, chờ chuông báo cháy kêu. Nếu nó kêu, tôi bình tĩnh đứng dậy và bước ra ngoài. Có vậy thôi đó.

Trong một tình huống như vậy – tôi có thể chứng thực điều này bởi vì tôi đã từng ở trong hoàn cảnh tương tự – thật khó để đứng yên như vậy mà không nhảm tính: “Mình sẽ mất bao lâu để nhận ra một đám cháy nếu ngồi đây đọc một cuốn tiểu thuyết hay chơi bài trên điện thoại? Hai giây? Ba giây? Mà thực ra mình có thể nhận biết đám cháy đó chưa tới ba giây nếu tâm trí mình không bị nghiền nát và hóa lỏng bởi sự nhàm chán. Nhưng cứ cho là mất

ba giây đi, thì mình đã phải tiêu tốn biết bao nhiêu giây vô nghĩa để loại bỏ khoảng cách ba giây giả định đó? Thử tính xem nhé (Tôi có quá thừa thời gian để làm việc này): 27.000 giây cho một ca làm việc; 135.000 giây một tuần; 3.375.000 giây một tháng”. Không có gì ngạc nhiên khi những người được chỉ định làm các việc hoàn toàn trống rỗng như vậy hiếm khi trụ được ở công ty trên một năm, trừ khi có ai đó ở cấp cao hơn thương hại và bố trí họ vào một việc khác.

Clarence trụ được sáu tháng (khoảng hai mươi triệu giây) và sau đó nhận một công việc với mức lương bằng một nửa nhưng đủ để kích thích tinh thần.

\*\*\*

Đây rõ ràng là những ví dụ cực đoan. Nhưng cái đạo lý “anh đang bán thời gian của anh cho tôi” đã được xem là hiển nhiên đến mức hầu hết chúng ta đều học cách nhìn thế giới từ quan điểm của ông chủ nhà hàng – đến mức mọi công dân đều được khuyến khích đặt mình vào vị trí của sếp và cảm thấy phẫn nộ nếu thấy nhân viên dường như đang làm việc một cách hờ hững hoặc lể mề, chứ đừng nói gì đến việc ở không.

Wendy, người đã gửi cho tôi một câu chuyện dài về những công việc vô nghĩa nhất của cô ấy, phản ánh rằng có nhiều việc dường như xuất hiện chỉ vì các nhà tuyển dụng không thể chấp nhận cái ý tưởng rằng họ thực sự trả tiền cho ai đó chỉ để gọi đến khi cần:

**Wendy:** Ví dụ một, là nhân viên lễ tân cho một tạp chí thương mại nhỏ, tôi thường được giao nhiều nhiệm vụ lặt vặt để làm

trong khi chờ điện thoại reo. Như vậy thì cũng công bằng, có điều các nhiệm vụ đó gần như toàn là nhảm nhí. Có một việc mà tôi sẽ nhớ suốt đời: Một nhân viên thuộc bộ phận quảng cáo đã đến bàn của tôi, đổ ra hàng nghìn cái kẹp giấy và yêu cầu tôi sắp xếp chúng theo màu. Tôi nghĩ cô ấy đang nói đùa, nhưng hóa ra là không. Tôi đã làm theo yêu cầu đó, chỉ để sau đó nhìn thấy cô ấy sử dụng chúng mà không chú ý một chút nào đến màu sắc của kẹp.

Ví dụ hai, bà tôi. Bà sống độc lập trong một căn hộ ở New York. Vì bà vẫn cần sự giúp đỡ nên chúng tôi đã thuê một phụ nữ rất dễ thương để sống cùng và chăm sóc bà. Cô ấy ở đó phòng trường hợp bà tôi bị ngã hoặc cần giúp đỡ, và để giúp bà mua sắm, giặt ủi. Nếu mọi việc suôn sẻ, về cơ bản thì không có gì cần cô ấy phải làm. Điều này đã khiến bà tôi phát điên. Bà than phiền: “Cô ta chỉ ngồi đó!” Chúng tôi phải giải thích rằng công việc của cô ấy là như thế.

Để giúp bà tôi thấy thoải mái hơn, chúng tôi đã hỏi cô ấy có phiền khi giúp sắp xếp các ngăn tủ khi rảnh rang không. Cô ấy nói không thành vấn đề. Vì căn hộ của bà tôi khá nhỏ nên cô ấy sắp xếp các tủ kệ rất nhanh chóng, và lại không có gì để làm. Một lần nữa, bà tôi lại phát cáu vì cô ấy chỉ ngồi không. Cuối cùng, người phụ nữ bỏ cuộc. Khi cô ấy nghỉ, mẹ tôi hỏi cô: “Tại sao thế? Mẹ tôi trông thật tuyệt mà!”. Người phụ nữ trả lời: “Chắc chắn là bà ấy trông thật tuyệt rồi. Còn tôi thì sứt mất 7 ký và tóc thì rụng dần. Tôi không thể chịu nổi bà ấy nữa”. Nghề nghiệp của cô ấy không phải là nhảm nhí, nhưng tạo lớp vỏ bọc bằng cách bày ra quá nhiều công việc bận rộn nhảm nhí đã làm tổn thương cô sâu sắc. Tôi nghĩ đây là một vấn đề phổ biến đối

với những ai làm việc cho người già. (Nó cũng xảy ra với công việc giữ trẻ, nhưng theo một cách hoàn toàn khác).

Không chỉ có vậy. Một khi bạn đã nhận ra logic này thì bạn sẽ dễ dàng nhận thấy toàn bộ công việc, nghề nghiệp và thậm chí các ngành nghề đều có thể tuân theo logic như vậy, một logic mà cách đây không lâu từng bị coi là hoàn toàn kỳ quái. Kiểu logic này cũng đã lan rộng trên toàn thế giới. Ví dụ như Ramadan Al Sokarry, một kỹ sư trẻ người Ai Cập làm việc cho một doanh nghiệp công ở Cairo:

**Ramadan:** Tôi tốt nghiệp khoa điện tử và truyền thông của một trong những trường kỹ thuật tốt nhất ở đất nước mình. Tất cả các sinh viên học ở đây đều kỳ vọng có một sự nghiệp gắn liền với công tác nghiên cứu và phát triển công nghệ mới. Ít nhất thì việc học của chúng tôi đã khiến ai cũng suy nghĩ thế. Nhưng hóa ra là không.

Sau khi tốt nghiệp, công việc duy nhất tôi có thể tìm thấy là làm kỹ sư điều khiển hệ thống HVAC (hệ thống sưởi ấm, thông gió và điều hòa không khí) trong một doanh nghiệp chính phủ – để rồi tôi lập tức phát hiện ra mình không được thuê làm kỹ sư mà là một kiểu công chức. Tất cả những gì chúng tôi làm ở đây là công việc giấy tờ, điền danh sách và biểu mẫu, và không ai thực sự quan tâm đến bất cứ điều gì ngoài việc giấy tờ có được nộp đúng không.

Vị trí này được mô tả chính thức như sau: “Quản lý một nhóm kỹ sư và kỹ thuật viên để thực hiện tất cả các hoạt động bảo trì, vận hành bảo dưỡng khẩn cấp và xây dựng các hệ thống kỹ

thuật điều khiển mới để đạt được hiệu quả tối đa”. Trong thực tế, nó nghĩa là hằng ngày tôi phải kiểm tra hiệu quả hệ thống, sau đó nộp báo cáo bảo trì và các loại giấy tờ.

Nói một cách thẳng thắn, công ty thực sự chỉ cần có một đội ngũ kỹ sư đến vào mỗi buổi sáng để kiểm tra xem máy điều hòa có hoạt động không và sau đó quanh quẩn ở công ty để phòng khi có thứ gì đó bị hỏng. Tất nhiên, ban lãnh đạo không thể thừa nhận như vậy. Ramadan và các thành viên khác trong đội của anh ta có thể dễ dàng ngồi chơi bài cả ngày, hoặc thậm chí quay ra phát triển một số phát minh mà họ từng mơ mộng hồi còn ở trường đại học, miễn là họ sẵn sàng hành động nếu một dàn máy lạnh bị trục trặc.

Nhưng thay vào đó, công ty đã “phát minh” ra vô số các biểu mẫu, diễn tập và một loạt các công việc kiểu làm màu để giữ cho họ bận rộn suốt tám giờ một ngày. May mắn thay, không có ai trong công ty thực sự quan tâm để kiểm tra xem họ có tuân thủ các yêu cầu hay không. Ramadan dần dần tìm ra được những phần việc nào cần phải thực hiện, phần việc nào anh có thể bỏ qua mà không ai chú ý, và sử dụng thời gian rảnh để nuôi dưỡng lòng yêu thích với điện ảnh và văn học. Dù vậy, quy trình này vẫn khiến anh thấy trống rỗng:

**Ramadan:** Theo kinh nghiệm của tôi, chuyện này gây ra tâm lý mệt mỏi và nó làm tôi chán nản vì mỗi ngày đều phải đi làm một công việc mà tôi coi là vô nghĩa. Dần dần tôi mất hết hứng thú với công việc, và bắt đầu xem phim, đọc tiểu thuyết để lấp

đầy những ca làm việc trống rỗng. Bây giờ, tôi thậm chí rời khỏi nơi làm việc nhiều giờ liền trong ca trực mà không ai nhận ra.

Tại sao Ramadan lại không thể nhìn nhận hành động của mình là đang đánh cắp lại thời gian mà anh đã bán cho công ty? Tại sao sự giả vờ và thiếu mục đích trong công việc vẫn nghiền nát anh ta?

Có vẻ như chúng ta đã quay trở lại với câu hỏi ban đầu. Nhưng giờ thì chúng ta được trang bị tốt hơn nhiều để tìm câu trả lời. Nếu khía cạnh đáng ghét nhất của loại công việc làm công ăn lương và bị giám sát chặt chẽ là phải giả vờ làm việc để xoa dịu người chủ hay xét nét, thì công việc như của Ramadan (và Eric), xét về tính chất, cũng có cùng nguyên tắc như vậy. Mà thực ra thì công việc của Ramadan còn dễ chịu hơn nhiều so với trải nghiệm của tôi khi phải dành hàng giờ (có vẻ như hàng giờ) để chà sạch sẽ kệ bếp. Những công việc như vậy được trả lương đàng hoàng chứ không phải trả tiền công nhật. Thậm chí, họ còn chẳng bị một ông chủ thực sự nào bám sát sau gáy. Nhưng trên hết, hoàn cảnh mà bạn phải chơi một trò chơi giả tạo *không phải do bạn tự tạo ra*, thứ trò chơi giống như một hình thức áp đặt quyền lực lên bạn, sẽ làm bạn mất hết tinh thần và băng hoại đạo đức.

Vì vậy, theo câu phân tích cuối cùng ở trên thì tình huống đó không khác gì tình huống khi tôi và mấy đồng nghiệp rửa chén của tôi phải giả vờ lau chùi kệ bếp. Nó giống như lấy đi phần ý nghĩa nhất của công việc đối với sự tồn tại của bạn trên cõi đời này, rồi thay vào đó bằng cái điều tồi tệ nhất của hầu hết các công việc làm công ăn lương. Không có gì lạ khi điều đó lại khiến

linh hồn ta phải bật khóc. Đó là một cuộc tấn công trực tiếp vào tất cả mọi thứ đã tạo nên con người chúng ta.

## CHƯƠNG 4

### CẢM CIÁC KHI LÀM CÔNG VIỆC VÔ NGHĨA

**T**rong chương trước, chúng ta đã đặt ra câu hỏi tại sao con người thấy việc được trả tiền để không làm gì là một trải nghiệm bức tức, khó chịu hoặc thấy bị áp bức – ngay cả khi điều kiện làm việc khá tốt. Tôi gợi ý rằng câu trả lời của câu hỏi này cho chúng ta thấy một số sự thật về bản chất con người mà phần lớn đã bị khoa học kinh tế bỏ qua và thậm chí các lý lẽ thường tình phổ biến của con người cũng đã bỏ qua.

Nếu bị buộc phải giả vờ làm việc là điều khiến bạn vô cùng bức xúc vì nó cho thấy bạn hoàn toàn phụ thuộc vào quyền lực của một người khác, thì tất cả các công việc vô nghĩa đều được tổ chức theo nguyên tắc này. Bạn làm việc, hoặc giả vờ làm việc không phải vì bất kỳ lý do chính đáng nào, mà chỉ vì làm cho có làm việc, nên không có gì ngạc nhiên khi bạn thấy bị tổn thương.

Nhưng cũng có một sự khác biệt rõ ràng giữa công việc vô nghĩa và người rửa chén bị bắt chà hoài cái kệ bếp đã sạch trong nhà hàng. Trường hợp sau rõ ràng là biểu hiện của sự bắt nạt. Bạn biết chính xác ai đang sai khiến mình. Còn ở trường hợp công việc vô nghĩa, mọi chuyện hiếm khi rõ ràng như vậy. Chính xác là ai đang ép bạn giả vờ làm việc? Công ty ư? Xã hội ư? Hay do một số đồng thuận kỳ lạ giữa các quy ước xã hội với các lực lượng kinh tế khẳng định rằng không ai nên tận hưởng cuộc sống mà không làm việc, ngay cả khi không có đủ công việc thực sự để làm? Ít nhất là

tại nơi làm việc truyền thống phải có ai đó để bạn hướng cơn thịnh nộ của mình đến chứ!

Sự mơ hồ này xuất hiện rất nhiều trong những lời chứng thực mà tôi tập hợp được. Có một cái gì đó khủng khiếp, lố bịch, kỳ quặc đang diễn ra, nhưng thậm chí bạn còn không rõ liệu mình có được phép thừa nhận chuyện đó hay không, và thường thì bạn càng không rõ ai hay cái gì phải nhận trách nhiệm.

Tại sao công việc vô nghĩa không phải lúc nào cũng tệ?

Tuy nhiên, trước khi khám phá những chủ đề này, điều quan trọng là phải thừa nhận rằng không phải người nào làm công việc vô nghĩa cũng thấy khổ sở. Như tôi đã đề cập trong chương trước, có một số ít lời chứng thực tích cực từ những người lao động đang thấy hài lòng với công việc vô nghĩa của họ. Thật khó để khái quát các đặc điểm chung của họ bởi vì thực sự không nhiều người như thế, nhưng có lẽ chúng ta có thể cố gắng tìm thử một vài điểm:

**Warren:** Tôi là giáo viên dự bị của một trường công lập ở Connecticut. Công việc của tôi chỉ là đến lớp và đảm bảo học sinh trật tự. Giáo viên chính hiếm khi để lại lời hướng dẫn về những bài cần giảng dạy. Tuy nhiên, tôi không quan tâm đến chuyện đó vì nó cho phép tôi có nhiều thời gian rảnh để đọc và học tiếng Trung, thỉnh thoảng tôi cũng trò chuyện với học sinh. Có lẽ công việc của tôi cần bị loại bỏ theo một cách nào đó, nhưng hiện tại tôi rất hạnh phúc.

Có một vấn đề chưa rõ ràng đó là công việc của Warren có phải nhằm nhí không, vì nếu giáo viên chính nghĩ ồm thì phải có người trông coi học sinh. Yếu tố nhằm nhí dường như nằm ở việc giả vờ rằng những giáo viên dự bị như Warren ở đó để dạy học, trong khi ai cũng biết là họ không dạy: có lẽ điều này sẽ buộc các học sinh tôn trọng giáo viên dự bị khi họ bảo chúng làm bài tập hay ngừng chạy giỡn trong lớp. Thực sự là công việc này không hoàn toàn vô dụng mà nó có phần nào hữu ích. Một điều quan trọng khác là nó không bị giám sát, không đơn điệu, có tương tác xã hội, và nó cho phép Warren có nhiều thời gian để làm bất cứ điều gì anh ấy thích. Đây là điều tốt nhất mà một công việc vô nghĩa có khả năng mang lại cho người làm nó. (Nhưng rõ ràng Warren không dự định làm công việc này đến hết đời).

Một số công việc hành chính truyền thống cũng có thể khá dễ chịu, ngay cả khi mục đích của chúng khá ít. Điều này đặc biệt đúng nếu công việc đó giúp người ta trở thành một phần của một truyền thống vĩ đại và đáng tự hào, chẳng hạn như nền công vụ Pháp. Dưới đây là lời chứng thực của Pauline, một công chức về thuế ở Grenoble:

**Pauline:** Tôi là cố vấn luật phá sản trong một bộ của chính phủ. Khoảng 5% công việc của tôi là tư vấn luật. Phần còn lại trong ngày, tôi giải thích các quy trình khó hiểu cho các đồng nghiệp của mình, giúp họ định hướng các chỉ thị không có mục đích rõ ràng, cố vũ mọi người và sắp xếp lại các tập tin mà “hệ thống” đã xếp sai.

Thật kỳ lạ, tôi thích đi làm. Nó như thể tôi đang được trả sáu mươi nghìn đô-la một năm để làm một việc tương đương với giải ô số Sudoku hoặc ô chữ.

Dường như điều làm cho công việc của Pauline trở nên dễ chịu là cô ấy hòa hợp với đồng nghiệp và đang tự do vận hành mọi thứ theo ý mình. Kết hợp điều đó với sự tôn trọng và ăn chắc mặc bền của chuyện làm việc cho chính phủ thì việc cô ấy nhận thức được công việc của mình khá ngớ ngẩn cũng không phải là vấn đề gì lớn.

Cả hai ví dụ này đều có chung một yếu tố nữa: Mọi người đều biết rằng các công việc như giáo viên dự bị (ở Hoa Kỳ) hoặc quan chức thuế (ở Pháp) chủ yếu là nhảm nhí – vì vậy, người ta không bị vỡ mộng hoặc nhầm lẫn. Những người nộp đơn ứng tuyển vào những công việc như vậy đều nhận thức rõ về những gì họ đang tham gia, và đã có sẵn những mô hình văn hóa rõ ràng trong đầu về cách một giáo viên dự bị hoặc quan chức thuế cần hành xử.

Vậy thì dường như vẫn có một thiếu sót những người hạnh phúc, yêu thích công việc vô nghĩa của họ. Rất khó để ước tính tổng số là bao nhiêu. Cuộc khảo sát của YouGov cho thấy rằng trong khi 37% trên tổng số công nhân ở Anh cảm thấy công việc của họ không phục vụ cho mục đích nào cả, thì chỉ có 33% công nhân thấy không hài lòng với công việc. Vậy thì theo logic, ít nhất 4% lao động cảm thấy công việc của họ là vô nghĩa nhưng dù sao thì họ vẫn hài lòng. Có lẽ con số thực có phần cao hơn. Cuộc khảo sát ở Hà Lan cho thấy khoảng 6% người lao động coi công việc của

họ là vô nghĩa nhưng ít nhất họ cũng hạnh phúc khi làm công việc đó.

Chúng ta không có gì để nghi ngờ lý do khi việc này có thể xảy ra với bất cứ ai. Một số người muốn thoát khỏi gia đình hoặc thấy cuộc sống riêng căng thẳng đến mức họ trân trọng bất kỳ cái lý do gì giúp họ thoát khỏi nó. Những người khác chỉ đơn giản là thích đồng nghiệp của họ và tận hưởng những tin đồn và tình bạn thân thiết. Một vấn đề phổ biến ở các thành phố lớn, đặc biệt là ở các nước Bắc Đại Tây Dương, đó là hầu hết những người trung lưu hiện nay dành quá nhiều thời gian cho công việc đến nỗi họ có ít mối quan hệ xã hội bên ngoài công việc. Điều này dẫn kết quả là chuyện ngòi lê đôi mách, vốn là trò giải trí của người dân trong các khu phố nhỏ, đã xuất hiện rất nhiều ở khối hành chính văn phòng hoặc lan truyền gián tiếp thông qua mạng xã hội (mà nhiều người chủ yếu truy cập trong văn phòng, trong lúc giả vờ làm việc). Nhưng nếu điều đó đúng, và cuộc sống xã hội của con người thực sự bị gắn chặt vào văn phòng, thì nó lại càng đáng chú ý hơn khi đại đa số những người làm các công việc vô nghĩa cho rằng họ rất khốn khổ.

### Nỗi khổ của sự mơ hồ và bị ép buộc phải giả vờ

Chúng ta hãy trở lại với chủ đề giả vờ. Rõ ràng, rất nhiều công việc đòi hỏi người ta phải vờ vĩnh. Hầu như tất cả các công việc dịch vụ đều cần sự giả vờ ở một mức độ nhất định. Trong một nghiên cứu kinh điển về tiếp viên hàng không của Delta Airlines, *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, nhà xã hội học Arlie Russell Hochschild đã đưa ra khái niệm về “lao động

cảm xúc” (emotional labor). Hochschild nhận thấy các nữ tiếp viên hàng không thường phải mất rất nhiều công sức để tạo ra và duy trì tính cách vui vẻ, đồng cảm, tốt bụng như một phần trong điều kiện làm việc của họ, đến nỗi họ thường bị ám ảnh bởi cảm giác trống rỗng, trầm cảm hoặc bối rối, không biết mình thực sự là ai, là gì. Tất nhiên, lao động cảm xúc không chỉ có ở nhân viên làm việc trong ngành dịch vụ: Nhiều công ty mong đợi nhân viên mình cũng phải có lao động cảm xúc, ngay cả ở những người hướng nội – đặc biệt là phụ nữ.

Trong chương trước, chúng ta đã quan sát sự phẫn nộ của Patrick khi bị ép buộc giả vờ thích làm nhân viên bán hàng. Ở đây, tiếp viên hàng không không phải là một công việc vô nghĩa – như tôi đã quan sát, rất ít nhân viên ngành dịch vụ cảm thấy rằng các dịch vụ họ cung cấp là hoàn toàn vô nghĩa. Tuy nhiên, những người làm các công việc vô nghĩa được yêu cầu lao động cảm xúc theo cách khá khác nhau. Các công việc vô nghĩa cũng vậy, nó đòi hỏi người lao động phải duy trì một vỏ bọc giả tạo và chơi một trò chơi giả tạo – nhưng người ta hiếm khi hiểu rõ các quy tắc của trò chơi là gì, tại sao phải chơi, ai cùng phe với mình và ai không. Ít nhất các tiếp viên hàng không biết chính xác những gì mà người ta mong đợi ở họ. Với những người lao động làm công việc vô nghĩa thì các mong đợi của người khác ở họ ít gây khó chịu hơn nhưng lại phức tạp hơn, bởi thực tế là người lao động không bao giờ biết được chính xác người ta mong đợi gì ở mình. Một câu hỏi tôi thường xuyên đặt ra là: “Người giám sát của bạn có biết rằng bạn không làm gì không?”. Phần lớn mọi người trả lời rằng họ không biết người giám sát có biết không nữa. Và nói thêm rằng họ cảm thấy khó hình dung ra chuyện người giám sát hoàn toàn

không biết gì, nhưng họ không thể chắc chắn vì công khai thảo luận những vấn đề như vậy dường như là điều cấm kỵ. Nhưng nói chung, họ thậm chí hoàn toàn không biết chính xác điều cấm kỵ đó rộng đến đâu.

Mọi quy tắc đều có ngoại lệ. Một số người đã kể rằng quản lý của họ cũng tương đối cởi mở về cái thực tế là không có gì để làm và sẽ nói rằng việc “theo đuổi các dự án cá nhân” là chấp nhận được. Nhưng ngay cả khi đó, sự du di như vậy cũng được kèm theo điều kiện là “trong trường hợp phù hợp”, nhưng như thế nào được coi là phù hợp thì khó mà định nghĩa cho rõ, chỉ có thể thử và sai. Tôi chưa bao giờ nghe một trường hợp nào mà người quản lý ngồi xuống với nhân viên để thảo luận một cách chân thành về những điều kiện có liên quan đến khi nào nhân viên phải làm việc, khi nào không phải làm việc, và nhân viên có thể hoặc không thể cư xử như thế nào khi không-làm-việc.

Một số nhà quản lý có thể gián tiếp đưa ra thông điệp thông qua hành vi của chính họ. Ví dụ, trong văn phòng chính quyền địa phương nơi Beatrice làm việc, các cấp quản lý đã chỉ ra mức độ giả vờ thích hợp (chỉ một chút) bằng cách phát trực tiếp các sự kiện thể thao quan trọng và các hoạt động giải trí tương tự. Còn vào ca làm việc cuối tuần thì không cần giả vờ:

**Beatrice:** Trong một vài dịp, những quản lý cấp cao của tôi sẽ phát trực tiếp các trận bóng đá World Cup trên máy tính để bàn của họ. Tôi hiểu cử chỉ này là một hình thức ví dụ, vì vậy tôi bắt đầu nghiên cứu các dự án của riêng mình bất cứ khi nào tôi không có gì để làm trong công việc.

Bên cạnh đó, công việc của tôi vào ca cuối tuần rất nhẹ nhàng. Đó là vị trí hấp dẫn trong cơ quan vì mức lương làm ngoài giờ khá cao. Lúc đó, chúng tôi không làm gì cả. Chúng tôi thường ăn một bữa thịnh soạn, và tôi thậm chí đã nghe chuyện có ai đó mang ghế tắm nắng vào văn phòng để thư giãn trong khi chúng tôi bật tivi. Chúng tôi lướt Internet, xem DVD, nhưng thường là chúng tôi đi ngủ, vì không có gì để làm mà. Chúng tôi nghỉ ngơi thoải mái trước khi bắt đầu buổi sáng thứ Hai.

Trong các trường hợp khác, các quy tắc được đặt ra rõ ràng, nhưng theo cách mà chúng “rõ ràng được đặt ra để bị phá vỡ”. Robin là một nhân viên thời vụ ở Bắc Carolina, nhưng anh không được giao bất kỳ nhiệm vụ nào, và anh đã xoay xở để biến năng lực kỹ thuật thành một cách giảm thiểu sự buồn chán.

**Robin:** Tôi được bảo rằng điều quan trọng là phải luôn tỏ ra bận rộn, và không được chơi trò chơi hoặc lướt web. Chức năng chính của tôi có vẻ như là chiếm một chiếc ghế và đóng góp vào việc “trang trí” cho văn phòng.

Lúc đầu, việc này có vẻ khá dễ dàng, nhưng tôi nhanh chóng nhận ra rằng việc giả đò bận rộn chẳng dễ chịu chút nào. Trên thực tế, sau hai ngày làm việc thì tôi thấy rõ đây sẽ là công việc tẻ nhạt nhất mình từng có.

Tôi đã cài đặt Lynx, một trình duyệt web có giao diện giống như màn hình DOS, không hình ảnh, không Flash, không JavaScript – chỉ là mấy dòng chữ trên nền màn hình màu đen. Giờ đây tôi có thể ngồi lướt Internet nhưng trông có vẻ như đang làm công việc của một kỹ thuật viên lành nghề và việc gõ “các

câu lệnh” đầy vẻ siêng năng cho thấy hiệu suất làm việc vô tận của tôi.

Robin dành phần lớn thời gian để chỉnh sửa nội dung trên các trang Wikipedia.

Đối với các công việc tạm thời, người lao động thường xuyên bị đánh giá hiệu quả công việc thông qua khả năng chỉ ngồi đó và giả vờ làm việc của mình. Trong hầu hết các trường hợp, giống như Robin, người ta không được nói rõ rằng họ có được phép chơi trò chơi trên máy tính hay không; nhưng ở những nơi có nhiều lao động tạm thời thì mọi người có thể kín đáo hỏi thăm đồng nghiệp về các quy tắc cơ bản và vi phạm như thế nào thì sẽ bị sa thải.

Đôi khi, ở các vị trí công việc dài hạn, tình bạn giữa các nhân viên đủ thân thiết để họ cởi mở thảo luận và tìm ra chiến lược chung nhằm chống lại việc bị giám sát. Sự đoàn kết trong hoàn cảnh như vậy có thể mang lại cảm giác “người cùng chí hướng”. Robert kể về các trợ lý pháp lý tại một công ty luật như sau:

**Robert:** Điều kỳ lạ nhất của công việc này là nó thật thú vị theo một cách rất ngược đời. Các trợ lý pháp lý đều là những người thông minh và thu hút, và họ đang làm một công việc rõ là vô nghĩa nên cả đội rất gắn bó và hài hước. Tôi đã xoay xở để dời vị trí bàn làm việc của mình dựa lưng vào tường, vì vậy tôi có thể dành nhiều thời gian nhất có thể để lướt Internet hoặc tự học lập trình máy tính. Phần lớn những gì chúng tôi đã làm thực sự không hiệu quả, như chuyện đặt lại tên cho hàng nghìn tập tin theo cách thủ công. Tôi đã tìm được cách tự động hóa việc này và sử dụng thời gian đó để làm bất cứ điều gì mình muốn. Tôi

cũng luôn đảm bảo rằng mình có ít nhất hai dự án được điều hành bởi các sếp khác nhau, để tôi có thể nói với người này rằng mình cần dành nhiều thời gian cho dự án kia, và ngược lại.

Đây là một âm mưu im lặng đối với các chiến lược trốn tránh như vậy; nhưng đôi khi chúng tôi cũng nhận được sự hợp tác tích cực. Người ta có thể may mắn có một người quản lý vừa đủ công bằng vừa đủ dễ chịu để đặt ranh giới gần như rõ ràng cho việc vừa làm vừa chơi. Điều cần nhấn mạnh ở đây là chữ “gần như”, bởi chuyện này thì đâu thể huých toẹt ra được. Dưới đây là chuyện về một người làm công việc “có sẵn để ai cần thì gọi” tại một công ty bảo hiểm du lịch. Về cơ bản, anh ấy là một người vá víu, cứ sau mỗi một hoặc hai tháng thì anh sẽ xử lý toàn bộ công việc một lần khi có sự cố (vốn được dự báo trước) xảy ra giữa công ty này với các đối tác. Còn khi khác:

**Calvin:** Tuần nào cũng có một vài tình huống mà [đối tác của chúng tôi] cần nhóm của tôi tư vấn. Vì vậy, mỗi tuần chúng tôi có được công việc thực sự phải làm trong tối đa hai mươi phút. Còn thông thường thì mỗi ngày tôi sẽ gửi năm hoặc tám email, mỗi cái dài mười lăm từ, và cứ sau vài ngày là có một cuộc họp nhóm mười phút. Phần thời gian còn lại trong tuần sẽ là của tôi, mặc dù tôi cũng không thể phô trương lộ liễu chuyện này. Tôi lướt mạng xã hội, đọc tin tổng hợp và các khóa học trực tuyến một cách kín đáo trên màn hình thứ hai của bộ máy tính nơi làm việc. Và cứ sau vài giờ, tôi lại nhớ ra là mình đang đi làm và trả lời email đang chờ với một cái gì đó đại loại như: “Chúng tôi đồng ý với những gì anh đề xuất. Vui lòng tiến hành việc đó”.

Sau đó, tôi chỉ việc giả vờ cho mọi người thấy là mình làm việc quá sức trong bảy giờ nữa mỗi ngày.

**David:** Vậy ai sẽ để ý nếu bạn không có vẻ bận rộn? Bạn có nghĩ là họ biết rõ bạn không có việc gì thực sự để làm và họ chỉ cần bạn tỏ vẻ bận rộn thôi? Hay là họ thực sự tin rằng bạn đang làm việc toàn thời gian thực sự?

**Calvin:** Người quản lý nhóm của chúng tôi dường như biết những gì xảy ra, nhưng cô ấy không bao giờ gặp vấn đề gì với chuyện đó. Thỉnh thoảng, có ngày tôi không có việc gì cả, nên tôi sẽ cho cô ấy biết điều đó và tình nguyện giúp đỡ một bộ phận khác. Nhưng có vẻ như người ta cũng không cần đến sự giúp đỡ của tôi, thế là tôi cho cô ấy biết bằng cách tuyên bố: “Tôi sẽ ngồi lướt Twitter đủ 8 tiếng, tôi nói với cô trước để cô biết chừng luôn nhé!”. Cô ấy lên lịch các cuộc họp tuần kéo dài hàng giờ mà nội dung thì có chừng mười phút – phần còn lại của cuộc họp chúng tôi dành để tán gẫu.

Kiểu cân nhắc lịch sự, kín đáo, tương hỗ này có lẽ gắn với sự trung thực mà người ta có thể nhận được trong những tình huống như vậy. Nhưng ngay cả trong hoàn cảnh rộng lượng hết mức như vậy thì vẫn có một điều kiêng kỵ rất rõ ràng, một điều tuyệt đối không bao giờ có thể xảy ra, đó là không có ai dám thẳng thắn tuyên bố: “Về cơ bản, bạn chỉ ở đây để dự phòng trong trường hợp khẩn cấp”. Vì thế, hãy làm những gì bạn thích và cố gắng không gây ảnh hưởng đến bất cứ ai. Ngay cả Calvin cũng cảm thấy mình bắt buộc phải giả bộ làm việc quá sức, nó giống như một cử chỉ của anh để bày tỏ lòng tôn trọng và sự hỗ trợ. Thông thường, các

quản lý chỉ đơn giản là tìm ra những cách tinh tế để nói rằng: “Hãy im lặng và làm như mọi người”.

**Maria:** Vừa nhận việc là tôi được họp với người quản lý trực tiếp của mình. Cô ấy nhanh chóng giải thích rằng cô hoàn toàn không biết người tiền nhiệm của tôi thực sự đã làm những việc gì. May mắn cho tôi là người tiền nhiệm đó vẫn còn làm ở công ty, cô ta vừa được lên chức và có thể hướng dẫn cho tôi tất cả những công việc mà cô đã làm ở vị trí này trước đây. Toàn bộ chuyện hướng dẫn đó mất khoảng một tiếng rưỡi.

“Tất cả những việc cô ấy đã làm” hóa ra là hầu như không có gì cả. Maria không thể chịu được cảnh nhàn rỗi. Cô cầu xin đồng nghiệp hãy cho mình chia sẻ bớt công việc của họ; một cái gì đó để làm, để cô cảm thấy mình có lý do để có mặt ở công ty. Bị rối trí, cuối cùng cô đã phạm phải sai lầm khi công khai phàn nàn với người quản lý của mình:

**Maria:** Tôi đã nói chuyện với người quản lý của mình, cô ấy đã nói rất rõ ràng với tôi rằng không nên “quảng cáo cho cái sự thật” là mình đang quá rảnh. Tôi đề nghị cô ấy tối thiểu cũng giao cho tôi bất kỳ công việc nào đó mà chưa có ai làm. Cô ấy nói sẽ chia sẻ cho tôi một vài công việc của cô, nhưng cô ta không bao giờ giao việc cho tôi cả.

Điều này gần như được nói thẳng là “hãy giả vờ làm việc”. Thậm chí kịch tính hơn, nhưng không có gì lạ, là kinh nghiệm của Lilian, người được thuê làm Quản lý Dự án Sản phẩm Kỹ thuật số

trong bộ phận công nghệ thông tin của một nhà xuất bản lớn. Lilian khẳng định loại công việc như vậy không hẳn là nhảm nhí vì cô đã từng có một công việc tương tự ở một công ty khác, và cô thực sự đã làm việc với một nhóm nhỏ, thân thiện để giải quyết mọi chuyện. “Tuy nhiên, ở nơi làm mới thì...”.

Cô nỗ lực để sắp xếp lại mọi thứ (phần lớn đã xảy ra ngay trước khi cô đến), nhưng cấp trên trực tiếp của cô, một người đàn ông kiêu ngạo bị ám ảnh bởi những xu hướng kinh doanh mới nhất, đã đưa ra một loạt các chỉ thị kỳ quái và mâu thuẫn khiến cho Lilian không còn trách nhiệm gì nữa cả. Khi cô nhẹ nhàng chỉ ra một vấn đề, thì ông ta gạt sang một bên bằng cái nhướng mày và những cử chỉ biểu lộ sự không tán thành, thiếu kiên nhẫn.

**Lilian:** Mọi người nghĩ rằng với tư cách là Quản lý Dự án, tôi sẽ là người “điều hành” quy trình. Ngoại trừ một điều là trong quy trình này không có chỗ cho tôi điều hành. Cũng không có ai đang điều hành quy trình này. Mọi người đều hoang mang.

Những người khác mong đợi tôi giúp họ sắp xếp mọi thứ và đem đến cho họ niềm tin mà mọi người thường tìm ở người Quản lý Dự án, vì tôi đã được trao chức danh đó mà. Nhưng tôi không có thẩm quyền và cũng không được kiểm soát bất cứ điều gì.

Vì thế, tôi đọc sách rất nhiều, xem tivi. Tôi không biết sắp của mình nghĩ rằng tôi làm gì cả ngày nữa.

Với tình huống của mình, Lilian phải vất vả đối phó với hai mặt trận giả tạo: một với cấp trên và một với cấp dưới của cô. Với cấp trên, là vì cô ấy chỉ có thể suy đoán những gì người quản lý thực

sự muốn cô làm; còn với cấp dưới, là vì, trong thực tế, đóng góp tích cực duy nhất cô được phép thực hiện là tạo bầu không khí vui vẻ nhằm truyền cảm hứng cho cấp dưới của mình làm việc hiệu quả hơn, hoặc ít nhất là tránh lây nhiễm cho họ sự tuyệt vọng và bối rối của chính mình. Sâu thẳm bên trong, Lilian đang bị hủy hoại. Tôi thấy ý kiến của cô rất đáng để trích dẫn đầy đủ bởi vì chúng cho ta hiểu rõ cảm giác về sự hao tổn tinh thần mà tình huống này có thể gây ra:

**Lilian:** Có một công việc như thế này là sao ư? Là mất tinh thần. Là suy nhược. Hầu hết ý nghĩa trong cuộc sống của tôi đều đến từ công việc, và bây giờ thì công việc của tôi không còn ý nghĩa hay mục đích gì.

Nó làm tôi căng thẳng, lo lắng bởi vì tôi luôn nghĩ rằng bất cứ lúc nào cũng sẽ có người nhận ra không có gì thay đổi nếu tôi không ở đây và họ có thể tiết kiệm tiền.

Nó cũng làm tôi mất tự tin. Nếu không có những thử thách cần vượt qua, làm sao tôi biết rằng tôi có năng lực hay không? Có lẽ tất cả khả năng làm việc hiệu quả của tôi đã bị suy yếu. Có lẽ tôi *không còn biết* thứ gì hữu ích. Tôi muốn được xử lý các dự án lớn hơn và phức tạp hơn, nhưng bây giờ tôi chẳng có gì để mà xử lý. Nếu tôi không rèn luyện kỹ năng làm việc của mình, tôi sẽ mất chúng.

Nó cũng khiến tôi sợ những người khác trong công ty nghĩ rằng vấn đề là do tôi; rằng tôi đang chọn cách lơ lửng hoặc chọn trở nên vô dụng, trong khi đây hoàn toàn không phải là lựa chọn của tôi.

Tôi đã nỗ lực để bản thân mình trở nên hữu ích hơn hoặc có thêm nhiều công việc hơn, nhưng tất cả những gì tôi nhận được là sự từ chối và chế giễu vì người ta cho là tôi muốn xáo trộn mọi thứ và thách thức quyền lực của sếp.

Tôi chưa bao giờ được trả lương thật cao chỉ để làm việc thật ít. Nhiều đồng nghiệp khác của tôi với các chức danh khác lại có khối lượng công việc đáng kể hơn nhiều. Tôi thậm chí còn được trả lương cao hơn họ! *Chuyện đó* còn có thể nào nhằm nhí hơn nữa không? Chỉ riêng vấn đề này thôi thì tôi đã may mắn lắm rồi khi họ không ghét tôi.

Lilian là minh chứng hùng hồn cho sự khốn khổ có thể xảy ra khi thử thách duy nhất trong công việc mà bạn cần vượt qua lại là chấp nhận cái thực tế bạn không thực sự gặp phải bất kỳ thử thách nào, khi cách duy nhất bạn có thể thực hiện quyền hạn của mình là sáng tạo những cách thức để che đậy sự thật rằng bạn không thể thực thi quyền hạn của mình; là việc chấp nhận rằng cái thực tế mà bạn đang có đã biến bạn thành một ký sinh trùng và lừa đảo dù nó hoàn toàn đi ngược lại sự lựa chọn của chính bạn. Một nhân viên ắt phải tự tin về mình lắm mới không bắt đầu nghi ngờ bản thân mình đang lâm vào tình huống như vậy.

Các tình huống khó xử được mô tả trong phần này thỉnh thoảng được giới tâm lý học gọi là “không có kịch bản”. Ví dụ, các nghiên cứu tâm lý cho thấy những ai từng yêu đơn phương thời niên thiếu thì sau này hầu hết họ đều quen được với chuyện đó và chỉ bị một vài vết sẹo tình cảm vĩnh viễn. Còn với những người từng *bị* yêu đơn phương thì lại là một vấn đề khác, nhiều người vẫn còn vật lộn với cảm giác tội lỗi và xấu hổ. Theo kết luận của

các nhà nghiên cứu, một lý do để giải thích điều này chính là người ta thiếu các hình mẫu văn hóa. Văn học lãng mạn hàng ngàn năm nay đã có rất nhiều câu chuyện tình yêu đơn phương để nói cho chúng ta biết chính xác cảm giác yêu đơn phương là như thế nào, nhưng lại không có nhiều câu chuyện để cung cấp cái nhìn sâu sắc chi tiết về trải nghiệm của người bị yêu đơn phương – chứ nói gì đến chuyện cho ta biết mình cần phải làm gì.

Tình huống này cũng xảy ra tương tự với nhiều, đúng hơn là có lẽ hầu hết, công việc vô nghĩa ngày nay. Không chỉ là các quy tắc ứng xử mơ hồ, thậm chí không ai chắc chắn phải nói gì hoặc phải cảm thấy thế nào về tình huống của mình.

## Nỗi khổ vì không thể tạo ra sự ảnh hưởng

Dù cho điều mơ hồ đó là gì thì hầu hết những người gửi lời chứng thực cho tôi đều đồng tình rằng điều tồi tệ nhất của một công việc vô nghĩa chỉ đơn giản là họ ý thức được rằng nó nhằm nhí. Như đã lưu ý trong Chương 3, phần lớn ý thức của chúng ta đều tách bạch với môi trường xung quanh, xuất phát từ nhận thức vui mừng rằng chúng ta có thể tạo ra những tác động có thể dự đoán được lên môi trường đó. Điều này đúng với trẻ sơ sinh và vẫn đúng trong suốt cuộc đời chúng ta. Tước đi niềm vui đó sẽ phá hủy hoàn toàn một con người, như ta đập bẹp một con bọ.

Rõ ràng, chúng ta không thể nào loại bỏ mọi khả năng gây ảnh hưởng lên môi trường của một người nào đó – việc sắp xếp lại đồ đạc trong ba-lô hoặc chơi trò chơi điện tử vẫn tác động đến thế giới theo một cách nào đó. Nhưng ngày nay, đa số mọi người,

nhất là ở các nước giàu có, đều được dạy để xem công việc là cách chủ yếu để họ có thể tác động lên thế giới và chuyện họ được trả tiền để làm điều đó như một bằng chứng cho thấy những nỗ lực của họ thực sự có tác dụng và có ý nghĩa. Hãy thử hỏi một người câu “Bạn làm gì?” thì họ sẽ tự động hiểu về tiếp theo là “để sống”.

Nhiều người nói họ thất vọng kinh khủng khi dần hiểu ra mình được trả tiền để không làm gì cả. Ví dụ như Charles, ngay sau khi tốt nghiệp đại học anh đã làm việc trong ngành trò chơi điện tử. Trong công việc đầu tiên của mình tại Sega, anh làm người kiểm tra sản phẩm nhưng sớm được thăng lên vị trí “bản địa hóa sản phẩm”, để rồi phát hiện ra đó chỉ là một công việc “có sẵn để ai cần thì gọi” điển hình và anh được yêu cầu ngồi giả vờ làm việc trong khi các vấn đề cần anh giải quyết chỉ xảy ra trung bình một lần một tuần. Giống như Lilian, tình huống này khiến Charles nghi ngờ giá trị của chính mình: “Làm việc cho một công ty mà về cơ bản là họ trả tiền cho tôi để ngồi không khiến tôi cảm thấy mình hoàn toàn vô dụng”. Anh ta đã bỏ việc sau khi bị cấp trên phàn nàn do đi làm muộn. Một tháng sau, anh thử tìm việc ở chỗ khác. Ban đầu, anh nghĩ rằng công việc mới, cũng là của một công ty về trò chơi điện tử, sẽ khác.

**Charles:** Vào năm 2002, tôi được nhận vào [BigGameCo] ở Los Angeles, ở vị trí trợ lý sản xuất. Tôi rất hào hứng vì được biết mình sẽ phụ trách viết tài liệu mô tả toàn bộ các thiết kế phải có trong game, để làm trung gian giữa mong muốn của các nghệ sĩ với thực tế những gì các lập trình viên có thể làm. Dù vậy, trong vài tháng đầu, tôi không có gì để làm. Nhiệm vụ chính mỗi

ngày của tôi là đặt bữa ăn tối giao đến văn phòng cho các nhân viên còn lại.

Một lần nữa, tôi chỉ ngồi không, xử lý email. Hầu hết các ngày tôi đều về nhà sớm, vì ở lại có làm cái quái gì đâu?

Có rất nhiều thời gian trong tay, tôi bắt đầu mơ ước có công việc kinh doanh riêng của mình và bắt đầu sử dụng tất cả thời gian rảnh để làm trang web cho nó. Cuối cùng, nhà sản xuất cấp trên của tôi đe dọa sẽ báo cáo với ông chủ. Vì vậy, tôi phải dừng việc đó lại.

Cuối cùng, tôi bắt đầu được giao công việc thiết kế âm thanh cho trò chơi. Tôi vô cùng vui sướng và đã dồn hết sức mình vào công việc này. Khi làm xong, nhà sản xuất bảo tôi tải nó lên máy chủ cho những người đang phát triển trò chơi cùng sử dụng.

Ngay lập tức chuyện đó tạo ra phản ứng âm ỉ. Nhà sản xuất cấp trên của tôi không biết rằng, ở tầng dưới, có một bộ phận thiết kế âm thanh chịu trách nhiệm tạo âm thanh cho mỗi trò chơi. Tôi đã giành mất công việc của người khác, vốn người quản lý của tôi đã mắc một số sai lầm lớn khác, nên anh ta nhờ tôi chịu trách nhiệm về việc này để anh không bị đuổi việc. Mọi thứ bên trong tâm hồn tôi muốn nổi dậy chống lại việc này. Nhưng những người bạn của tôi bên mảng lập trình lại thực sự thích có một nhà sản xuất bất tài, vì điều đó có nghĩa là họ có quyền tự do làm bất cứ điều gì họ muốn. Do vậy, họ đã đề nghị tôi làm bia đỡ đạn, họ không muốn nhà sản xuất này bị thay thế bởi một người nào đó sẽ ép buộc họ vào khuôn khổ. Vì vậy, tôi đã chấp nhận chịu trách nhiệm. Ngay hôm sau tôi nghỉ việc, và không làm việc cho ai nữa kể từ lúc đó.

Charles đã nói lời chia tay với thế giới làm công ăn lương, bắt đầu chơi guitar để kiếm sống và ngủ trên xe tải.

Hiếm khi chúng ta có một trường hợp thấy rõ ràng là người lao động không làm gì cả (mặc dù điều này chắc chắn có thể xảy ra). Trường hợp phổ biến hơn là người lao động có ít nhất một chút công việc, và họ ngay lập tức hoặc dần dần hiểu ra công việc của mình là vô nghĩa. Và một khi người lao động đánh giá công việc của mình là vô nghĩa thì nhận định này tuy không làm hỏng nhưng sẽ ảnh hưởng đến quá trình làm việc của họ – bất kể tính chất hay điều kiện làm việc là gì. Tất nhiên, khi điều kiện làm việc cũng tồi tệ thì mọi chuyện thường trở nên không thể chịu đựng nổi nữa.

Hãy cùng xem xét một trường hợp xấu nhất: công việc khó chịu, điều kiện tồi tệ, tính vô nghĩa rõ ràng. Nigel là một nhân viên thời vụ, làm việc cho một công ty thầu công việc quét đơn đăng ký thẻ khách hàng thân thiết. Vì thiết bị quét mà công ty sử dụng không tốt, và vì thỏa thuận thầu ghi rằng mỗi đơn đăng ký phải được kiểm tra lỗi không dưới ba lần trước khi được phê duyệt, nên công ty buộc phải thuê một nhóm nhỏ nhân viên thời vụ để làm công việc như “Người kiểm tra độ hoàn hảo của dữ liệu”. Đây là cách anh ấy mô tả công việc của mình:

**Nigel:** Thật khó để giải thích mức độ nhàm chán của công việc này. Tôi phải cầu xin Chúa cho phiếu đăng ký tiếp theo có lỗi, hoặc phiếu tiếp theo hoặc phiếu tiếp theo nữa. Nhưng thời gian cứ trôi qua nhanh chóng, giống như một loại trải nghiệm sự hấp hối.

“Người kiểm tra độ hoàn hảo của dữ liệu” là sự kết hợp giữa tính vô dụng thuần túy tuyệt đối của công việc đối với xã hội và sự khắc khổ của quá trình làm việc. Tất cả chúng tôi đều biết việc này nhằm nhí. Tôi thực sự nghĩ rằng nếu chúng tôi kiểm tra các đơn đăng ký cho một thứ gì đó có giá trị xã hội rõ ràng hơn – đăng ký ghép tạng, hoặc đăng ký mua vé cho lễ hội âm nhạc Glastonbury chẳng hạn – thì cảm giác đó sẽ khác đi. Tôi không có ý nói là điều đó sẽ giúp quá trình kiểm tra này bớt tẻ nhạt, bởi đơn thì vẫn là đơn, nhưng cái việc biết rõ không ai quan tâm đến công việc này, rằng chúng tôi đang làm một công việc thực sự không có bất kỳ giá trị nào, khiến tôi thấy việc mình làm giống như bài kiểm tra cá nhân về sức chịu đựng, hoặc kiểu như cuộc thi Olympic về sự nhàm chán vậy.

Chuyện này thực sự kỳ quặc.

Cuối cùng, cũng đến lúc mà một vài người trong chúng tôi quyết định rằng mình không thể chịu đựng được nữa. Một ngày nọ, chúng tôi phàn nàn về chuyện một người quản lý thô lỗ, và ngay sáng hôm sau, công ty thông báo rằng chúng tôi không còn cần thiết cho công ty nữa.

May mắn cho Nigel và các đồng nghiệp của anh ta vì tất cả họ đều là nhân viên thời vụ, và không có lòng trung thành với công ty cũng như không có lý do gì để giữ im lặng về những gì đang diễn ra. Thông thường, trong các vị trí công việc dài hạn, thật khó để biết chính xác ta có thể và không thể tin tưởng ai để tâm sự.

Đối với một số người, sự vô nghĩa của công việc làm tăng thêm nỗi chán nản, và đối với một số người khác, nó làm trầm trọng thêm nỗi lo lắng. Greg đã dành hai năm làm việc ở vị trí thiết kế

quảng cáo kỹ thuật số cho một công ty tiếp thị, “tạo ra những mẫu quảng cáo gây phiền nhiễu mà bạn thấy trên hầu hết các trang web” – anh nói vậy. Anh tin chắc rằng toàn bộ ngành kinh doanh sản xuất và bán banner quảng cáo về cơ bản là một trò lừa đảo. Các đơn vị bán quảng cáo có trong tay các nghiên cứu cho thấy rõ rằng phần lớn người lướt web đã không để ý đến và thậm chí không bao giờ nhấp vào các banner quảng cáo đó. Nhưng điều này cũng không thể ngăn cản họ xào nấu số liệu và tổ chức tiệc tùng với khách hàng để trình bày các “bằng chứng” về tính hiệu quả của banner quảng cáo.

Vì banner quảng cáo thực sự không mang lại hiệu quả, trong khi sự hài lòng của khách hàng được nâng lên trên hết nên các nhân viên thiết kế được yêu cầu nuông chiều mọi ý thích của khách hàng cho dù việc ấy có tạo ra khó khăn về mặt kỹ thuật hoặc vô lý đến đâu đi nữa.

**Greg:** Các khách hàng trả tiền cao thường muốn dựng lại toàn bộ đoạn phim quảng cáo chiếu trên tivi vào các banner quảng cáo trên web, với nhiều “cảnh quay” phức tạp cũng như vô số yếu tố bắt buộc khác nữa. Khách hàng trong ngành xe hơi sẽ yêu cầu chúng tôi sử dụng Photoshop để vẽ chính xác lại vị trí tay lái hoặc nắp bình xăng trên những hình ảnh có kích thước nhỏ xíu như ảnh đại diện thu nhỏ.

Chính xác là những yêu cầu như vậy đã được đưa ra và phải được đáp ứng, trong khi nhân viên thiết kế hiểu rằng khi người ta lướt web, không ai có thể phân biệt được những chi tiết tí hon như vậy trong một hình ảnh chuyển động nhanh, lướt qua khóe mắt.

Tất cả điều này hầu như có thể chấp nhận được, nhưng khi Greg đọc được các kết quả nghiên cứu thực sự về hiệu quả của banner quảng cáo, trong đó cho biết là ngay cả khi người lướt web có nhìn thấy các chi tiết bé xíu đó thì họ cũng không nhấp vào mẫu quảng cáo. Từ đó, anh bắt đầu gặp phải các triệu chứng lo âu căng thẳng.

**Greg:** Công việc đó đã dạy tôi rằng sự vô nghĩa sẽ làm bạn căng thẳng. Khi tôi mới bắt đầu làm việc trên các mẫu quảng cáo đó, tôi đã rất kiên nhẫn. Nhưng một khi tôi nhận ra công việc này ít nhiều vô nghĩa, thì tất cả sự kiên nhẫn của tôi đều tan biến. Tôi đã phải rất nỗ lực để vượt qua sự bất mãn – để vừa tập trung vào quá trình làm việc vừa giả vờ quan tâm đến hiệu quả của banner quảng cáo.

Cuối cùng thì sự căng thẳng thần kinh đã trở nên qua sức chịu đựng của Greg nên anh đã nghỉ việc để đi tìm nơi làm khác.

Căng thẳng thần kinh (stress) là một chủ đề nữa, thường xuyên xuất hiện trong các lời chứng mà mọi người gửi về cho tôi. Như với Greg, nó xảy ra khi công việc vô nghĩa của một người không chỉ là ngồi giả vờ làm việc mà còn thực sự làm việc gì đó mà mọi người đều biết là vô tích sự nhưng không ai có thể nói ra – nó làm tăng thêm mức độ vô nghĩa và căng thẳng, khiến mọi người nổi điên theo nhiều cách khác nhau.

Chúng ta đã gặp Hannibal, người kiếm được số tiền khổng lồ chỉ để viết các báo cáo nhằm vung vẩy trong các cuộc họp tiếp thị được phẩm rồi sau đó vứt đi. Trên thực tế, Hannibal chỉ làm công việc vô nghĩa trong một hoặc hai ngày một tuần – đủ để trả các

hóa đơn – và dành phần thời gian còn lại để tham gia vào nghiên cứu y tế nhằm mục đích diệt trừ bệnh lao ở miền Nam Bán Cầu – điều mà có vẻ không ai muốn trả tiền. Việc này cho anh ấy cơ hội để so sánh hành vi giữa hai nơi làm việc của mình:

**Hannibal:** Tôi nhận thấy một điều: Mức độ gây hấn và căng thẳng tại nơi làm việc tỷ lệ nghịch với tầm quan trọng của công việc mà mọi người đang làm. “Khách hàng đang điên loạn vì họ bị cấp trên ép phải có được bài thuyết trình cho cuộc họp vào thứ Hai! Họ đe dọa sẽ hủy bỏ toàn bộ hợp đồng trừ khi chúng ta có thể hoàn thành xong vào ngày mai! Tất cả chúng ta cần ở lại trễ để làm!”. Đây là điển hình cho việc làm các báo cáo nhảm nhí. Trong khi làm việc với những thứ có ý nghĩa thì bầu không khí ở đây luôn hợp tác, mọi người cùng nhau hướng tới một mục tiêu lớn hơn.

Dù vẫn có một số ít công sở hoàn toàn không có sự tàn khốc và hành hạ tâm lý, nhưng nhiều người được hỏi dường như cảm thấy họ nằm ở trường hợp phổ biến hơn: Làm việc ở các văn phòng nơi mọi người đều biết, nhưng không muốn thừa nhận, rằng mình thực sự không có việc gì để làm.

**Annie:** Tôi làm việc cho một công ty quản lý chi phí chăm sóc y tế. Tôi được thuê để trở thành một phần của một nhóm đặc biệt đảm nhiệm thực hiện nhiều chức năng trong công ty.

Tôi không hề được trải qua khóa đào tạo nào, thay vào đó, công việc của tôi là:

- Lấy các biểu mẫu từ phần mềm làm việc ra;

- Đánh dấu một số chỗ cụ thể trên biểu mẫu;
- Trả biểu mẫu lại nơi lưu trữ để người khác tiếp tục làm gì đó với nó.

Công việc này cũng có một văn hóa công ty rất cứng nhắc (không nói chuyện với người khác), và đó là một trong những môi trường lạm dụng nhất mà tôi từng làm việc.

Cụ thể, tôi đã vài lần mắc cùng một lỗi đánh dấu trong hai tuần làm việc đầu tiên. Nhưng tôi phát hiện được điều này là sai và đã lập tức sửa nó. Tuy nhiên, trong toàn bộ thời gian tôi còn làm việc tại công ty này, mỗi khi ai đó tìm thấy một trong những biểu mẫu đánh dấu sai này, tôi sẽ bị quản lý kéo sang một bên để nói về nó. Lần nào cũng thế, giống như nó là một vấn đề mới. Mọi lần đều vậy, giống như người quản lý không biết những lỗi này đều đã xảy ra trong cùng một khoảng thời gian trước, và nó không còn xảy ra nữa – mặc dù lần nào tôi cũng *đã nói với cô ấy* chuyện này.

Những hành vi bạo hành tinh thần kiểu như vậy hẳn là quen thuộc với hầu hết những ai từng làm việc trong môi trường văn phòng. Bạn sẽ thắc mắc: Khi người quản lý của Annie hết lần này đến lần khác “nói chuyện với cô ấy” về một lỗi mà ai cũng biết là đã hoàn toàn được khắc phục từ lâu thì người quản lý đó thực sự đang nghĩ gì? Phải chăng bằng cách nào đó mà cô ta đã quên hết những gì đã xảy ra? Thật khó để xảy ra chuyện như vậy. Hành vi của người quản lý có vẻ chỉ đơn thuần là muốn thể hiện quyền lực. Sự vô nghĩa của hành động này – cả Annie và sếp của cô đều biết rằng việc yêu cầu ai đó khắc phục vấn đề đã được khắc phục sẽ chẳng mang lại kết quả gì – không có gì khác hơn là một cách để

sếp của Annie thể hiện quyền lực độc đoán của cô ta đối với Annie. Đó là một “nghi thức” của sự sỉ nhục cho phép người quản lý thể hiện “ai mới là sếp”. Chắc chắn điều này phát sinh từ suy nghĩ rằng chỉ cần người cấp dưới có một chút xiu bất mãn và phẫn nộ đối với sự độc đoán của sếp thì ngay lập tức là họ có tội.

**Annie:** Tôi đã làm việc ở đây trong sáu tháng trước khi quyết định thà chết còn hơn tiếp tục. Dù sao, đây cũng là lần đầu tiên tôi kiếm được công việc mà tiền lương đủ sống. Trước đó, tôi là giáo viên mầm non, và cho dù công việc này thực sự ý nghĩa và rất quan trọng thì tôi chỉ kiếm được 8,25 đô-la một giờ.

Điều này dẫn chúng ta đến một vấn đề khác: Sự ảnh hưởng của những tình huống như vậy đối với sức khỏe của nhân viên. Mặc dù tôi thiếu bằng chứng thống kê, nhưng nếu những lời chứng thực vẫn có thể dùng để cân nhắc thì ta sẽ thấy các căn bệnh liên quan đến căng thẳng thần kinh dường như là hậu quả do người lao động phải làm những công việc vô nghĩa. Nhiều người nói với tôi rằng họ bị trầm cảm, lo âu, kết hợp với đủ loại triệu chứng khác về thể chất, từ hội chứng ống cổ tay đến suy giảm hệ miễn dịch. Annie cũng vậy, cô ngày càng trở nên ốm yếu. Một phần nguyên nhân là sự tương phản cực độ giữa môi trường làm việc trước đây của cô và công việc này:

**David:** Tôi đã cố gắng tưởng tượng chuyện như thế nào khi bạn chuyển từ một công việc thực sự, dạy dỗ và chăm sóc trẻ em, sang một cái gì đó hoàn toàn vô nghĩa và nhục nhã, chỉ để

trả tiền thuê nhà. Bạn có nghĩ rằng còn có rất nhiều người gặp tình huống như bạn?

**Annie:** Tôi nghĩ rằng chuyện này khá phổ biến! Công việc chăm sóc trẻ có lương thấp và tỷ lệ đào thải nhân sự cao. Một số người đi học thêm và có thể chuyển sang một việc gì đó bền vững hơn, nhưng tôi đã thấy rất nhiều người nghỉ việc (chủ yếu là phụ nữ) để rồi kết thúc ở một số văn phòng hoặc cửa hàng bán lẻ nào đó.

Tôi đã đi từ một môi trường có tiếp xúc thân mật cả ngày – đón bọn trẻ, ôm chúng, ru chúng ngủ – qua một môi trường mà không ai nói chuyện với nhau, hướng chỉ là chạm vào nhau. Tôi đã không nhận ra tác động của nó đối với cơ thể của mình, nhưng bây giờ nhìn lại, tôi thấy những tác động *khủng khiếp* của nó đối với sức khỏe thể chất và linh hồn của tôi.

Tôi cho rằng Annie không chỉ đúng mà cô ấy còn mô tả một cách cực kỳ ấn tượng về một hiện tượng rất phổ biến trong thực tế. Sự cô lập về thể chất có tính tiếp nối với sự cô lập về xã hội – ở đó, mỗi người bị buộc phải trở thành một cái bong bóng nhỏ, bao bọc lấy chính mình.

Trong những môi trường xã hội thu nhỏ và thiếu sự công bằng rõ rệt như vậy, những điều kỳ lạ có thể xảy ra. Nhìn lại những năm 1960, nhà phân tâm học cấp tiến Erich Fromm lần đầu tiên đề xuất rằng hình thức bạo dâm có xu hướng lan rộng khi người ta sống trong môi trường khắc nghiệt và có tính phân cấp bậc mạnh. Vào những năm 1990, nhà xã hội học Lynn Chancer đã tổng hợp một số ý tưởng kiểu này với các ý tưởng của nhà phân tâm học nữ quyền Jessica Benjamin để đưa ra một lý thuyết về bạo

dâm – khổ dâm trong cuộc sống hằng ngày. Chancer khám phá ra là: Trong khi những người có xu hướng BDSM<sup>7</sup> trong đời sống thực hoàn toàn nhận thức được rằng họ đang chơi các trò chơi giả tạo, những người “bình thường” trong các môi trường có tính phân chia cấp bậc thường mắc một dạng biến thể của động cơ bạo dâm – khổ dâm. Trong biến thể này, người ở dưới đấu tranh một cách tuyệt vọng để được chấp nhận, nhưng họ sẽ không bao giờ được chấp nhận; và người ở trên sẽ ngày càng có những hành động dữ dội hơn để khẳng định quyền thống trị mà đôi bên đều biết là đối trá (vì nếu người ở trên thực sự là người toàn năng, tự tin, thành thạo thì họ sẽ không cần “giả vờ” đến mức thái quá như vậy để đảm bảo quyền lực của mình được thừa nhận. Và tất nhiên, giữa trò chơi BDSM (và những người tham gia thực sự gọi nó là “trò chơi”) với các biến thể phi tình dục trong môi trường làm việc của nó cũng có sự khác biệt quan trọng: Trong phiên bản trò chơi, cả hai bên đều thống nhất các quy tắc nhất định, và ai cũng có quyền ngưng trò chơi bất kỳ lúc nào bằng cách nói ra một từ-khóa-an-toàn đã được quy ước trước. Ví dụ, chỉ cần nói từ “cam” và đối tác của bạn sẽ ngay lập tức ngừng nhỏ sấp nóng lên người bạn và biến đổi từ nhân vật ông chủ độc ác thành một người yêu thương chăm sóc bạn. (Thật vậy, người ta có thể lập luận rằng phần lớn niềm vui của người đóng vai phục tùng trong trò chơi này xuất phát từ việc họ biết mình có quyền thay đổi theo ý muốn)<sup>8</sup>. Đây chính là thứ bị thiếu trong phiên bản BDSM chốn văn phòng. Bạn chẳng thể nói “cam” với sếp mình. Các cấp quản lý không bao giờ tính trước cách để nhân viên có thể và không thể bị khiển trách vì những vi phạm khác nhau, và nếu một nhân viên, như Annie, bị khiển trách hoặc bị sỉ nhục, cô ấy biết mình không

thể nói gì để khiến chuyện đó dừng lại; không có từ-khóa-an-toàn nào, ngoại trừ câu “Tôi sẽ nghỉ việc”. Tuy nhiên, khi nói ra những từ này, nó không đơn giản là phá vỡ tình huống sỉ nhục mà nó còn phá vỡ toàn bộ mối quan hệ công việc – và cũng có thể nó khiến người ta kết thúc trò chơi này để bắt đầu một trò chơi khác mà trong đó họ phải loay hoay tìm thứ gì đó để ăn hoặc tìm cách để sưởi ấm.

## Nỗi khổ vì không được phép đau khổ

Khi người ta không cảm nhận được mục đích chung, không tin rằng hành động của một người có thể giúp cuộc sống của người khác trở nên tốt hơn hoặc có thể tạo ra sự ảnh hưởng đáng kể nào đó, thì họ có xu hướng khuếch đại tất cả những nỗi sỉ nhục, nỗi đau, cơn phẫn nộ và tính tàn khốc của đời sống công sở. Nhiều người, như Annie, đã hoảng sợ khi thấy sức khỏe của mình bị ảnh hưởng. Giống như một tù nhân bị biệt giam chắc chắn sẽ bị tổn thương não, một người lao động không nhận thấy được bất kỳ ý nghĩa nào về mục đích công việc mình đang làm thì họ cũng bị “teo cơ tinh thần” và suy yếu thể chất. Nouri, người sửa mã lập trình cho một nhà tâm lý học người Áo bất tài mà chúng ta đã gặp trong **Chương 2**, đã ghi lại các công việc vô nghĩa của anh ta và ảnh hưởng của chúng lên tâm trí và cơ thể anh:

**Nouri:**

**Công việc 1:** Lập trình viên, công ty khởi nghiệp (vô nghĩa).

**Ảnh hưởng đến tôi:** Lần đầu tiên tôi biết thế nào là tự ghét chính mình. Tháng nào tôi cũng bị cảm lạnh. “Hội chứng kẻ lừa

đào” đã giết chết hệ thống miễn dịch của tôi.

**Công việc 2:** Lập trình viên, công ty khởi nghiệp (dự án phù phiếm).

**Ảnh hưởng đến tôi:** Tôi đã cố gắng đến nỗi làm mắt mình bị tổn thương nghiêm trọng, nên tôi buộc phải thôi việc.

**Công việc 3:** Nhà phát triển phần mềm, doanh nghiệp nhỏ (lừa đảo).

**Ảnh hưởng đến tôi:** Trầm cảm thông thường, mất năng lượng.

**Công việc 4:** Nhà phát triển phần mềm, công ty khởi nghiệp (tệ hại, thất thường).

**Ảnh hưởng đến tôi:** Tôi thường xuyên thấy mình bất tài vô dụng và sợ hãi vì không thể tập trung làm việc, điều đó làm tâm trí tôi tê liệt. Tháng nào tôi cũng bị cảm lạnh. Hệ miễn dịch bị suy yếu. Mắc chứng rối loạn căng thẳng sau chấn thương tâm lý (PTSD). Đầu óc lúc nào cũng lơ mơ...

Nouri thật bất hạnh khi phải trải qua một loạt các môi trường công ty vô lý và/hoặc lạm dụng. Anh đã tìm cách giữ cho mình đủ tỉnh táo – ít nhất là đủ để chống lại sự suy sụp hoàn toàn về tinh thần và thể chất – bằng cách tìm ra một ý nghĩa khác về mục đích sống: Anh bắt đầu phân tích chi tiết về các động lực xã hội và thể chế nằm đằng sau các dự án công ty thất bại đó. Chuyện đó đem lại hiệu quả, anh trở thành một nhà nhân chủng học. (Điều này rất hữu ích với tôi. Cảm ơn Nouri!). Anh đã dành thời gian và nguồn lực để âm mưu phá hủy chính cái hệ thống tạo ra những công việc lố bịch như vậy. Anh cho biết đến thời điểm này thì sức khỏe của mình bắt đầu cải thiện rõ rệt.

Ngay cả trong môi trường văn phòng tương đối lành tính, việc không thể tìm thấy mục đích làm việc cũng ăn mòn con người. Nó có thể không gây ra sự thoái hóa về thể chất và tinh thần, nhưng nó khiến người lao động phải vật lộn với cảm giác trống rỗng hoặc vô giá trị. Những cảm giác này thường không giảm đi, mà được dung hòa bởi uy tín, sự tôn trọng và sự đền bù hào phóng mà người lao động nhận được từ vị trí công việc của họ. Giống như Lilian, những người làm việc vô nghĩa có thể bị ngấm ngầm tra tấn bởi họ nghi ngờ mình đang được trả lương cao hơn nhân viên dưới quyền, những người thực sự làm việc hiệu quả, hoặc bởi họ nghĩ rằng người khác được phép oán ghét họ vì họ được nhận lương cao (mà chẳng làm gì). Điều này thực sự khiến nhiều người bối rối, không biết mình nên cảm thấy như thế nào bởi vì họ không có khuôn mẫu đạo đức nào để làm theo. Người ta có thể coi đây là một loại đạo đức không có trong kịch bản.

Sau đây là một trường hợp tương đối nhẹ. Finn, làm việc cho một công ty cấp phép sử dụng phần mềm:

**Finn:** Vài năm trước tôi đã đọc được bài tiểu luận về “công việc vô nghĩa”, nó hết sức ấn tượng. Thịnh thoảng, tôi lại lôi nó ra đọc và giới thiệu cho bạn bè. Tôi là người quản lý nhóm hỗ trợ kỹ thuật ở một công ty dịch vụ phần mềm. Công việc của tôi dường như chủ yếu là hội họp, gửi email, truyền đạt các thay đổi sắp tới cho nhóm của tôi, chịu trách nhiệm giải quyết một số vấn đề nhất định cho khách hàng và thực hiện đánh giá hiệu suất công việc.

Finn thừa nhận việc đánh giá hiệu suất làm việc là nhằm nhí. Anh giải thích: “Mọi người đều biết ai là người làm việc kém rồi”. Thực tế, anh ta thừa nhận rằng hầu hết trách nhiệm của mình là nhằm nhí. Công việc hữu ích mà anh thực hiện chủ yếu là vá vúi: giải quyết các vấn đề phát sinh do các quy trình quan liêu không cần thiết trong công ty. Thêm vào đó, bản thân công ty mà Finn đang làm việc cũng khá vô nghĩa.

**Finn:** Tuy nhiên, khi ngồi viết những điều này, có một phần trong tôi muốn bảo vệ công việc vô nghĩa của mình. Chủ yếu là vì công việc này giúp tôi và gia đình đủ sống. Tôi nghĩ rằng, đây chính là nơi mà sự mâu thuẫn về nhận thức xảy ra. Xét về mặt cảm xúc, nó không giống như tôi đã đầu tư vào công việc hoặc công ty dưới bất kỳ hình thức nào. Nếu tôi đi làm vào thứ Hai và tòa nhà đã biến mất, thì cả xã hội này chẳng ai quan tâm và tôi cũng thế. Nếu có bất kỳ sự hài lòng nào trong công việc, thì đó là tôi đã trở thành chuyên gia lười lách ở cái công ty vô tổ chức này và có thể hoàn thành được công việc. Nhưng chẳng ai mong đợi mình trở thành chuyên gia trong một lĩnh vực vô bổ cả.

Sở thích của tôi là viết tiểu thuyết và tiểu luận khi rảnh rỗi, nhưng tôi sợ nếu mình nghỉ công việc vô nghĩa này thì tôi không đủ khả năng đáp ứng nhu cầu tài chính của gia đình.

Tất nhiên, đây là một vấn đề nan giải thường thấy. Bản thân công việc có thể là vô bổ, nhưng thật khó để coi đó là một điều tồi tệ nếu nó cho bạn tiền để nuôi con. Bạn có thể đặt câu hỏi rằng: Hệ thống kinh tế kiểu gì mà lại tạo ra một thế giới trong đó cách duy nhất để nuôi một đứa trẻ là phải dành nhiều giờ để làm các

công việc làm màu vô dụng hoặc giải quyết các vấn đề không nên tồn tại? Nhưng sau đó bạn cũng có thể đảo ngược câu hỏi này và hỏi: Tất cả những công việc này có thực sự vô dụng như vẻ bề ngoài của chúng không nếu hệ thống kinh tế tạo ra chúng để giúp cho bạn nuôi con? Có lẽ mọi khía cạnh của hệ thống “đang vận hành theo cách nó nên vận hành”, cho dù rõ ràng một hệ thống như thế là nhằm nhí.

Tuy nhiên, người ta cũng không thể gạt bỏ cái suy nghĩ của riêng mình rằng có một điều gì đó rất không ổn ở đây.

Nhiều người khác cũng nói như Lilian về sự khác biệt đầy đau đớn giữa sự tôn trọng mà họ nhận được từ xã hội bên ngoài với sự hiểu biết về những gì mình thực sự làm. Dan, một nhà thầu quản lý cho các văn phòng của một tập đoàn Anh tại Toronto, đã tin rằng anh ta chỉ làm việc thực sự khoảng một hoặc hai giờ một tuần và anh có thể làm những việc này tại nhà, còn phần còn lại của công việc là hoàn toàn vô nghĩa. Anh cảm thấy việc mặc bộ đồ lịch lãm và đến văn phòng chỉ là một nghi thức hiến tế công phu, một loạt những cử chỉ vô nghĩa mà anh phải thực hiện để chứng tỏ mình xứng với sự tôn trọng mà anh không hề đáng được nhận.

Ở chỗ làm, anh cũng băn khoăn liệu các đồng nghiệp có cùng suy nghĩ như mình hay không:

**Dan:** Nó giống như một giấc mơ hoang đường rằng chỉ có tôi là không may mắn khi nhận ra rằng việc chúng tôi đang làm ngu ngốc đến mức nào. Nhưng tận sâu thẳm bên trong, tôi cảm thấy như thể đây là một nỗi khổ mà nhiều người chịu đựng nhưng

không thể nói ra. Hẳn là ai trong chúng tôi cũng phải biết! Văn phòng chúng tôi gồm sáu người và ai cũng đều là “cấp quản lý”... Trong tòa nhà đó dễ dàng gặp cấp quản lý hơn là nhân viên thực sự. Tình hình này hoàn toàn phi lý.

Trong trường hợp của Dan, mọi người cùng thỏa hiệp với trò chơi. Môi trường không có gì là lạm dụng. Sáu người quản lý và người quản lý cấp trên của các quản lý này đều là người lịch sự, thân thiện, hỗ trợ lẫn nhau. Tất cả họ đều nói với nhau rằng họ đang làm một công việc tuyệt vời và sẽ là thảm họa đối với những người khác nếu họ không ở đó – chỉ có điều Dan cảm thấy đó như thể một cách ngậm an ủi lẫn nhau khi mọi người đều hiểu rõ rằng công việc của họ không có giá trị xã hội, và nếu họ không ở đó thì cũng chẳng có gì khác biệt. Ở bên ngoài văn phòng thì chuyện thậm chí còn tồi tệ hơn khi gia đình Dan bắt đầu đối xử với anh như một người thực sự mang lại ý nghĩa cho cuộc sống. “Thật khó để diễn tả cảm giác điên rồ và vô dụng. Tôi được coi trọng như một ‘chuyên gia trẻ tuổi’ – nhưng có ai biết được tôi thực sự đã làm gì không?”.

Cuối cùng, Dan bỏ việc để trở thành một giáo viên khoa học cho một cộng đồng người Cree Indian ở phía bắc Quebec.

\*\*\*

Thường trong các tình huống này thì những lãnh đạo cấp cao hơn sẽ khẳng khẳng rằng thật lố bịch khi nói công việc như thế là vô ích. Dĩ nhiên, không phải khi nào cũng vậy. Như chúng ta đã thấy, một số người quản lý sẽ nháy mắt và mỉm cười đầy ẩn ý;

hiếm hoi có một số người sẽ thảo luận một cách trung thực, ít nhất là về một phần của những gì đang diễn ra. Tuy nhiên, các nhà quản lý cấp trung thường xem vai trò của họ là người giúp duy trì tinh thần và kỷ luật làm việc nên họ thường sẽ cảm thấy mình có ít sự lựa chọn nào ngoài việc phải hợp lý hóa tình huống của mình. Thêm vào đó, càng lên cao trong hệ thống cấp bậc, các nhà quản lý càng ít quan tâm đến chuyện này hơn – nhưng đồng thời, họ càng có nhiều thẩm quyền chính thức hơn.

Vasily là nhà nghiên cứu trong một văn phòng đối ngoại châu Âu. Anh cho biết ở văn phòng của anh, số lượng các nhà quản lý ngang bằng với số lượng các nhà nghiên cứu, và mỗi câu của bất kỳ tài liệu nào của bất kỳ nhà nghiên cứu nào luôn luôn phải được trình lên hai cấp bậc để được đọc lại, chỉnh sửa và trả lại, lặp đi lặp lại, cho đến khi tài liệu đó không còn ý nghĩa gì nữa. Và sẽ là một vấn đề lớn nếu có bất cứ ai bên ngoài văn phòng đọc các tài liệu này, hoặc biết rằng có những loại tài liệu phi nghĩa như thế tồn tại trên đời.

Vasily thỉnh thoảng cố gắng chỉ cho cấp trên của mình thấy những điều này:

**Vasily:** Nếu tôi đặt câu hỏi về ích lợi hoặc ý nghĩa trong công việc của chúng tôi, các sếp sẽ nhìn tôi như thể tôi đến từ một hành tinh khác. Đối với họ, điều quan trọng là không được phép nhìn nhận công việc mình đang làm là vô nghĩa, vì nếu điều đó xảy ra thì rất nhiều vị trí sẽ chấm dứt và nhiều người bị thất nghiệp.

Trong trường hợp này, không phải hệ thống kinh tế tư bản mà là hệ thống quốc tế hiện đại giữa các tòa lãnh sự, Liên Hiệp Quốc, đã tạo ra hàng nghìn công việc (thường được trả lương cao, được tôn trọng và thoải mái) trên khắp hành tinh. Người ta có thể tranh luận xem vị trí nào trong số các vị trí này là thực sự hữu ích và để làm gì. Chắc chắn có một số vị trí là thực sự quan trọng – ngăn chặn chiến tranh chẳng hạn, còn những vị trí khác là sắp xếp tới lui đồ nội thất trong văn phòng. Hơn nữa, có những vị trí trong bộ máy là hoàn toàn thừa thãi. Vasily chia sẻ rằng nhận thức này tạo ra cảm giác tội lỗi và xấu hổ:

**Vasily:** Khi mọi người hỏi tôi về công việc của mình, tôi chẳng muốn nói chút nào. Không có gì để nói, không có gì đáng tự hào. Người làm việc cho bộ ngoại giao thường có uy tín cao, nên khi tôi nói: “Tôi làm việc cho bộ ngoại giao”, phản ứng của mọi người thường là tôn trọng pha trộn với vẻ băn khoăn không biết tôi đang làm gì. Tôi nghĩ rằng sự tôn trọng thậm chí còn khiến mọi thứ tồi tệ hơn.

Có cả triệu cách để làm cho con người cảm thấy họ vô giá trị. Hãy đến với Rachel để thấy sự kinh hoàng của một thế hệ. Rachel thuộc thế hệ Y<sup>9</sup>, là một chuyên gia toán với bằng đại học về vật lý, xuất thân từ một gia đình nghèo.

**Rachel:** Tôi đã làm qua “công việc văn phòng” và “công việc vô nghĩa”, vậy thì một công việc văn phòng tào lao có thể tệ đến mức nào? Tôi đã không có khái niệm về sự buồn chán không

đáy cho đến khi tôi chìm xuống dưới một khối quan liêu, tổ chức tệ hại và vô số nhiệm vụ nhảm nhí.

Điều kỳ lạ nhất và có lẽ cũng là nhảm nhí nhất trong công việc của tôi là trong khi ai cũng thừa nhận rằng không có đủ công việc thực sự để làm, bạn vẫn không được phép để người khác thấy là mình không làm việc. Cứ như là trở lại thời kỳ đầu của Internet, ngay cả Twitter và Facebook cũng bị cấm.

Giọt nước làm tràn ly xuất hiện khi tôi gặp Mindy, sau một tuần làm việc vô nghĩa đỉnh điểm. Tôi được yêu cầu phối hợp lập một bản đồ tư duy để chỉ ra những điều “thật tốt khi có”, “phải có”, và “muốn có trong tương lai”. (Tôi thật chẳng hiểu nó nghĩa là gì luôn ấy). Mindy đang làm việc trong một dự án nhảm nhí tương tự, viết nội dung quảng cáo cho tờ báo của công ty mà không ai đọc đến.

Cô ấy kể lể với tôi, và tôi kể lể với cô ấy. Tôi nói một tràng dài, đầy kích động, và kết thúc bằng cách gào lên: “Tớ không thể ngồi chờ ngày tận thế kiểu như vậy được. Tớ thà bắt cá và ăn thịt sống với cây giáo chế từ một cái cốc nào đấy còn hơn là làm những chuyện quái đản này!”. Cả hai chúng tôi đều cười rất lâu, và rồi tôi bắt đầu khóc. Tôi nghỉ việc vào ngày hôm sau. Đó là một lợi ích to lớn của việc học hành cật lực lúc học đại học: Bạn luôn có thể nhanh chóng tìm được công việc khác.

Vâng, thế đấy, tôi là nữ hoàng pha lê của thế hệ mong manh dễ vỡ, tan chảy dưới sức nóng của một văn phòng máy lạnh. Chúa ơi, thế giới công việc thật là tào lao!

Từ suy nghĩ một “công việc văn phòng tào lao” dường như không phải là ngày tận thế, Rachel cuối cùng đã buộc phải đưa ra

kết luận rằng: Trên thực tế, ngày tận thế có lẽ còn tốt hơn. Rachel cuối cùng đã có được kết thúc có hậu: một công việc ở một chương trình dạy toán cho trẻ em nghèo.

## Nỗi khổ khi biến thành kẻ nhẩn tâm

Có một dạng đau khổ xã hội hơi khác mà chúng ta cần phải thừa nhận: Nỗi khốn khổ khi phải giả vờ rằng mình có ích cho nhân loại trong khi bạn thừa biết là ngược lại. Đây là tình trạng phổ biến nhất đối với những người làm dịch vụ xã hội làm việc cho các tổ chức chính phủ hoặc phi chính phủ (NGO). Hầu hết họ đều nghĩ rằng công việc của mình có tính làm màu, ít nhất là theo một mức độ nào đó. Ngoài ra, nhiều người còn nhận thức được rằng những gì họ đang làm thậm chí còn tệ hơn cả vô dụng: Họ đang làm hại những người mà họ được cho là có thể giúp đỡ. Shihhi hiện là một nghệ sĩ, nhưng trước kia cô từng là một nhà trị liệu cộng đồng ở New York:

**Shihhi:** Tôi từng làm việc trị liệu tại một trung tâm chăm sóc sức khỏe tâm thần cộng đồng ở Bronx vào những năm 1990 đến 2000. Tôi có bằng cấp công tác xã hội. Các khách hàng của tôi hoặc là bị bắt buộc phải “điều trị” sau khi bị tống giam vì những chuyện nhỏ nhặt (điều luật tội phạm của Clinton), mất việc làm và căn hộ sau khi bị tống giam, hoặc họ cần chứng minh cho văn phòng trợ cấp hay phòng an sinh xã hội rằng họ bị bệnh tâm thần nên họ cần thêm tiền trợ cấp hay là trợ cấp thực phẩm/tiền thuê nhà khác.

Một số người thực sự bị bệnh tâm thần nặng, nhưng nhiều người khác chỉ là những người cực kỳ nghèo khổ, liên tục bị cảnh sát quấy rối. Điều kiện sống của họ sẽ khiến bất cứ ai cũng bị “bệnh tâm thần”.

Công việc của tôi là thực hiện liệu pháp để nói với họ rằng đây chính là lỗi của họ và họ phải có trách nhiệm làm cho cuộc sống của mình tốt hơn. Và nếu họ tham dự chương trình trị liệu hằng ngày (để công ty có thể tính tiền vào bảo hiểm y tế của họ), thì nhân viên sẽ gửi hồ sơ y tế của họ đến văn phòng an sinh xã hội để họ có thể được xem xét thanh toán tiền hỗ trợ cho người khuyết tật. Hồ sơ càng dày, cơ hội được nhận tiền trợ cấp càng cao.

Tôi thực hiện nhiều nhóm trị liệu như “quản lý cơn giận”, “kỹ năng ứng phó”,... Chúng đầy tính sĩ nhục và không liên quan! Làm sao mà bạn ứng phó được với việc thiếu thực phẩm hoặc kiểm soát được cơn thịnh nộ khi liên tục bị cảnh sát quấy rối?

Công việc của tôi là vô ích và có hại. Tôi cũng chỉ kiếm được rất ít tiền khi làm công việc này, nhưng nó vẫn khiến tôi đau đớn sâu sắc khi nghĩ rằng mình không khác gì một tay ma cô nghèo.

Điều thú vị và quan trọng cần hiểu ý là nhiều nhân viên nhà nước cấp thấp khi làm những điều phi lý và kinh khủng dưới danh nghĩa “thủ tục hành chính” vẫn nhận thức rõ về những gì họ đang làm cũng như hậu quả thiệt hại gây ra cho người khác – dù vậy, họ vẫn phải giữ thái độ lạnh lùng khi tiếp xúc với công chúng. Một số nhân viên thì tìm cách hợp lý hóa điều này, một số khác xem đó là “thú vui hành là chính”. Nhưng nếu bất kỳ nạn nhân nào của hệ thống này thắc mắc: “Làm sao những người như vậy có thể

sống thanh thản?”, thì có thể thoải mái khi biết rằng, thực tế là trong nhiều trường hợp, người ta không thể thanh thản. Meena làm việc cho một hội đồng chính quyền địa phương ở một thị trấn Anh, nơi đôi khi được gọi là “khu ổ chuột ven biển”, công việc của cô là làm việc với người vô gia cư.

**Meena:** Công việc của tôi không phải là đề tư vấn hay giúp đỡ những người vô gia cư bằng mọi giá. Thay vào đó, tôi đã phải cố gắng thu thập giấy tờ của họ (các giấy tờ tùy thân, số an sinh xã hội, bằng chứng thu nhập,...) để đơn vị hỗ trợ người vô gia cư tạm thời có thể rút lại các phúc lợi nhà ở đã cấp cho họ. Họ có ba ngày để cung cấp thông tin. Nếu họ không thể, hoặc không cung cấp các giấy tờ cần thiết, tôi phải yêu cầu nhân viên phụ trách đuổi họ ra khỏi chỗ ở tạm thời. Rõ ràng, những người vô gia cư nghiện ma túy có xu hướng gặp khó khăn trong việc cung cấp bằng chứng về thu nhập, chưa kể nhiều thứ khác. Những đứa trẻ mười lăm tuổi bị cha mẹ bỏ rơi, các cựu chiến binh bị trầm cảm sau chiến tranh, và phụ nữ chạy trốn bạo lực gia đình cũng lâm vào tình huống như vậy.

Meena giải thích rằng, rốt cuộc vai trò của cô là đe dọa biến những người vô gia cư trước đây trở lại thành vô gia cư, “tất cả chỉ để một cơ quan này có thể đòi lại tiền từ cơ quan khác”. Chuyện đó là thế nào ư? Là “phá hủy tâm hồn”. Sau sáu tháng, cô đã không thể chịu đựng được nữa và bỏ việc.

Beatrice, người làm việc cho một chính quyền địa phương khác, cũng không thể tiếp tục làm sau khi chứng kiến các đồng nghiệp cười cợt vì những lá thư gửi cho người hưu trí có một lỗi được cố ý

viết như vậy để khiến người nhận thư hiểu sai ý, hòng cho phép hội đồng có cơ đòi tiền họ vì thanh toán chậm. Cô đã cố gắng phàn nàn với những người cấp cao hơn (“Chắc chắn đây là sai lầm!”), nhưng họ nhìn cô ấy như thể cô bị điên. Vì vậy, Beatrice đã chộp ngay lấy cơ hội khi có thể tìm được một công việc khác.

Phần lớn những gì xảy ra trong các văn phòng như vậy chỉ đơn giản là vô nghĩa, nhưng có thêm một cảm giác tội lỗi và hoảng sợ khi biết bạn có liên quan đến việc “tích cực” làm tổn thương người khác. Lý do của cảm giác tội lỗi là quá rõ. Điều này đã khoét sâu thêm nỗi khốn khổ của những người đang làm các công việc như vậy.

## Cuộc chiến tinh thần

Hãy để tôi kết luận chương này bằng cách trở lại chủ đề bạo lực tinh thần.

Như Meena có nói, thật khó mà tưởng tượng bất cứ thứ gì có thể hủy diệt linh hồn con người nhiều hơn là khi họ bị buộc phải nhẫn tâm thực hiện các hành vi quan liêu tùy tiện, chống lại ý chí của họ. Họ trở thành bộ mặt của cỗ máy mà chính họ coi thường, trở thành một con quái vật. Các con quái vật đáng sợ nhất trong các tiểu thuyết nổi tiếng không chỉ đơn giản là hăm he xé xác bạn, mà là biến bạn thành một con quái vật giống chúng – như ma cà rồng, xác sống, người sói. Chúng kinh hoàng vì chúng đe dọa không chỉ cơ thể mà cả tâm hồn bạn. Đây có lẽ là lý do tại sao thanh thiếu niên đặc biệt bị chúng hấp dẫn: Tuổi thanh thiếu niên

chính là lúc chúng ta lần đầu tiên đối mặt với thách thức làm thế nào để không biến thành những con quái vật mà mình coi khinh.

Những công việc vô tích sự hoặc xảo quyệt liên quan đến việc giả vờ phục vụ công chúng có lẽ là tồi tệ nhất, nhưng dường như tất cả công việc được đề cập trong chương này đều có thể được coi là hủy hoại linh hồn con người theo những cách khác nhau. Những công việc vô nghĩa thường xuyên gây ra cảm giác tuyệt vọng, chán nản và tự ghê tởm. Chúng là hình thức bạo lực tinh thần đánh thẳng vào bản chất ý nghĩa của việc làm người.

Dựa vào các lập luận của tôi trong chương trước – rằng toàn bộ tâm lý và thể chất của con người sẽ bị cuốn vào sự kết nối giữa họ với người khác, và bị cuốn vào ý thức của họ rằng mình có thể tạo ảnh hưởng đến thế giới – thì những công việc như vậy khó có thể là gì khác ngoài sự bạo lực tinh thần.

Tuy nhiên, điều này không có nghĩa là tâm hồn của chúng ta không có phương tiện để kháng cự. Có lẽ tôi nên kết thúc chương này bằng cách đề cập đến cuộc chiến tinh thần, và ghi lại một số người đã giữ mình “lành mạnh” bằng cách tham gia vào các dự án khác. Robin – người đã chỉnh màn hình máy tính của mình cho trông giống như anh đang lập trình dù thực tế là anh đang lướt web, sử dụng thời gian đó để biên tập miễn phí cho một số trang Wikipedia (bao gồm cả trang của tôi), và giúp duy trì một sáng kiến để thay thế tiền tệ. Những người khác bắt đầu kinh doanh, viết kịch bản phim và tiểu thuyết, hoặc bí mật điều hành các dịch vụ cung cấp người giúp việc.

Nhưng cũng có những người khác trốn tránh bằng cách chìm vào mơ mộng giữa ban ngày mà không chú ý gì đến thực tế xung

quanh, một cơ chế đối phó kinh điển dành cho những người bị kết án cả cuộc đời phải sống trong môi trường văn phòng vô bổ. Có lẽ không phải ngẫu nhiên mà ngày nay giấc mơ của nhiều người không phải là trở thành một phi công lái máy bay chiến đấu, cưới một hoàng tử, hoặc trở thành kẻ đánh cắp trái tim các thiếu nữ, mà là có được một công việc thú vị hơn. Ví dụ như Boris, người đang làm việc cho “một tổ chức quốc tế lớn” chuyên viết các báo cáo nhảm nhí. Đây là lời kể (rõ ràng là hơi tự chế giễu) của anh ấy:

**Boris:** Đây rõ là một công việc vô nghĩa vì tôi đã thử tất cả mọi thứ, sách tự phát triển bản thân, nghỉ giải lao trong lén lút, gọi cho mẹ tôi và khóc, nhận ra tất cả các lựa chọn cuộc sống của tôi toàn là rác rưởi – nhưng tôi vẫn tiếp tục làm vì tôi phải trả tiền thuê nhà.

Hơn nữa, tình huống này khiến tôi bị trầm cảm từ nhẹ đến nặng, buộc tôi phải hoãn lại tiếng gọi của cuộc đời mình: trở thành trợ lý cá nhân của những nghệ sĩ nổi tiếng như J.Lo hay Beyoncé. Tôi là người chăm chỉ, có mục tiêu rõ ràng nên tôi tin mình có thể đảm nhiệm tốt dạng công việc đó.

Tuy nhiên, hầu hết các lời chứng thực đều tập trung vào sự sáng tạo như một kiểu kháng cự – nhiều người cố gắng theo đuổi nghệ thuật, âm nhạc, hoặc viết văn, làm thơ, như là liều thuốc giải độc cho sự vô nghĩa của công việc “thực sự” có trả lương của họ. Rõ ràng, ở đây có thể xuất hiện yếu tố sai số do chọn mẫu: Phần lớn những lời chứng thực tôi nhận được đều đến từ những người theo dõi tôi trên Twitter, nhóm này có thể vừa có tính nghệ

thuật hơn, vừa tham gia chính trị nhiều hơn so với toàn bộ dân số chung. Vì vậy, tôi sẽ không suy đoán về mức độ phổ biến của nó. Tuy nhiên, tôi nhận thấy có một số mô hình thú vị nhất định xuất hiện.

Ví dụ, người lao động được thuê vì một kỹ năng nhất định, nhưng sau đó họ không được phép thực hiện kỹ năng đó, đến lúc họ phát hiện mình có thời gian rảnh thì họ cũng hiếm khi lén lút thực hiện kỹ năng ấy của mình, mà họ hầu như luôn luôn làm một cái gì đó khác. Chúng ta đã đọc trong **Chương 3** câu chuyện Ramadan, viên kỹ sư mơ ước làm việc ở lĩnh vực khoa học và công nghệ tiên tiến, chỉ đơn giản là từ bỏ khi phát hiện ra mình được yêu cầu ngồi làm việc giấy tờ cả ngày. Thay vì theo đuổi các dự án khoa học, anh ta đã đắm chìm vào phim ảnh, tiểu thuyết và lịch sử của các phong trào xã hội Ai Cập. Dưới đây là câu chuyện điển hình. Faye, người đang suy nghĩ viết một cuốn sách nhỏ về chủ đề “làm sao để giữ cho tâm hồn của bạn được nguyên vẹn trong môi trường công sở”, đã trở lại với âm nhạc:

**Faye:** Cái người nhạc sĩ tuyệt vọng trong tôi đã tìm cách âm thầm học nhạc trong khi bị mắc kẹt tại bàn làm việc của công ty. Tôi nghiên cứu âm nhạc truyền thống Ấn Độ trong một thời gian và đã thuộc nằm lòng hai trong số các hệ thống nhịp điệu của họ. Cách tiếp cận của Ấn Độ là trừu tượng, dùng số và không dùng chữ, và vì vậy, nó mở ra cho tôi những cách để thực hành một cách âm thầm và vô hình trong đầu.

Điều này có nghĩa là tôi có thể ứng biến sáng tác âm nhạc khi ngồi trong văn phòng, và thậm chí kết hợp với các yếu tố đầu vào từ thế giới xung quanh. Bạn có thể biến tiếng đồng hồ tích

tắc trong các cuộc họp buồn tẻ hoặc biến một số điện thoại thành một bài thơ có nhịp điệu. Bạn có thể dịch các âm tiết của tên doanh nghiệp thành hip-hop. Điều này đã tạo nên một lá chắn cho sự nhàm chán ở chỗ làm. Thậm chí vài tháng trước tôi còn nói chuyện với bạn bè về việc sử dụng các trò chơi nhịp điệu để giảm bớt sự nhàm chán nơi công sở, chứng minh các bạn có thể biến một cuộc họp buồn tẻ thành một tác phẩm nhạc funk.

Lewis, người tự mô tả mình là một “nhân viên ngân hàng đầu tư giả mạo” cho một công ty tư vấn tài chính ở Boston, đang soạn một vở kịch. Khi anh nhận ra vai trò của mình trong công ty là vô nghĩa, anh bắt đầu mất động lực cũng như mất khả năng tập trung trong một hoặc hai tiếng mà anh thực sự phải làm việc mỗi ngày. Sếp của anh là người chú trọng thời gian và vẻ ngoài hơn là năng suất làm việc, nên cô ta không bận tâm chuyện Lewis làm gì, miễn là anh ta không rời khỏi văn phòng trước cô ta. Tuy vậy, anh ta nói là chính cảm giác tội lỗi phức tạp đã đưa anh đến với một phương tiện hòng anh có thể tiếp tục làm việc.

**Lewis:** Hạnh phúc thay, tôi có một cái bàn và rất nhiều thời gian nhảm nhí đầy cảm giác tội lỗi. Vì vậy, trong ba tháng qua, tôi đã sử dụng thời gian đó để viết vở kịch đầu tiên của mình. Kỳ lạ thay, sự sáng tạo lại ra đời từ sự cưỡng ép hơn là từ khát vọng. Tôi thấy mình làm việc có năng suất và hiệu quả hơn một chút sau khi đã viết xong một phân cảnh hoặc một đoạn đối thoại.

Faye và Lewis là các trường hợp bất thường. Lời than phiền phổ biến nhất từ những người bị mắc kẹt trong các văn phòng và

không làm gì cả ngày là họ thấy rất khó tận dụng thời gian cho bất cứ điều gì có giá trị. Có lẽ người ta đã hình dung rằng nếu hàng triệu thanh niên nam nữ được giáo dục tốt, không bị vướng bận trách nhiệm công việc và có quyền truy cập Internet – kho lưu trữ gần như toàn bộ kiến thức và thành tựu văn hóa của con người – thì họ có thể tạo ra thứ gì đó giống như thời kỳ phục hưng. Nhưng thực tế thì không có gì gần giống như vậy xảy ra, mà thay vào đó là sự bùng nổ của mạng xã hội (Facebook, YouTube, Instagram, Twitter), các hình thức truyền thông điện tử cho phép người ta tiêu tốn thời gian trong khi giả vờ làm một cái gì đó khác. Tôi tin đây là lý do chính mà mạng xã hội phát triển mạnh mẽ, đặc biệt là khi người ta xem xét nó dưới góc độ không chỉ là sự gia tăng các công việc vô nghĩa mà còn là gia tăng quá trình nhảm nhí hóa các công việc thực sự.

Như chúng ta đã thấy, các công việc vô nghĩa khác nhau sẽ có các điều kiện cụ thể khác nhau. Một số người lao động bị giám sát liên tục; những người khác vẫn phải làm việc nhưng ít nhiều được tự do hơn; và phần lớn là rơi vào khoảng giữa. Tuy nhiên, ngay cả trong trường hợp tốt nhất thì người lao động vẫn phải tốn một số năng lượng nhất định để quan sát, cảnh giác, duy trì một vẻ ngoài giả tạo không lộ liễu, thiếu khả năng hợp tác với người khác,... – tất cả điều này đẩy người ta nhiều hơn vào thế giới của các trò chơi điện tử, YouTube, các meme và những cuộc tranh cãi trên Twitter hơn là lập các ban nhạc rock, làm thơ hoặc tham gia nhà hát thực nghiệm như thời kỳ phục hưng. Những gì chúng ta đang chứng kiến là sự phát triển của những hình thức văn hóa đại chúng mà nhân viên văn phòng có thể sản xuất và tiêu thụ trong quãng thời gian mà họ cóp nhặt lén lút ở chỗ làm, nơi mà ngay cả

khi họ không có việc gì để làm thì họ vẫn không thể thừa nhận điều đó một cách công khai.

Một số người than vãn với tôi rằng họ đơn giản không thể theo đuổi các hình thức nghệ thuật truyền thống trong điều kiện nhảm nhí. Padraigh tốt nghiệp trường nghệ thuật Ireland. Anh có một công việc vô tích sự tại một công ty đa quốc gia về công nghệ. Anh đã buộc phải từ bỏ tiếng gọi của đời mình do sự phức tạp của hệ thống phúc lợi và thuế của Ireland – thứ mà theo anh, khiến cho ta gần như không thể tự làm chủ trừ khi đã giàu có sẵn rồi.

**Padraigh:** Thứ giết tôi chính là ngoài công việc, tôi không thể vẽ, không thể tuân theo những thôi thúc sáng tạo của mình để vẽ hoặc tạo ra những ý tưởng trên khung vải. Trong thời gian thất nghiệp tôi đã tập trung vẽ, nhưng hội họa không giúp tôi có tiền. Còn bây giờ thì tôi có tiền nhưng lại không có thời gian, năng lượng hoặc không gian để sáng tạo.

Padraigh vẫn cố duy trì đời sống chính trị là một người vô chính phủ, quyết tâm phá hủy hệ thống kinh tế đã không cho phép anh theo đuổi ước mơ của cuộc đời mình. Trong khi đó, James, một trợ lý pháp lý ở New York, đã giảm các hành động phản kháng sao cho khéo léo hơn.

**James:** Sau khi làm việc cả ngày trong môi trường văn phòng nhàm chán, tôi đã quá mệt mỏi để làm bất cứ điều gì ngoài việc phung phí thời gian trên các phương tiện truyền thông vô bổ. Và đôi khi, vâng, tôi cảm thấy khá chán nản về tất cả: sự cô lập, vô ích, mệt mỏi. Hành động nổi loạn nho nhỏ của tôi là đeo chiếc cài

áo hình ngôi sao màu đen và đồ<sup>10</sup> đi làm mỗi ngày – họ không hề biết gì về chuyện đó cả”.

Cuối cùng, một nhà tâm lý học người Anh, người đã bị sa thải khỏi công việc giáo viên và sau đó đã được tuyển dụng lại vào vị trí “Chuyên viên Đánh giá Dự án” để xác định những ảnh hưởng của chuyện sa thải giáo viên, cho biết:

**Harry:** Tôi ngạc nhiên khi thấy mình rất khó khăn sắp xếp lại thời gian cho công việc đang được trả lương. Tôi cảm thấy tội lỗi nếu mình lảng tránh công việc vô nghĩa và sử dụng thời gian đó để viết một cuốn tiểu thuyết. Tôi thấy có trách nhiệm phải làm hết sức mình để thực hiện các nhiệm vụ mà tôi đã ký hợp đồng để thực hiện – ngay cả khi tôi biết những thứ đó là hoàn toàn vô ích.

**David:** Bạn biết đấy, đó là chủ đề luôn xuất hiện trong những lời chứng mà tôi đọc được: Công việc thật tuyệt vời vì bạn được trả rất nhiều tiền để làm ít hoặc không làm gì cả và bạn cũng không bị ép phải giả vờ làm việc. Nhưng điều đó vẫn khiến mọi người phát điên vì họ không thể tìm ra cách chuyển thời gian và năng lượng vào bất cứ thứ gì khác.

**Harry:** Vâng, đây là một điều giúp khẳng định các nhận định này. Những ngày này, tôi làm Quản lý Đào tạo ở một hãng xe buýt. Tất nhiên, công việc này chẳng có gì hào nhoáng nhưng nó có mục đích. Và tôi cũng làm thêm nhiều công việc tự do khác trong niềm vui thích (viết truyện ngắn, viết báo), khác hẳn so với thời gian khi còn đảm nhận công việc hoàn toàn vô nghĩa đó.

Những người lao động vượt qua được sự hủy hoại tinh thần do các công việc vô nghĩa gây ra là những người đã tìm được cách để giảm thời gian làm công việc đó xuống còn một hoặc hai ngày một tuần. Không cần phải nói nhiều vì điều này cực kỳ khó khăn, và thường là không thể, bởi vì lý do tài chính hoặc sự nghiệp. Về vấn đề này thì câu chuyện của Hannibal có thể xem là ví dụ thành công điển hình. Bạn đọc có thể nhớ lại Hannibal là người viết báo cáo nhằm nhí cho các cơ quan tiếp thị với mức giá 12.000 bảng Anh/báo cáo. Anh cố gắng hạn chế công việc này xuống còn một ngày một tuần, anh dành các ngày còn lại trong tuần để theo đuổi các dự án mà anh cho là hoàn toàn xứng đáng nhưng chúng lại không có nguồn tài chính:

**Hannibal:** Một trong những dự án mà tôi đang thực hiện là tạo thuật toán xử lý hình ảnh để đọc các kết quả chẩn đoán chi phí thấp cho bệnh nhân lao ở các nước đang phát triển. Lao là một trong những kẻ giết người nhiều nhất thế giới, gây ra một triệu rưỡi ca tử vong mỗi năm và bất cứ lúc nào cũng có tám triệu người có thể nhiễm bệnh. Chẩn đoán vẫn là một vấn đề quan trọng. Vì vậy, chỉ cần bạn cải thiện được quá trình điều trị cho 1% trong số tám triệu bệnh nhân mắc bệnh, thì bạn đã có thể cứu sống hàng chục nghìn người mỗi năm. Chúng tôi đã tạo ra sự khác biệt. Công việc này có lợi cho tất cả những người có liên quan. Nó khó khăn về mặt kỹ thuật, liên quan đến việc giải quyết vấn đề và hợp tác làm việc để đạt được mục tiêu lớn hơn mà tất cả mọi người đều tin tưởng. Đó hoàn toàn trái ngược với công việc vô nghĩa. Tuy nhiên, chúng tôi hầu như không thể gây quỹ được bao nhiêu để làm việc này.

Ngay cả sau khi dành nhiều thời gian và sức lực để thuyết phục các nhà quản lý điều hành trong ngành y tế rằng dự án có những khoản phụ có khả năng sinh lợi, thì Hannibal cũng chỉ gây quỹ đủ để trả các chi phí của dự án chứ không đủ để trả lương cho những người làm việc cho dự án, bao gồm cả chính anh. Vì vậy, Hannibal đành phải viết một mớ hồ lộn từ vô nghĩa cho các diễn đàn tiếp thị để kiếm tiền tài trợ cho một dự án thực sự sẽ cứu sống mạng người.

**Hannibal:** Mỗi khi có cơ hội, tôi hỏi những người làm PR hay làm cho các công ty dược phẩm toàn cầu xem họ nghĩ gì về tình trạng này và phản ứng của họ rất thú vị. Nếu tôi hỏi những người trẻ hơn tôi, họ có xu hướng nghĩ rằng tôi đang đặt cho họ một loại thử thách nào đó hoặc cố gắng lật tẩy họ, hoặc có lẽ tôi chỉ cố làm cho họ thừa nhận rằng những gì họ làm là vô giá trị để rồi tôi có thể thuyết phục ông chủ của họ rằng họ là người dư thừa. Còn nếu tôi hỏi những người có nhiều thâm niên hơn mình thì họ thường bắt đầu bằng cách nói điều gì đó rất khuôn mẫu theo kiểu “Chào mừng đến với thế giới thực”, cứ như tôi là một thằng nhóc mới vào đời, cần phải “tự hiểu lấy”. Trên thực tế, tôi thường tính họ một số tiền rất lớn để viết báo cáo nhằm nhí, vì vậy tôi thường phát hiện ra họ có một khoảnh khắc suy tư khi tự hỏi rằng ai mới thực sự là người “không hiểu”.

Hannibal là người dẫn dắt trò chơi của mình: Anh là một nhà nghiên cứu tài ba, người có thể tự tin bước đi trong hành lang của các tập đoàn đầy quyền lực. Anh ấy cũng nhận thức được rằng

trong thế giới chuyên nghiệp, biết nhập vai là tất cả: Người ta luôn coi trọng hình thức hơn nội dung và tất cả các dấu hiệu đều cho thấy anh có kỹ năng nhập vai hoàn hảo. Vì vậy, anh xem các hoạt động nhằm nhí của mình về cơ bản là một trò lừa đảo. Anh thậm chí thấy mình là một Robin Hood thời hiện đại trong một thế giới mà như anh nói “Chỉ đơn giản làm một việc gì đó có ý nghĩa đã là cách mạng”.

Trường hợp như Hannibal là lý tưởng nhất. Còn có những người khác chuyển sang chính trị. Hoạt động chính trị cực kỳ có lợi cho sức khỏe thể chất và tinh thần của người lao động, và so với các hoạt động sáng tạo thì chính trị phù hợp với tính chất phân mảnh thời gian của công việc văn phòng hơn. Tuy nhiên, người lao động cảm xúc, vốn cần cân bằng giữa các đam mê có ý nghĩa với công việc vô nghĩa, thường rất khó hoạt động chính trị. Tôi đã đề cập đến các vấn đề sức khỏe liên quan đến công việc của Nouri, và sức khỏe của anh đã bắt đầu cải thiện rõ rệt khi anh bắt tay vào thành lập công đoàn tại công ty của mình. Nó đòi hỏi kỷ luật tinh thần nhất định, vâng, nhưng gần như không nhiều bằng kỷ luật tinh thần cần thiết để hoạt động hiệu quả trong môi trường công ty áp lực cao, nơi người ta biết công việc của mình không có tác dụng gì cả:

**Nouri:** Tôi đã từng “phát điên” thật sự khi đi làm. Loại bỏ “bản ngã” và trở thành một thứ có thể làm cái công việc ngớ ngẩn này. Sau ngày làm việc, tôi lại cần một ngày để phục hồi, để nhớ tôi là ai (Nếu không làm như vậy thì tôi đã trở thành một người cứng nhắc, đáng ghét, luôn tức giận vì những điều nhỏ nhặt).

Vì vậy, tôi đã phải tìm tất cả các loại kỹ thuật tinh thần để làm cho công việc của mình có thể chịu đựng được. Động lực hiệu quả nhất là thời hạn công việc và cơn thịnh nộ. (Ví dụ, giả vờ như tôi bị người khác coi thường, thế là tôi “cho họ thấy” năng suất tuyệt vời của mình). Nhưng tôi nhanh chóng bị mất thăng bằng.

Ngược lại, tôi có thể thức khuya hàng giờ để làm việc với các công cụ tổ chức nơi làm việc, như dạy cho đồng nghiệp cách thương lượng, lập trình, quản lý dự án. Khi đó tôi đã được hoàn toàn là chính mình. Trí tưởng tượng và logic của tôi đã làm việc thật nhịp nhàng.

Nouri cũng đã được trải nghiệm làm một việc gì đó đầy ý nghĩa cũng như hoàn toàn khác biệt so với công việc vô nghĩa thường ngày của mình. Không giống như Hannibal, Nouri không làm việc với một đội nhóm nào cả, nhưng khi làm việc vì một mục đích có ý nghĩa lớn hơn, anh thấy bản thân mình được khôi phục lại các phần tâm hồn đã bị phân mảnh.

**Nouri:** Tôi bắt đầu giới thiệu bản thân mình với mọi người bằng cách nói rằng lập trình là công việc hằng ngày của tôi và người tổ chức nơi làm việc mới là công việc thực sự của tôi.

Gần đây, tôi tìm được một người rất giống tôi trên mạng. Chúng tôi đã trở thành những người bạn thân, rất thân và vào tuần trước, tôi thấy việc “đi làm” trở nên dễ dàng hơn rất nhiều. Tôi nghĩ mình được như vậy là vì có người hiểu mình. Đối với tất cả những người bạn “thân” khác của tôi, tôi là một người “tuyên truyền” – bởi vì đơn giản là họ không hiểu những điều mà

tôi quan tâm. Thậm chí mắt họ còn lảng đi khi tôi đề cập đến hoạt động của mình.

Những câu chuyện này chứng minh rằng ta vẫn có thể tìm thấy mục đích và ý nghĩa mặc dù phải làm công việc vô nghĩa tồi tệ nhất. Cũng cần làm rõ rằng để đạt điều này, ta phải làm rất nhiều thứ. “Nghệ thuật trốn việc” có thể được phát triển mạnh và thậm chí được tôn vinh trong tầng lớp người lao động, nhưng việc trốn tránh đúng cách đòi hỏi người lao động phải thực sự tốn nhiều công sức hơn.

Trong một công việc thực sự nhảm nhí, người lao động thường hoàn toàn không biết họ thực sự phải làm gì, họ không biết có thể hỏi ý kiến của ai và được phép hỏi cái gì, họ không biết mình phải giả vờ làm việc ở mức độ nào và trong tình huống nào, và họ cũng không biết mình được phép hoặc không được phép làm cái gì. Đây là một tình huống vô cùng khổ sở. Những ảnh hưởng đến sức khỏe và lòng tự trọng thường rất tàn khốc. Sức sáng tạo và trí tưởng tượng cũng sụp đổ.

Không phải vô lý mà tôi gọi các hậu quả này là bạo lực tinh thần. Thứ bạo lực này đã ảnh hưởng đến văn hóa của chúng ta, đến sự nhạy cảm của chúng ta. Và trên hết, nó đã ảnh hưởng đến thế hệ trẻ của chúng ta. Cụ thể là giới trẻ ở châu Âu và Bắc Mỹ, nhưng ngày càng lan rộng ra khắp thế giới, đang được chuẩn bị tâm lý cho những công việc vô dụng, được đào tạo cách giả vờ làm việc, và sau đó, bằng nhiều cách khác nhau, họ được phân bổ vào những công việc mà hầu như không ai thực sự tin rằng chúng đem lại bất kỳ ý nghĩa gì cho thế giới.

Tại sao điều này xảy ra, và bằng cách nào mà tình trạng này lại trở nên bình thường hoặc thậm chí được khuyến khích? Chúng ta sẽ khám phá các vấn đề này trong **Chương 5**. Nó cần được giải quyết, bởi vì đây thực sự là một vết sẹo trong tâm hồn của chúng ta.

## CHƯƠNG 5

### SỰ BÙNG PHÁT CỦA CÔNG VIỆC VÔ NGHĨA

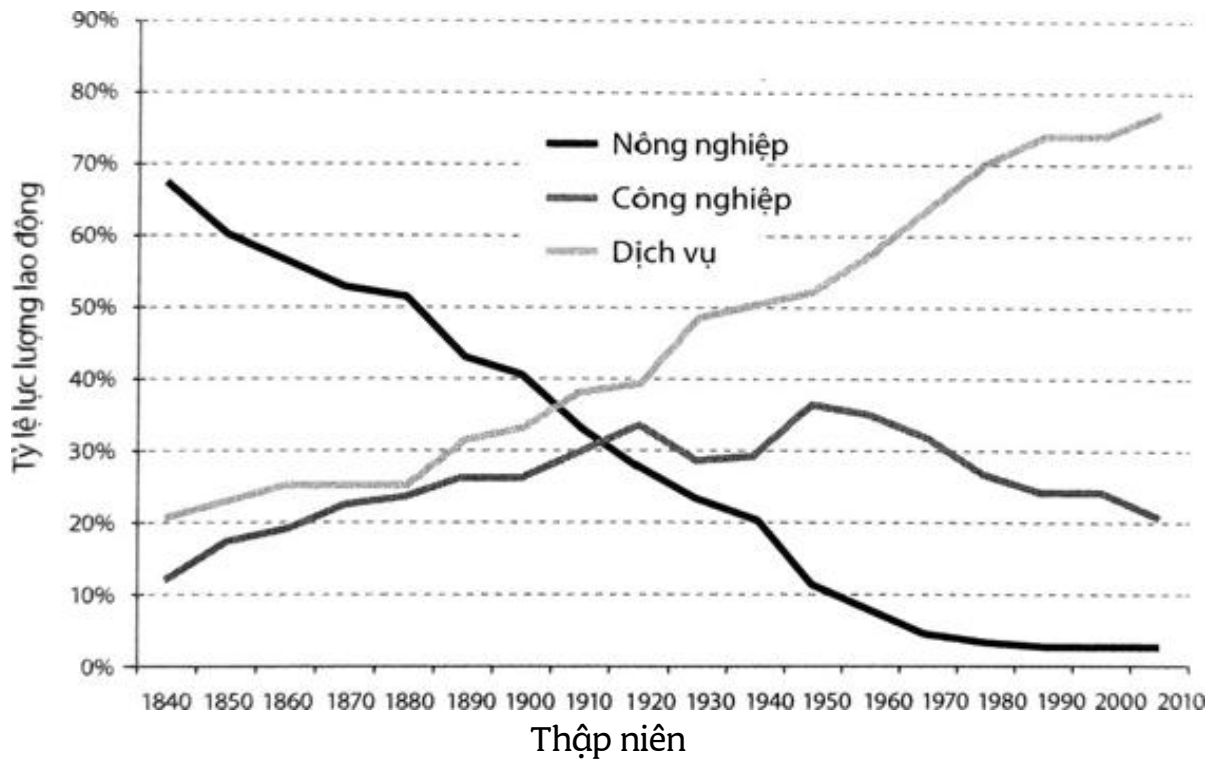
Nếu các chương trước chỉ mới mô tả các hình thức công việc vô nghĩa đang tồn tại trong xã hội – thậm chí ngay từ buổi bình minh của chủ nghĩa tư bản – thì vấn đề đã đủ đau khổ lắm rồi. Nhưng tình hình thực tế hiện nay còn thảm khốc hơn nhiều. Chúng ta có nhiều lý do để tin rằng trong những năm gần đây, tổng số công việc vô nghĩa, và tỷ lệ các công việc được chính những người làm nó coi là nhảm nhí, đã tăng lên nhanh chóng, đồng thời, mức độ nhảm nhí cũng gia tăng đáng kể. Nói cách khác, vấn đề được thảo luận trong cuốn sách này của tôi không chỉ là một khía cạnh của thế giới công việc bị bỏ quên bấy lâu nay mà nó còn là một vấn đề xã hội thực sự. Các nền kinh tế trên thế giới ngày càng trở thành các cỗ máy khổng lồ, sản xuất ra những thứ vớ vẩn.

Tại sao chuyện này lại xảy ra? Và tại sao công chúng rất ít quan tâm đến nó? Theo tôi, một lý do mà nó ít được thừa nhận là vì căn cứ theo hệ thống kinh tế hiện tại của chúng ta thì điều này không được phép xảy ra. Nó cũng tương tự như chuyện có rất nhiều người cảm thấy không vui khi được trả tiền để không làm gì, điều đó đã thách thức các giả định của chúng ta về bản chất con người và về cách thức vận hành buộc phải có của nền kinh tế thị trường. Không ai nhận thấy vấn đề của công việc vô nghĩa là vì mọi người từ chối tin rằng chủ nghĩa tư bản lại *có thể* tạo ra kết quả như vậy.

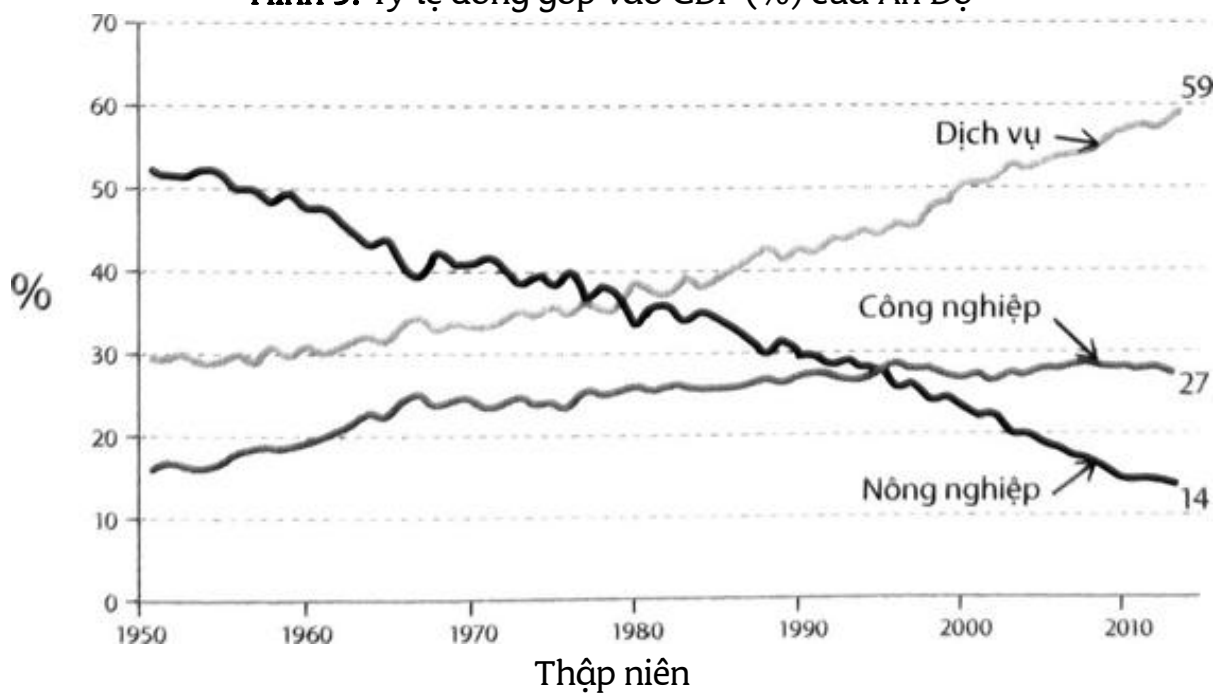
Một lý do khác khiến mọi người không nhận ra được hiện tượng này là do chúng ta đã phát triển được một cách để nói về những thay đổi thuộc về bản chất của việc làm. Cách nói này đã giúp giải thích cho rất nhiều điều mà chúng ta nghe và thấy, dù trên thực tế thì nó lại là sự lừa dối sâu sắc. Tôi đang đề cập đến sự phát triển của cái gọi là “nền kinh tế dịch vụ”. Từ những năm 1980, sự thay đổi trong cơ cấu việc làm đã thừa nhận một xu hướng toàn cầu, đặc biệt ở các nước giàu, là sự sụt giảm đều đặn của ngành nông nghiệp và sản xuất, kèm theo sự gia tăng đều đặn của ngành “dịch vụ”. Ví dụ ở đây là một bảng phân tích về lực lượng lao động theo ngành ở Hoa Kỳ (xem **Hình 2**).

Thông thường, người ta cho rằng sự suy giảm của ngành sản xuất đơn giản là vì các nhà máy được chuyển sang các nước nghèo hơn. Ở một mức độ nào đó thì điều này đúng. Nhưng điều thú vị là chúng ta cũng quan sát được xu hướng thay đổi tương tự trong cơ cấu việc làm ở ngay các quốc gia mà nhà máy được xuất khẩu đến đấy, Ấn Độ là một ví dụ (xem **Hình 3**).

**Hình 2.** Phân phối lực lượng lao động theo ngành từ 1840-2010



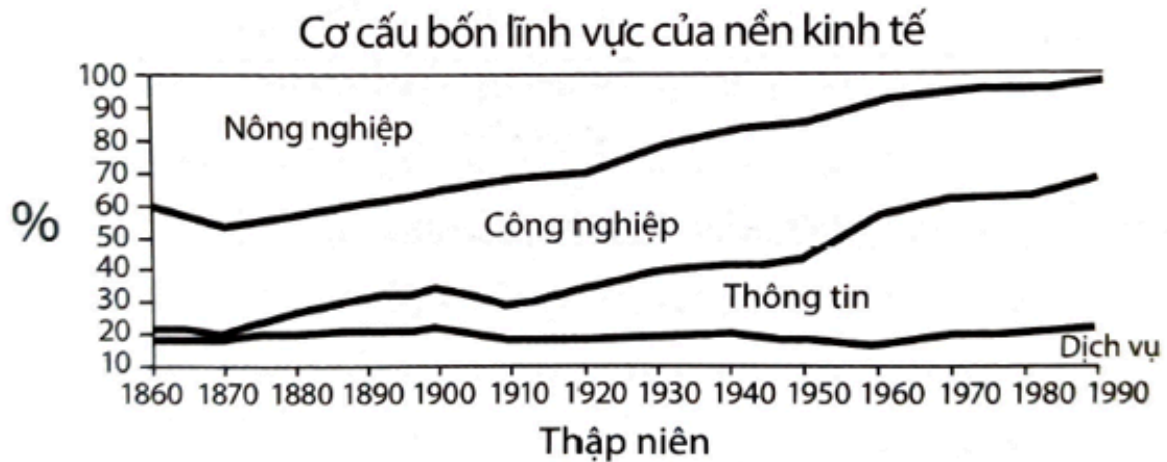
Hình 3. Tỷ lệ đóng góp vào GDP (%) của Ấn Độ



Số lượng việc làm trong ngành công nghiệp không đổi hoặc tăng

nhẹ, nhưng xét về toàn cảnh thì không có gì khác biệt so với các nước xuất khẩu nhà máy.

**Hình 4.** Thông tin là một thành phần của nền kinh tế



Vấn đề thực sự ở đây là chính ở khái niệm về một “nền kinh tế dịch vụ”. Có một lý do khiến tôi đặt thuật ngữ này trong dấu ngoặc kép. Khi chúng ta mô tả nền kinh tế của một quốc gia bị chi phối bởi ngành dịch vụ, thì điều đó gây ấn tượng rằng mọi người ở quốc gia đó đang tự hỗ trợ nhau bằng cách phục vụ lẫn nhau những ly cà phê hoặc món tương tự. Tất nhiên, điều này không đúng. Vậy họ có thể làm gì khác? Khi các nhà kinh tế nói về một lĩnh vực ngành

nghe thứ tư (sau nông nghiệp, sản xuất và cung cấp dịch vụ), họ thường định nghĩa nó là FIRE (Finance: tài chính, Insurance: bảo hiểm, Real Estate: bất động sản). Vào năm 1992, Robert Taylor, một nhà khoa học thư viện, cho rằng sẽ hữu ích hơn khi định nghĩa lĩnh vực đó là công việc thông tin (information work). Các kết quả đã thể hiện rõ (xem **Hình 4**).

Như chúng ta có thể thấy, ngay cả vào năm 1990, chỉ có một tỷ lệ khá nhỏ lực lượng lao động trong những nghề như phục vụ bàn, thợ cắt tóc, nhân viên bán hàng, và những nghề tương tự. Tỷ lệ này cũng duy trì ổn định ở mức khoảng 20% trong hơn một thế kỷ. Phần lớn những công việc khác thuộc lĩnh vực dịch vụ là nhà quản trị, chuyên gia tư vấn, nhân viên văn phòng và kế toán, chuyên gia công nghệ thông tin và những nghề tương tự. Đây cũng là phần đang thực sự gia tăng của lĩnh vực dịch vụ – và tăng khá mạnh từ những năm 1950 trở đi. Theo hiểu biết của tôi thì cho đến nay vẫn chưa có ai nghiên cứu vấn đề này, tỷ lệ công việc trong ngành thông tin đã tăng lên nhanh chóng trong nửa sau của thế kỷ XX. Có vẻ hợp lý để kết luận rằng xu hướng này sẽ còn tiếp tục, và phần lớn các công việc dịch vụ mới, được thêm vào nền kinh tế, thực sự đều cùng một thể loại.

Tất nhiên, đây chính xác là khu vực sinh sôi nảy nở những công việc vô nghĩa. Rõ ràng, không phải tất cả người lao động làm về thông tin đều cảm thấy họ đang làm chuyện nhảm nhí (phân loại của Taylor bao gồm cả các nhà khoa học, giáo viên và thủ thư), và không có nghĩa là tất cả những người cảm thấy họ đang làm những chuyện nhảm nhí đều làm công việc trong ngành thông tin. Nhưng nếu các cuộc khảo sát của chúng ta có thể tin cậy được, thì rõ ràng là phần lớn những người làm công việc thuộc nhóm công việc thông

tin đều cảm thấy rằng nếu công việc của họ biến mất thì cũng không ảnh hưởng gì mấy đối với thế giới.

Tôi nghĩ cần nhấn mạnh điều này bởi lẽ bất chấp việc thiếu số liệu thống kê, chúng ta đã có rất nhiều cuộc thảo luận từ những năm 1990 về sự gia tăng của các công việc liên quan đến thông tin và ảnh hưởng của chúng đối với xã hội. Một số người, như cựu Bộ trưởng Lao động Hoa Kỳ Robert Reich, đã nói về sự trỗi dậy một tầng lớp trung lưu của “các nhà phân tích mang tính biểu tượng” sành công nghệ mới, đe dọa lấy đi tất cả lợi ích của tầng trưởng và khiến tầng lớp lao động lỗi thời trở nên nghèo khổ. Những người khác thì nói về “lao động trí thức” và “xã hội thông tin”. Một số người theo chủ nghĩa Marx thậm chí còn bị thuyết phục rằng những hình thức mới của “lao động phi vật chất” – được tìm thấy ở lĩnh vực tiếp thị, giải trí và kinh tế kỹ thuật số – đã trở thành những điểm mới tạo ra giá trị – dẫn đến những lời tiên tri về cuộc nổi loạn cuối cùng của giai cấp vô sản kỹ thuật số<sup>11</sup>. Hầu như tất cả mọi người đều cho rằng sự gia tăng của những công việc như vậy có liên quan đến sự gia tăng của tư bản tài chính – ngay cả khi các chuyên gia không có sự đồng thuận về việc chuyện đó xảy ra thế nào.

Ngày nay, thật khó có thể nhớ lại cái hào quang thần bí đã bao trùm ngành tài chính trong những năm trước năm 2008. Các nhà tài chính đã cố gắng thuyết phục công chúng – và cả các nhà lý luận xã hội (tôi nhớ rõ như vậy) – rằng với các công cụ có độ phức tạp đến mức chỉ nhà vật lý thiên văn mới hiểu nổi như nghĩa vụ nợ thế chấp (collateralized debt obligation) và thuật toán giao dịch tốc độ cao, họ đã tạo ra được giá trị từ hư không theo những cách mà người khác thậm chí còn không dám tìm hiểu. Y như những nhà giả kim hiện đại vậy. Sau đó, tất nhiên đã xảy ra sự cố, và hóa ra

hầu hết các công cụ là lừa đảo. Nhiều cái thậm chí còn chẳng phải là mảnh lừa đảo tinh vi gì. Theo một cách nào đó, người ta có thể lập luận rằng toàn bộ lĩnh vực tài chính là một loại lừa đảo, vì dù nó có vẻ như hướng các khoản đầu tư vào các cơ hội có lợi trong thương mại và công nghiệp, thực tế nó không làm như vậy. Phần lớn lợi nhuận của nó đến từ việc thông đồng với chính phủ để tạo ra các hình thức nợ khác nhau, rồi sau đó giao dịch và thao túng. Tất cả những gì tôi thực sự tranh luận trong cuốn sách này là: Cũng như những gì ngành tài chính làm về cơ bản chỉ là trò ảo thuật, hầu hết các công việc trong lĩnh vực thông tin cũng như thế.

Nhưng ở đây, chúng ta cần trở lại câu hỏi đã được nêu ra trong chương trước: Nếu đây là trò gian lận, vậy thì chính xác là ai đang lừa ai?

## Lời giải thích xã hội học cho hiện tượng công việc vô nghĩa

Trong chương này, tôi muốn đề cập đến sự gia tăng của các công việc vô nghĩa và đề xuất một số lý do để giải thích cho điều này.

Tất nhiên, trong các chương trước, đặc biệt là Chương 2, chúng ta đã xem xét một số nguyên nhân trực tiếp hơn đã tạo ra các việc làm vô nghĩa: Các nhà quản lý mà uy tín được đánh giá dựa trên tổng số trợ lý hành chính hoặc số lượng nhân viên cấp dưới; quản lý kém; luồng thông tin kém. Đó là những điều quan trọng để hiểu một cách khái quát về hiện tượng, nhưng chúng không thực sự giải thích được hiện tượng. Chúng ta vẫn cần phải giải đáp tại sao các động lực tổ chức tồi tệ như vậy lại có xu hướng xảy ra trong năm 2015 hơn là vào năm 1915, hay 1955. Đã có một sự thay đổi trong văn

hóa tổ chức, hay một cái gì đó sâu sắc hơn? Có lẽ nào đó là sự thay đổi trong chính quan niệm của chúng ta về công việc?

Ở đây, chúng ta đang phải đối mặt với một vấn đề kinh điển trong lý thuyết xã hội: vấn đề về các mức độ của mối quan hệ nhân quả. Trong thế giới thực, khi có bất kỳ sự kiện nào xảy ra, người ta có nhiều lý do khác nhau để giải thích vì sao nó đã xảy ra. Đến lượt các lý do này lại có thể được sắp xếp thành các loại lý do khác nhau. Nếu tôi bị rơi vào một cái hố ga đang mở, người ta có thể nói là do tôi lơ đãng. Nhưng nếu chúng ta phát hiện có sự gia tăng thống kê đột ngột về số lượng người rơi vào hố ga ở một thành phố nhất định, thì người ta phải tìm một cách giải thích khác – phải hiểu tại sao tỷ lệ lơ đãng lại tăng lên ở thành phố đó, hoặc tại sao có nhiều hố ga không được đậy nắp. Đây là một ví dụ bất thường có chủ đích. Hãy xem xét một ví dụ khác nghiêm túc hơn.

Ở cuối chương trước, Meena lưu ý rằng dù có nhiều người vô gia cư có tiền sử nghiện rượu, nghiện các chất gây nghiện hoặc có những nhược điểm khác, thì vẫn còn nhiều người vô gia cư là thanh thiếu niên bị bỏ rơi, cựu chiến binh bị trầm cảm hoặc phụ nữ đang chạy trốn bạo lực gia đình. Nếu bạn chọn ngẫu nhiên một người đang ngủ trên đường phố hoặc trong nhà trú ẩn và kiểm tra lịch sử cuộc sống của người ấy, chắc chắn bạn sẽ thấy một vài yếu tố như vậy, và thường đi kèm với nhiều chuyện không may khác.

Vậy thì chúng ta không thể cho là một người phải ngủ trên đường phố chỉ vì họ có vấn đề về đạo đức. Tuy nhiên, cho dù tất cả những người ngủ trên đường phố thực sự là có vấn đề về đạo đức (theo một cách nào đó), thì bấy nhiêu cũng không đủ để giải thích cho sự tăng và giảm mức độ người vô gia cư trong các thời kỳ khác nhau, hoặc tại sao ở cùng một thời điểm mà các quốc gia lại có tỷ

lệ người vô gia cư khác nhau. Đây là điểm chính yếu. Sau cùng, hãy xem xét vấn đề theo chiều ngược lại. Nhiều nhà đạo đức học ở khắp các thời đại đã lập luận rằng sở dĩ người nghèo nghèo vì tinh thần đạo đức của họ không tốt. (Chúng ta thường được gợi ý rằng rất dễ tìm thấy ví dụ về những người vốn sinh ra trong nghèo khó, nhưng cuối cùng đã trở nên giàu có nhờ sự nghiêm khắc, quyết đoán và tinh thần kinh doanh). Vậy thì, rõ ràng người nghèo vẫn nghèo vì họ đã không chịu nỗ lực như lẽ họ đã *có thể* làm được. Điều này nghe có vẻ thuyết phục nếu bạn chỉ nhìn vào từng cá nhân. Nhưng nó không còn thuyết phục nữa khi người ta kiểm tra số liệu thống kê so sánh và nhận ra rằng tỷ lệ người di chuyển lên được tầng lớp kinh tế hoặc xã hội cao hơn có biến động đáng kể theo thời gian. Có phải chỉ là người Mỹ nghèo của thập niên 1930 có ít năng lượng tích cực hơn so với những thập niên trước đó? Hay nó có liên quan gì đấy đến cuộc Đại suy thoái? Và càng khó nói rằng nguyên nhân thuần túy là đạo đức khi thực tế cho thấy tỷ lệ những người có năng lực để đi lên một vị trí kinh tế hoặc xã hội cao hơn cũng khác biệt đáng kể giữa các quốc gia. Một đứa trẻ được sinh ra trong hoàn cảnh nghèo khó ở Thụy Điển có nhiều khả năng sau này sẽ trở nên giàu có hơn so với một đứa trẻ người Mỹ có hoàn cảnh xuất thân tương tự. Và như thế thì chẳng lẽ chúng ta nói rằng do người Thụy Điển có tính bền bỉ và tinh thần kinh doanh nhiều hơn so với người Mỹ?

Chúng ta phải tìm một cách giải thích khác, ví dụ như khả năng tiếp cận với giáo dục, hoặc cân nhắc đến yếu tố thực tế là những đứa trẻ nghèo nhất ở Thụy Điển cũng không nghèo bằng những đứa trẻ nghèo nhất ở Mỹ. Điều này không có nghĩa là phẩm chất cá nhân không giúp giải thích tại sao *một số* trẻ em nghèo ở Thụy Điển lại thành công, còn một số khác thì không. Nhưng đây là

những câu hỏi khác nhau và mức độ phân tích khác nhau. Câu hỏi “Tại sao người này chứ không phải người kia đã thắng trò chơi?” khác với câu hỏi “Trò này khó chơi đến mức nào?”

\*\*\*

Khi ta nhìn vào một sự thay đổi rộng lớn của mô hình xã hội, chẳng hạn như sự gia tăng của những công việc vô nghĩa, tôi đề nghị chúng ta phải nhìn vào không phải hai mà là ba cấp độ giải thích khác nhau: (1) những lý do cụ thể khiến bất kỳ cá nhân nào trở thành người vô gia cư; (2) các lực lượng kinh tế và bức tranh xã hội toàn cảnh dẫn đến tình trạng vô gia cư gia tăng (giả sử như tiền thuê nhà tăng, hoặc thay đổi cấu trúc gia đình); và cuối cùng (3) lý do không có ai can thiệp. Chúng ta có thể xem câu hỏi cuối cùng thuộc cấp độ chính trị và văn hóa, và nó cũng dễ bị bỏ qua nhất vì thường liên quan đến những thứ mà mọi người *không làm*. Tôi nhớ rất rõ lần đầu tiên tôi thảo luận về hiện tượng vô gia cư ở Mỹ với bạn bè ở Madagascar, họ đã vô cùng kinh ngạc khi phát hiện ra rằng ở quốc gia giàu có và quyền lực nhất thế giới cũng có những người phải ngủ trên đường phố. “Nhưng chẳng lẽ người Mỹ không xấu hổ à?”, một người bạn hỏi tôi. “Họ rất giàu có! Không lẽ họ không quan tâm khi biết mọi người khác trên thế giới sẽ coi đó là một điều sỉ nhục quốc gia?”

Tôi đã phải thừa nhận nó là một câu hỏi hay. Tại sao người Mỹ không thấy chuyện người dân ngủ trên đường phố là một điều sỉ nhục quốc gia? Trong những giai đoạn nhất định của lịch sử Hoa Kỳ, họ chắc chắn đã có. Nếu một số lượng lớn người dân sống trên đường phố ở các thành phố lớn vào những năm 1820, hoặc thậm chí là những năm 1940, thì ắt có một cuộc phản đối và một số hành

động phải được thực hiện, nhưng có thể hành động đó không đẹp để cho lắm. Có lúc hành động đó là gom những người lang thang lại và đưa họ vào các xưởng lao động; cũng có lúc nó là xây thêm các nhà trú ẩn; nhưng bất kể nó có thể là gì, người vô gia cư sẽ không bị bỏ sống lây lất trên đường phố.

Từ những năm 1980, cũng những người Mỹ đó có thể đã có phản ứng, nhưng không phải là phản ứng tức giận về việc tại sao điều kiện xã hội như vậy lại xảy ra, mà là tìm lời giải thích cho câu hỏi ở cấp độ đầu tiên. Và họ kết luận rằng tình trạng vô gia cư chính là kết quả không thể tránh khỏi của sự yếu đuối của con người. Con người là những sinh vật hay thay đổi. Họ luôn luôn là thế. Không có ai có thể làm gì để thay đổi sự thật này<sup>12</sup>.

Đây là lý do tại sao tôi nhấn mạnh rằng cấp độ thứ ba phải bao gồm đồng thời cả chính trị lẫn văn hóa – nó dựa trên những giả định cơ bản về con người là gì, có thể mong đợi những gì ở con người và con người mong đợi những điều chính đáng gì về nhau.

\*\*\*

Trong trường hợp công việc vô nghĩa, điều này nghĩa là chúng ta có thể đặt ra ba câu hỏi:

- Ở cấp độ cá nhân, tại sao mọi người đồng ý làm và chịu đựng công việc vô nghĩa của chính họ?

- Trên bình diện xã hội và kinh tế, các lực lượng lớn hơn dẫn đến sự gia tăng các công việc vô nghĩa là gì?

- Trên bình diện văn hóa và chính trị, tại sao sự nhảm nhí của nền kinh tế không được coi là một vấn đề xã hội, và tại sao không

ai làm gì với nó?

Nhìn chung, khi tranh luận về các vấn đề xã hội, người ta thường nhầm lẫn khi xem các lời giải thích khác nhau có tính tiêu trừ lẫn nhau, thay vì xem chúng là các yếu tố xảy ra cùng một lúc. Ví dụ, đôi khi mọi người nói với tôi rằng bất kỳ nỗ lực nào để giải thích các công việc vô nghĩa về mặt chính trị đều là sai lầm. Họ khẳng định những công việc vớ vẩn như vậy tồn tại bởi vì mọi người cần tiền – cứ như thể tôi chỉ đề cập đến yếu tố chính trị chứ chưa bao giờ cân nhắc đến yếu tố tiền bạc vậy.

Ở cấp độ văn hóa – chính trị thì chuyện còn tệ hơn. Có một sự thống nhất ngầm là ta chỉ có thể gán động cơ cho mọi người khi nói về cấp độ cá nhân mà thôi. Điều này có thể hiểu là, nếu nói rằng những người có quyền lực không chịu thừa nhận những chuyện mà họ đã từng làm, thì lập tức điều đó bị xem là “một thuyết âm mưu hoang tưởng” để rồi người ta sẽ chối phắt.

## Một số lời giải thích sai lầm về sự phát triển công việc vô nghĩa

Trước khi phân tích những gì thực sự đã xảy ra, chúng ta cần phải loại bỏ một số lời giải thích dễ gây hiểu lầm của những người đam mê kinh tế thị trường về sự gia tăng của các việc làm vô nghĩa. Trên các diễn đàn kinh tế thông dụng, có rất nhiều người theo chủ nghĩa tự do và chủ nghĩa vô chính phủ, những người say mê học thuyết của Ayn Rand hay Friedrich Hayek hay tương tự, và những người đam mê kinh tế thị trường như vậy thường gắn chặt với giả định rằng: Theo định nghĩa thì nền kinh tế thị trường không thể tạo ra loại việc làm không nhằm phục vụ mục đích nào cả. Các xu

hướng lập luận kiểu này khá nhiều, nên chúng ta cũng có thể giải quyết chúng.

Về cơ bản các lập luận như vậy có thể chia thành hai nhóm chính. Những người ủng hộ của cả hai nhóm đều vui vẻ thừa nhận rằng một số người làm việc trong khu vực công đã đúng khi tin rằng công việc mình đang làm là vô nghĩa. Tuy nhiên, nhóm đầu tiên lập luận rằng những người có sự nghi ngờ tương tự trong khu vực tư nhân là không chính xác. Vì các công ty cạnh tranh nhau sẽ không bao giờ trả tiền cho người lao động để không làm gì cả, công việc của họ phải có ích theo một cách nào đó mà chỉ vì họ không hiểu được thôi. Nhóm thứ hai thừa nhận các công việc vô nghĩa thực sự có tồn tại trong khu vực tư nhân và thậm chí còn sinh sôi nảy nở, tuy nhiên, nhóm này khẳng định, đấy là do sự can thiệp của chính phủ.

Một ví dụ hoàn hảo cho kiểu lập luận đầu tiên là một bài báo trên tờ *Economist*, nó được đăng sau bài báo gốc “Về hiện tượng các công việc vô nghĩa” của tôi khoảng một ngày rưỡi, cũng vào năm 2013. Nó có tất cả các bẫy của một việc được thực hiện gấp rút (Chẳng hạn, nó có những lỗ hổng logic cơ bản, ví dụ: Với lập luận của tôi rằng “mang lại cho người lao động sự an toàn và thời gian nhàn rỗi thường dẫn đến tình trạng bất ổn xã hội”, thì tác giả đã cố gắng bác bỏ bằng cách đề cập đến tình trạng bất ổn của những người lao động không có sự an toàn và thời gian nhàn rỗi. Ngay cả những người chưa từng học về logic chính thức mà có nhận thức cơ bản thì họ vẫn biết là tuyên bố “nếu A thì B” không giống với “nếu B thì A”). Và chỉ riêng việc cái “pháo đài” thị trường tự do chính thống này cảm thấy cần phải phản hồi gần như ngay lập tức như thế cũng đủ cho thấy các biên tập viên biết cách xác

định một mối đe dọa ý thức hệ. Họ tóm tắt lập luận của mình như sau:

Trong thế kỷ qua, nền kinh tế thế giới đã phát triển ngày càng phức tạp. Các hàng hóa được cung cấp, chuỗi cung ứng, hệ thống tiếp thị, bán hàng và phân phối, các phương tiện hỗ trợ, tất cả đều phức tạp hơn. Sự phức tạp này làm giàu cho chúng ta. Nhưng để quản lý được nó cũng là một nỗi đau lớn. Tôi muốn nói rằng có một cách để quản lý toàn bộ sự phức tạp này là thông qua các nhóm người đa năng (các nhà quản lý lành nghề, coi sóc hệ thống từ giai đoạn thiết kế cho đến các cuộc gọi dịch vụ khách hàng), nhưng một sự phức tạp như vậy thì không tài nào có thể hoạt động một cách kinh tế trong thế giới đó (cũng giống như trong một thế giới có các đội thợ cơ khí đa năng sản xuất từng chiếc xe hơi một thì không thể có những chiếc xe hơi rẻ tiền ở khắp mọi nơi được).

Không, cách hiệu quả để làm mọi việc là chia doanh nghiệp thành nhiều loại nhiệm vụ khác nhau, cho phép mức độ chuyên môn hóa rất cao. Công việc bị chia nhỏ có thể khiến nó trông có vẻ như vô nghĩa, vì nhiều công nhân phải làm những việc cách điểm cuối của quy trình cực kỳ xa. Cái thời mà quặng sắt đi vào một đầu và chiếc xe hơi lăn ra ở đầu kia đã qua rồi, nhưng cái ý tưởng thì vẫn vậy.

Nói cách khác, họ tuyên bố rằng khi nói về “những công việc vô nghĩa”, thì thực sự chúng ta chỉ nói về một thứ tương đương với nền kinh tế hậu công nghiệp, trong đó các công nhân dây chuyền nhà máy phải thực hiện các công việc lặp đi lặp lại, nhàm chán nhưng vẫn rất cần thiết để “quản lý” các quy trình sản xuất ngày càng

phức tạp. Khi robot thay thế công nhân nhà máy, thì sẽ có sự gia tăng của kiểu công việc quản lý duy nhất còn lại này. (Quan điểm này đôi khi được kết hợp với một lập luận hạ thấp tầm quan trọng của bản thân: Nếu nhiều người cảm thấy công việc của họ là vô ích, thì đó là do lực lượng lao động có giáo dục ngày nay đầy những người học ngành triết hoặc văn học thời phục hưng, những kẻ tin rằng mình bị loại bỏ khỏi những điều tốt đẹp. Họ coi mình là một bánh răng đơn thuần trong bộ máy hành chính, thứ chưa xứng đáng với phẩm giá của họ).

Tóm lại, chúng ta có hai lập luận: Thứ nhất, toàn cầu hóa đã khiến quá trình sản xuất trở nên phức tạp đến mức chúng ta cần nhiều nhân viên văn phòng hơn để quản lý nó, vì vậy, đây không phải là những công việc vô nghĩa. Thứ hai, trong khi phần nhiều trong số đó thực sự là những công việc vô nghĩa, chúng chỉ tồn tại bởi vì sự gia tăng các quy định của chính phủ không chỉ tạo ra số lượng lớn các quan chức vô dụng mà còn buộc các tập đoàn sử dụng cả một đội quân những người làm màu.

Cả hai quan điểm này đều sai và tôi có một ví dụ duy nhất có thể bác bỏ cả hai. Chúng ta hãy xem xét trường hợp của các trường đại học tư ở Hoa Kỳ. Dưới đây là hai bảng được trích ra từ cuốn *The Fall of the Faculty* của Benjamin Ginsberg, về việc quản trị hành chính của các trường đại học Hoa Kỳ, chúng cung cấp cho chúng ta tất cả những điều cần biết. Bảng đầu tiên cho thấy sự tăng trưởng số lượng nhà quản trị hành chính và nhân viên hành chính ở các trường đại học Hoa Kỳ nói chung. Trong suốt ba mươi năm, học phí tăng vọt, tổng số giảng viên trên mỗi sinh viên vẫn không đổi (trên thực tế, ở cuối thời điểm khảo sát thì số giảng viên trên mỗi học sinh còn ít hơn một chút so với thời gian trước). Đồng thời, số lượng

nhà quản trị hành chính và trên hết là số lượng nhân viên hành chính tăng vọt đến một mức chưa từng có (xem **Hình 5**).

**Hình 5.** Những thay đổi về cung và cầu của dịch vụ hành chính, 1985-2005

Nhân viên	+ 240%
Quản trị hành chính	+ 85%
Số lượng tuyển sinh	+ 56%
Khoa	+ 50%
Số tổ chức cấp bằng	+ 50%
Số bằng cử nhân được cấp	+ 47%

*Nguồn: Lấy từ NCES, "Digest", 2006*

Có phải vì quy trình “sản xuất” – trong trường hợp này, sản xuất nghĩa là dạy, đọc, viết và nghiên cứu – đã trở nên phức tạp hơn gấp hai hoặc ba lần từ năm 1985 đến năm 2005, và vì thế nó cần một đội quân các nhân viên hành chính để quản lý nó?<sup>12.1</sup> Hiển nhiên là không phải. Ở đây tôi có thể chia sẻ dựa trên kinh nghiệm cá nhân. So với thời tôi học đại học vào những năm 1980 thì chắc chắn là bây giờ mọi thứ có thay đổi một chút – các giảng viên thời nay được yêu cầu dùng PowerPoint thay vì viết trên bảng đen; có nhiều người sử dụng giáo trình điện tử và những thứ tương tự. Nhưng đây chỉ là những chuyện nhỏ, và không thể so sánh được với việc vận chuyển hàng bằng container, chế độ sản xuất “đúng thời điểm” của Nhật Bản, hay chế độ toàn cầu hóa của chuỗi cung ứng. Phần lớn, giáo viên tiếp tục làm những gì họ luôn làm: giảng bài, hướng dẫn

hội thảo, gặp gỡ sinh viên trong giờ hành chính, và chấm điểm các bài kiểm tra. Quy trình “sản xuất” ở đây thực sự không quá phức tạp đến mức cần có một lực lượng nhân viên hành chính như thế để quản lý nó.

Thế còn bàn tay của chính phủ thì sao? Ginsberg lại cung cấp cho chúng ta một luận điểm để phản bác điều đó trong một bảng rất dễ hiểu (xem **Hình 6**).

**Hình 6.** Tăng trưởng công việc hành chính trong trường đại học công lập và tư thực, 1975-2005

	1975	1995	2005	Tăng trưởng
Quản trị hành chính và Quản lý tại trường công lập	60.733	82.396	101.011	+66%
Quản trị hành chính và Quản lý tại trường tư thực	40.530	65.049	95.313	+135%

*Nguồn: Lấy từ NCES, “Digest”, 2006*

Trong thực tế, số lượng người quản trị hành chính và quản lý tại các trường tư thực tăng *cao gấp đôi* so với trường công lập. Dường như rất khó có thể nói là quy định của chính phủ khiến các công việc hành chính của khu vực tư nhân được tạo ra với tốc độ gấp đôi so với bộ máy quan liêu của chính phủ. Trên thực tế, cách giải thích hợp lý duy nhất của những con số này là hoàn toàn ngược lại: Các trường đại học công lập phải chịu trách nhiệm cuối cùng trước công chúng, và do đó, dưới áp lực chính trị, họ phải cắt giảm chi phí và không chi tiêu lãng phí. Điều này có thể dẫn đến một số ưu tiên đặc biệt nhưng cũng phần nào hạn chế tình huống một trưởng khoa mới được bổ nhiệm có thể quyết định rằng “Mình rõ ràng là một người rất quan trọng nên mình nên có thêm năm hoặc sáu nhân

viên hành chính dưới quyền” – rồi sau đó mới bắt đầu cố gắng tìm hiểu xem nhân viên đó thực sự sẽ làm cái gì. Cấp quản trị tại các trường đại học tư chỉ chịu trách nhiệm trước hội đồng quản trị nhà trường. Thành viên hội đồng quản trị thường cực kỳ giàu có – và họ có xu hướng xem hành vi như vậy của vị trưởng khoa là hoàn toàn bình thường và không cần bàn cãi.

Bản thân Ginsberg coi sự gia tăng số lượng và quyền lực của các cấp quản trị ở trường đại học là một sự thu tóm sức mạnh thuần túy – thứ, mà theo ông, đã dẫn đến một sự thay đổi sâu sắc trong các giả định về bản chất của các trường đại học và lý do tồn tại của chúng. Trở lại thời kỳ những năm 1950 hoặc 1960, người ta vẫn có thể nói rằng trường đại học là một trong số hiếm hoi các tổ chức ở châu Âu vẫn còn ít nhiều sự nguyên vẹn từ thời trung cổ. Điều quan trọng là họ vẫn hoạt động theo nguyên tắc cũ của thời trung cổ rằng: Chỉ những người tham gia vào một hình thức sản xuất nhất định – cho dù là sản xuất đá lát đường, găng tay da hay phương trình toán học – mới có quyền tự tổ chức công việc của họ; mà thực sự họ cũng là những người duy nhất đủ điều kiện để làm như vậy. Các trường đại học về cơ bản là các bang hội thủ công do các học giả điều hành, và công việc quan trọng nhất của họ là tạo ra kiến thức uyên thâm, còn việc quan trọng thứ hai là đào tạo các thế hệ học giả mới. Đúng là từ thế kỷ XIX, các trường đại học đã duy trì một loại hiệp ước ngầm với chính phủ rằng họ cũng sẽ đào tạo công chức nhà nước (và sau này là các cấp quản lý trong công ty) để đổi lấy việc không bị bỏ rơi. Nhưng Ginsberg chỉ ra rằng kể từ những năm 1980, các nhà quản trị đại học đã thực hiện một cuộc đảo chính thành công: Họ giành quyền kiểm soát trường đại học từ các khoa chuyên môn và định hướng tổ chức này theo mục đích hoàn toàn khác. Ngày nay, thông thường các trường đại học lớn

đưa ra “các tài liệu về tầm nhìn chiến lược”, trong đó hầu như không đề cập đến kiến thức hay giảng dạy mà nói rất dài về “trải nghiệm của sinh viên”, “nghiên cứu xuất sắc” (nhận tài trợ), hợp tác với doanh nghiệp hoặc chính phủ, đại loại như vậy.

Những ai đã quen thuộc với môi trường đại học sẽ thấy tất cả điều này rất đúng, nhưng câu hỏi vẫn còn để ngỏ: Nếu đây là một cuộc đảo chính, các nhà quản trị đã làm cách nào để thành công? Người ta phải giả định rằng ngay cả trong những năm 1880, có những người quản trị đại học sẽ rất vui mừng khi nắm quyền lực theo cách này và mỗi người tự thuê cho mình một đám tay sai tùy tùng. Điều gì đã xảy ra trong thế kỷ vừa rồi đã đưa họ đến một vị trí để biến điều đó thành sự thật như vậy? Và bất kể đó là gì, thì làm thế nào để liên kết nó với sự gia tăng đồng thời của tổng tỷ lệ các nhà quản lý, nhà quản trị và những người chạy việc vớ vẩn bên ngoài học viện?

Vì đây là thời kỳ chứng kiến sự gia tăng của chủ nghĩa tư bản tài chính, nên tốt nhất ta nên quay trở lại lĩnh vực FIRE (Finance: tài chính, Insurance: bảo hiểm, Real Estate: bất động sản) để tìm hiểu kỹ hơn về động lực chung của nền kinh tế đã tạo ra những thay đổi như vậy. Nếu những người mà tờ *Economist* tin rằng đang điều hành các chuỗi cung ứng toàn cầu phức tạp mà trong thực tế họ lại không quản lý các chuỗi cung ứng toàn cầu phức tạp, vậy chính xác thì họ *đang làm gì?* Và những gì đang xảy ra trong các văn phòng đó có cung cấp bất kỳ manh mối gì về những chuyện đang xảy ra ở nơi khác không?

Ngành công nghiệp tài chính: Nơi sản sinh ra việc làm vô nghĩa

Tất nhiên, xét theo bề ngoài thì các cơ chế tạo ra việc làm nhằm nhí trong lĩnh vực FIRE cũng áp dụng được cho bất cứ lĩnh vực nào khác. Tôi đã liệt kê một số ở **Chương 2** khi mô tả năm loại công việc vô nghĩa cơ bản. Công việc làm nền được tạo ra do những người ở vị trí nắm quyền trong tổ chức thường coi số lượng cấp dưới là dấu hiệu của uy tín; những người tay sai được thuê do động lực muốn vượt qua người khác (nếu các đối thủ của chúng tôi sử dụng một công ty luật hàng đầu, thì chúng tôi cũng vậy); vị trí vá vúi được tạo ra bởi đôi khi các tổ chức cảm thấy mỗi lúc mỗi giải quyết hậu quả của vấn đề thì dễ hơn là khắc phục nó triệt để; vị trí làm màu tồn tại bởi vì trong các tổ chức lớn, việc chứng minh bằng giấy tờ rằng một số hành động đã được thực hiện lại được xem trọng hơn chính các hành động đó; người vẽ chuyện tồn tại phần lớn là do tác dụng phụ của các hình thức khác nhau của thẩm quyền cá nhân. Nếu các tổ chức lớn được hình dung như một trò chơi phức tạp của lực hấp dẫn, kéo về nhiều hướng trái ngược nhau, thì sẽ luôn có một lực kéo nhất định từ bất kỳ hướng nào trong năm hướng này. Mặc dù vậy, người ta phải đặt câu hỏi: Tại sao không có lực nào lớn hơn kéo tổ chức theo hướng ngược lại? Tại sao điều này không được xem xét như là một vấn đề?

Theo tôi, môi trường của FIRE là nơi hoàn hảo để bắt đầu câu hỏi này, vì ở đây người ta chuyên tạo ra, tung hứng và phá đi một số tiền lớn, và một phần nữa là vì nhiều người làm việc trong lĩnh vực này tin rằng hầu hết mọi thứ xảy ra ở đây đều có tính giả dối.

**Elliot:** Tôi đã làm việc một thời gian ngắn cho một trong bốn công ty kế toán lớn nhất nước. Công ty này ký được hợp đồng với một ngân hàng để thay mặt ngân hàng trả tiền bồi thường cho các

khách hàng liên quan đến vụ bê bối PPI. Công ty kế toán được trả tiền theo từng vụ việc, còn chúng tôi đã được trả theo giờ. Kết quả là, họ cố tình đào tạo sai và sắp xếp nhân viên lung tung để công việc liên tục bị làm sai. Các hệ thống và cách triển khai được thay đổi và điều chỉnh liên tục để đảm bảo không ai có thể làm quen được với cách triển khai mới và hoàn tất công việc một cách chính xác. Điều này có nghĩa là các vụ việc phải được làm lại và hợp đồng được gia hạn.

Nói thêm cho bạn đọc được rõ, vụ bê bối PPI (Payment Protection Insurance – Bảo hiểm bảo vệ thanh toán) xảy ra ở Anh vào năm 2006, khi một số ngân hàng bị phát hiện đã bán cho khách hàng của họ các chính sách bảo hiểm không mong muốn và bất lợi. Tòa án phán quyết các ngân hàng phải bồi thường cho khách hàng khá nhiều tiền và dẫn đến việc tạo ra cả một ngành công nghiệp mới để giải quyết các khiếu nại PPI. Và như Elliot đã chia sẻ, ít nhất một số đơn vị được thuê xử lý khiếu nại đã cố tình kéo lê công việc để tìm cách vắt kiệt bầu sữa này tối đa.

**Elliot:** Các quản lý cấp cao hẳn là phải nhận thức được điều này, nhưng nó chưa bao giờ được tuyên bố rõ ràng. Trong những khoảnh khắc lơ đãng, một số quản lý đã nói đại loại như: “Chúng ta kiếm tiền từ việc xử lý một đường ống bị rò rỉ – các bạn có sửa đường ống không, hay để đường ống tiếp tục bị rò rỉ?”

Đây thực sự là một câu chuyện khá phổ biến trong những lời chứng thực mà tôi nhận được. Tôi cũng đã nghe những điều tương tự diễn ra trong các công ty luật liên quan đến việc thanh toán tiền bồi thường ngộ độc amiăng. Bất cứ khi nào có một khoản tiền rất

lớn, lên đến con số hàng trăm triệu đô được dành riêng ra để đền bù cho rất nhiều người, thì sẽ có một bộ máy hành chính được thiết lập ra để xác định người được bồi thường, xử lý yêu cầu bồi thường và phân chia tiền bồi thường. Bộ máy này thường có thể lên đến hàng trăm, thậm chí hàng nghìn người. Tiền lương cho những người này cũng đến từ cùng một cái nôi đó, nên họ không có động cơ để phân phối món súp trong cái nôi sao cho hiệu quả – vì làm vậy có khác nào giết mất con gà để trứng vàng. Theo Elliot, điều này thường dẫn đến những điều “điên rồ, siêu thực” như là cố tình đặt văn phòng ở các thành phố khác nhau và buộc mọi người phải đi lại giữa chúng, hay in và hủy cùng một tài liệu cả chục lần – tất cả đều diễn ra cùng với việc đe dọa sẽ có hành động pháp lý chống lại bất kỳ ai tiết lộ điều đó ra ngoài. Rõ ràng, vấn đề là phải rút càng nhiều tiền càng tốt trước khi nó đến tay những người yêu cầu bồi thường. Nhân viên cấp thấp càng mất nhiều thời gian, công ty sẽ càng kiếm được nhiều tiền hơn.

Cách đây rất lâu, vào năm 1852, Charles Dickens trong cuốn *Bleak House* đã mỉa mai nghề luật với *Vụ kiện của Jarndyce và Jarndyce* – trong đó hai đội luật sư đã kéo cuộc tranh chấp về một bất động sản khổng lồ dài hơn một đời người, cho đến khi họ đã nuốt chửng toàn bộ số tài sản rồi đơn giản tuyên bố là giải quyết xong vấn đề. Bài học rút ra của câu chuyện là khi một doanh nghiệp tìm kiếm lợi nhuận bằng việc kinh doanh phân phối một khoản tiền rất lớn, điều có lợi nhất cho nó là làm việc càng kém hiệu quả càng tốt.

Tất nhiên, đây là cơ bản những gì mà ngành FIRE làm: tạo ra tiền (bằng cách cho vay), luân chuyển nó theo những cách cực kỳ phức tạp, và mỗi giao dịch thì rút ra một khoản nhỏ. Kết quả

thường khiến nhân viên ngân hàng cảm thấy rằng toàn bộ doanh nghiệp cũng vô nghĩa như chuyện công ty kế toán cố tình đào tạo sai nhân viên để vắt kiệt bầu sữa tiền mặt.

Nhân viên ngân hàng chịu áp lực rất lớn về việc không được hỏi quá nhiều câu hỏi. Một nhân viên ngân hàng nổi loạn đã mô tả cho tôi chi tiết về mưu đồ của các ngân hàng lớn nhất, trong đó họ sẽ vận động chính phủ đưa ra các quy định có lợi cho ngân hàng rồi muốn mọi người đồng ý giả vờ rằng các quy định đó chỉ đơn giản là sự áp đặt của chính phủ lên ngân hàng. Anh ta nói với tôi rằng chuyện âm mưu đó cũng tồi tệ không kém chuyện công bố mình là người đồng tính trong những năm 1950: “Có rất nhiều người đã đọc bài báo ‘Về hiện tượng các công việc vô nghĩa’ và biết rõ thực trạng của ngành ngân hàng, nhưng họ (bao gồm cả chính tôi) bị kìm hãm bởi nỗi sợ mất việc. Vì vậy, chúng tôi không nói đến hay thảo luận về những vấn đề này một cách cởi mở. Chúng tôi nói dối bản thân, đồng nghiệp và gia đình”.

Các ý kiến như vậy rất phổ biến. Hầu như tất cả các nhân viên ngân hàng mà tôi liên lạc đều khẳng định muốn giữ bí mật, chối bỏ bất kỳ chi tiết nào có thể liên kết họ với nơi họ làm việc. Đồng thời, nhiều người nhấn mạnh rằng họ vô cùng nhẹ nhõm khi cuối cùng đã có thể bày tỏ những điều giấu kín bấy lâu. Ví dụ, đây là lời chứng của Rupert, một người tị nạn kinh tế từ Úc hiện đang làm việc tại London, về sự nhảm nhí trong tổ chức tài chính nơi anh ta đang làm việc:

**Rupert:** Chúng tôi có một mạng nội bộ và Phòng Nhân sự được yêu cầu tạo nên một loại “mạng xã hội cộng đồng” nội bộ, giống như Facebook. Họ thiết lập nó; không ai sử dụng nó. Do đó,

họ bắt đầu thử tìm cách cưỡng bức mọi người sử dụng nó, điều này khiến chúng tôi càng ghét nó hơn nữa. Rồi họ cố gắng lôi kéo mọi người bằng cách đăng tải một mớ những nội dung truyền cảm hứng vớ vẩn hoặc cho người viết “blog nội bộ” mà chẳng ai quan tâm. Vẫn không ai truy cập cả.

Họ đã làm trong ba năm. Trang Facebook nội bộ chỉ toàn những người ở phòng nhân sự nói linh tinh về công ty và sau đó những người khác trong phòng nhân sự vào bình luận: “Bài viết tuyệt vời! Tôi thực sự đồng ý với điều này”. Làm thế nào họ có thể chịu đựng điều này? Tôi không biết. Nó là một biểu tượng cho sự thiếu gắn kết trong ngành ngân hàng.

Một lần khác, họ cố gắng khuyến khích nhân viên làm từ thiện trong một tuần. Tôi từ chối tham gia vì nếu tôi làm từ thiện, tôi sẽ không làm điều đó thông qua ngân hàng của mình. Đối với họ, nó chỉ là một màn quảng cáo lớn trong nỗ lực nâng cao tinh thần nội bộ và làm cho người ta thấy là ngân hàng không hề chiếm đoạt lao động thông qua cho vay nặng lãi. Họ đưa ra một “mục tiêu”, ví dụ, tỷ lệ tham gia chín mươi phần trăm, tất cả đều “tự nguyện” – và sau đó trong suốt hai tháng, họ cố gắng để mọi người đăng ký tham gia. Nếu bạn không đăng ký, họ ghi tên của bạn lại và sau đó có người đến hỏi bạn lý do chưa đăng ký. Trong hai tuần trước khi kết thúc chiến dịch, chúng tôi nhận được các thư tự động, trông giống như chúng đến từ Giám đốc điều hành, “khuyến khích” chúng tôi đăng ký tham gia. Lần gần đây nhất, tôi đã thực sự lo mình sẽ bị mất việc vì đã nhất quyết không tham gia. Đối với tôi thì chuyện đó sẽ rất tệ vì tôi đang làm việc bằng visa lao động và không có một chút quyền gì. Nhưng tôi vẫn không tham gia.

Số lượng giờ-làm-việc được họ dành cho việc theo đuổi chuyện “tự nguyện” này thật đáng kinh ngạc. Tôi tin rằng từ ngữ

diễn tả đúng cho việc này là “nguyện vâng lời”.

Bản thân chuyện từ thiện này hoàn toàn rỗng tuếch. Những chuyện như hai giờ nhặt rác hay tặng bánh mì cho người vô gia cư nhưng thực chất là có người khác đứng ra lo tất cả các khâu và nhân viên ngân hàng chỉ cần xuất hiện, phát bánh mì rồi trở về nhà trong những chiếc xe hơi bóng loáng của họ.

Rất nhiều công việc từ thiện được thúc đẩy bởi động cơ chính là giải thưởng “công ty tốt nhất để làm việc trong X” với các tiêu chí như “công tác từ thiện”. Ngân hàng phải đạt tiêu chí này để được xem xét trao giải, và giải thưởng đó giúp họ tuyển dụng dễ hơn. Chỉ có Chúa mới biết họ dành biết bao nhiêu giờ mỗi năm để cố gắng làm điều này.

Vậy đó. Tiếp theo là về người theo dõi thời khóa biểu...

Sau khi liệt kê một vài vị trí công việc có thể dễ dàng tự động hóa và dường như tồn tại chỉ để cung cấp việc làm, Rupert kết thúc câu chuyện với một vị trí rõ ràng vô dụng nhất:

**Rupert:** Cuối cùng, đó là quản lý cấp trung. Vào một ngày nọ, tôi cần sự phê duyệt của một quản lý cấp trung. Tôi bấm vào hệ thống để gửi email yêu cầu phê duyệt. Hệ thống đã hiện ra danh sách hai mươi lăm nhà quản lý cấp trung có thể phê duyệt cho tôi (trong khi tôi chỉ cần một người!). Chỉ có một người trong số họ là tôi từng nghe nói đến. Những người này làm gì cả ngày? Liệu họ có lo lắng bị phát hiện ra là quá rảnh và phải qua McDonald's để chạy bàn?

Theo những người quản lý cấp trung đã liên hệ với tôi, thì để trả lời cho câu hỏi “Những người này làm gì suốt ngày?”, nhiều trường

hợp sẽ là “Chẳng làm gì nhiều”. Theo ước tính của Rupert, ít nhất là đối với nhân viên cấp thấp, năng lực và hiệu quả dường như là những giá trị chủ chốt; khi người ta càng leo lên nấc thang cao hơn thì chuyện đó càng ít đúng.

Thông tin của Rupert rất hấp dẫn. Các cuộc thi “nhân tạo” nhằm nhí còn xuất hiện ở nhiều bối cảnh khác. Chẳng hạn, nhiều người khờ khạo trong chính quyền địa phương ở Anh bị thúc đẩy bởi mong muốn được nhận danh hiệu là “hội đồng tốt nhất” ở một khu vực nào đó, hoặc của cả nước. Lần nào cũng vậy, các cuộc thi như thế tạo nên một cơn sốt các nghi thức làm màu, đua tranh và như trường hợp kể trên là những màn từ thiện lộ bịch, đòi hỏi các nhân viên hiện tại phải tham gia để có thể nói với các nhân viên tiềm năng rằng công ty của họ đã được bầu chọn là nơi làm việc tốt nhất. Hầu hết các yếu tố khác trong lời chứng của Rupert cũng xuất hiện trong lời kể của những người khác làm việc trong các tổ chức tài chính lớn: Sự pha trộn giữa điên cuồng, căng thẳng, nhưng gần như mang lại hiệu quả kỳ diệu. Tất cả tồn tại trong một bối cảnh mà không ai biết rõ ngân hàng thực sự làm cái gì hoặc thậm chí liệu nó có hợp pháp không. Thực tế là những câu hỏi như vậy không bao giờ có thể được đưa ra thảo luận.

Cuối cùng, trên đỉnh của sự căng thẳng và gào thét về thời hạn chót, các mối quan hệ đầy tính bạo hành tinh thần giữa các cá nhân và sự im lặng đáng sợ thường thấy (đó là tất cả những điều thường xảy ra khi các dự án vô nghĩa được cấp trên áp xuống), chính là áp lực mạnh, buộc nhân viên tham gia vào một loạt các quy trình khác nhau được thiết kế để chứng minh tổ chức thực sự biết quan tâm đến người khác.

Những gì chúng ta đã thấy từ Elliot và Rupert cho đến nay đều là những quan điểm phân mảnh, xuất phát từ các tổ chức rất lớn và phức tạp. Không ai trong số họ có một cái nhìn tổng thể, toàn cảnh. Nhưng cũng không rõ có ai có được tầm nhìn như vậy không. Người ta phải giả sử rằng những nhà quản lý cấp cao hơn nhận thức được rằng hầu hết những gì diễn ra trong công ty là nhắm nhí, dù có thể họ cũng không biết chính xác là vì sao và như thế nào. Cũng không thể tạo ra một loại khảo sát bí mật nào đó để xác định tỷ lệ nhân viên ngân hàng thậm tin rằng công việc của họ là nhắm nhí và bộ phận nào trong ngân hàng là nơi tập trung nhiều người có niềm tin như vậy. Tôi có thể tìm thấy cái nhìn sâu sắc nhất nhờ một người tên Simon, anh được một loạt các ngân hàng quốc tế lớn thuê làm công việc quản lý rủi ro, công việc mà theo anh thì về cơ bản nghĩa là phân tích và “tìm thấy các vấn đề trong quy trình nội bộ của họ”.

**Simon:** Tôi đã dành hai năm để phân tích các quy trình thanh toán và hoạt động chủ chốt tại một ngân hàng, với mục đích duy nhất là tìm ra cách một nhân viên có thể sử dụng hệ thống máy tính để thực hiện hành vi gian lận và trộm cắp, và từ đó đề xuất các giải pháp ngăn chặn. Tinh cờ tôi phát hiện ra là hầu hết mọi người tại ngân hàng đã không biết tại sao họ lại làm những gì mình đang làm. Họ sẽ nói rằng mình chỉ biết là phải đăng nhập vào một hệ thống này và chọn một tùy chọn rồi nhập một số thứ nhất định. Họ không hiểu tại sao phải làm thế.

Vì vậy, công việc Simon về cơ bản là con-mắt-thần-nhìn-thấy-tất-cả, xác định các bộ phận khác nhau của ngân hàng gắn kết như thế nào và giải quyết mọi sự cố, lỗ hổng hoặc dư thừa mà anh có

thể tìm thấy. Nói cách khác, anh có đủ điều kiện để trả lời câu hỏi hơn bất kỳ ai. Vậy kết luận của anh ấy là gì?

**Simon:** Theo ước tính thận trọng của tôi, 80% trong tổng số 60.000 nhân viên ngân hàng là không cần thiết. Công việc của họ hoàn toàn có thể được thực hiện bởi một phần mềm hoặc đơn giản không cần thiết bởi vì các phần mềm vốn được thiết kế để thực hiện luôn các công việc ấy rồi.

Nói cách khác, 48.000 trong số 60.000 nhân viên ngân hàng không làm gì có ích – hoặc không làm việc gì mà máy móc không thể thực hiện. Simon tin rằng đó là những công việc vô nghĩa rất hiển nhiên. Nhưng tại sao các lãnh đạo cấp cao của ngân hàng lại không hiểu ra điều này và không có hành động gì? Cách dễ nhất để trả lời câu hỏi đó là quan sát những gì đã xảy ra khi Simon đề nghị cải cách:

**Simon:** Có một lần, tôi đã tạo ra chương trình dùng để giải quyết một vấn đề bảo mật quan trọng. Tôi trình bày nó cho một giám đốc điều hành, người đã mời tất cả các chuyên gia tư vấn của ông đến cuộc họp. Có 25 người trong phòng họp. Sự thù địch mà tôi gặp phải trong và sau cuộc họp là cực lớn, và tôi dần nhận ra rằng chương trình của tôi tự động hóa mọi thứ mà họ hiện đang được trả tiền để làm bằng tay. Mà họ cũng chẳng thích thú gì mấy việc này; đó là thứ công việc tẻ nhạt, đơn điệu và nhàm chán. Chi phí cho chương trình của tôi là 5% tổng số tiền lương của 25 người đó. Họ vẫn kiên quyết, không lay chuyển.

Tôi đã gặp rất nhiều lỗi tương tự và đều có giải pháp đề xuất. Nhưng suốt thời gian làm việc ở đó, không một đề xuất nào của

tôi được áp dụng. Bởi vì trong mọi trường hợp, nếu vấn đề được giải quyết nghĩa là sẽ có người mất việc, mà công việc của những người này cũng không có mục đích nào khác ngoài việc khiến cho cấp quản lý trên họ cảm thấy có quyền lực.

Vậy là cho dù ban đầu đó không phải là công việc làm nền, nhưng cuối cùng rồi chúng cũng trở thành kiểu công việc làm nền. Tất nhiên, bất kỳ doanh nghiệp lớn nào cũng quan tâm đến mối đe dọa của tự động hóa. Tuy nhiên, trong trường hợp này, và nhiều trường hợp tương tự, mối bận tâm đã lan đến tận cấp quản lý cao nhất – đến cấp giám đốc điều hành (có liên quan đến cổ phần tư nhân theo một cách nào đó), những người vốn tự hào rằng nhờ sự tàn nhẫn của họ mà công ty đã sáp nhập được các tập đoàn khác và kiểm chế những khoản nợ khổng lồ dưới danh nghĩa giảm quy mô và tăng hiệu quả. Chính những giám đốc điều hành này rất tự hào về đội ngũ nhân viên công kênh của họ. Nếu Simon nói đúng thì quả thực là các nhà điều hành cấp cao đã làm như vậy bởi vì đó chính là bản chất của một ngân hàng lớn: Được tạo thành từ một loạt các đoàn tùy tùng phong kiến, mỗi đoàn phục vụ cho một vị “lãnh chúa” điều hành nào đó.

Sự hình thành chế độ quản lý kiểu phong kiến thời hiện đại

Trong **Chương 2**, tôi có sử dụng ví dụ về các lãnh chúa phong kiến và những người tùy tùng để làm hình ảnh ẩn dụ cho dễ hiểu. Trong trường hợp của các ngân hàng, tôi không rõ có bao nhiêu là hình ảnh ẩn dụ và bao nhiêu là sự thật trần trụi. Như tôi đã chỉ ra, chế độ phong kiến thực chất là một hệ thống phân phối lại. Nông

dân và thợ thủ công sản xuất mọi thứ, hầu như là tự chủ; lãnh chúa lấy đi một phần của những gì họ sản xuất, thường là dựa trên một loạt các quyền và truyền thống phức tạp, rồi sau đó lãnh chúa chia phần chiến lợi phẩm cho người của mình gồm các tôi tớ, lính tráng, tùy tùng. Ở một mức độ thấp hơn, các lãnh chúa chia phần bằng cách tổ chức các bữa tiệc và lễ hội, đôi khi là bằng những món quà và ân huệ, như một cách trả lại một ít cho các thợ thủ công và nông dân. Theo cách sắp xếp như vậy, sẽ không có mấy ý nghĩa khi tách rời “chính trị” ra khỏi “nền kinh tế”, vì hàng hóa được khai thác thông qua các phương tiện chính trị và phân phối cho các mục đích chính trị. Trên thực tế, chỉ khi chủ nghĩa tư bản công nghiệp xuất hiện và gây ra những xáo trộn đầu tiên thì lúc đó mọi người mới bắt đầu nói về “nền kinh tế” như một phạm vi để con người tự chủ các hoạt động của mình.

Theo nghĩa gốc của từ “chủ nghĩa tư bản”, lợi nhuận đến từ việc quản lý sản xuất: Các nhà tư bản thuê người chế tạo, xây dựng hoặc sửa chữa, bảo trì mọi thứ, và họ không thể thu về lợi nhuận trừ khi tổng số tiền họ phải trả – bao gồm cả tiền trả công nhân và nhà thầu – ít hơn tổng số tiền họ nhận được từ khách hàng. Trong điều kiện như vậy, thực sự không có ý nghĩa gì để thuê những người lao động không cần thiết, tối đa hóa lợi nhuận có nghĩa là trả cho số lượng công nhân ít nhất với số tiền ít nhất có thể. Trong một thị trường rất cạnh tranh, người nào đi thuê những lao động không cần thiết thì người đó không thể tồn tại. Tất nhiên, đây là lý do tại sao những người theo chủ nghĩa tự do, hay những người theo chủ nghĩa Marx chính thống, sẽ luôn khẳng định rằng nền kinh tế của chúng ta không thể tồn tại những công việc vô nghĩa, rằng tất cả điều này hẳn là một loại ảo tưởng nào đó mà thôi. Nhưng theo logic phong kiến, nơi các cân nhắc kinh tế và chính trị chồng chéo lên nhau thì

hành vi tương tự lại cực kỳ hợp lý. Cũng giống như chuyện phân phối tiền bồi thường PPI, toàn bộ vấn đề là giành lấy một phần chiến lợi phẩm bằng cách cướp từ một kẻ thù khác hoặc lấy nó từ những người bình thường thông qua các loại cước phí, lệ phí, tiền thuê nhà và tiền thuế và sau đó phân phối lại. Trong quá trình này, người ta tạo ra một đoàn người tùy tùng, vừa là thước đo hữu hình cho sự hào nhoáng của một người, vừa là một phương thức phân phối sự ưu ái chính trị, ví dụ: mua chuộc những kẻ bất lương tiềm năng, thưởng cho các đồng minh trung thành (tay sai) hoặc tạo ra một hệ thống danh dự và danh hiệu công phu cho các quý tộc cấp thấp hơn tranh giành.

Nếu tất cả những điều này rất giống với hoạt động nội bộ của một tập đoàn lớn, tôi đề nghị chúng ta nên xem đây không phải là sự trùng hợp: Các tập đoàn đó ngày càng ít việc chế tạo, xây dựng, sửa chữa hoặc bảo trì mọi thứ, và ngày càng thiên nhiều hơn về các quy trình chính trị nhằm chiếm đoạt, phân phối, và phân bố tiền – tài nguyên. Một lần nữa, điều này có nghĩa là việc phân biệt chính trị với kinh tế ngày càng khó khăn. Như chúng ta đã thấy, cùng với sự ra đời của các ngân hàng “quá lớn để đổ sụp” là sự ra đời của những người vận động hành lang để viết chính cái đạo luật mà chính phủ dùng để kiểm soát ngân hàng. Việc này trở nên ngày càng khó phân biệt, bởi thực tế là chủ yếu lợi nhuận tài chính các ngân hàng này trực tiếp đến từ các phương tiện chính trị. Ví dụ như JPMorgan Chase & Co., ngân hàng lớn nhất ở Hoa Kỳ, đã báo cáo vào năm 2006 rằng khoảng hai phần ba lợi nhuận của họ có được từ “phí và phạt”, và “tài chính”, nói chung là đến từ việc giao dịch các khoản nợ của người khác – mà các khoản nợ tất nhiên là có thể được thi hành tại tòa án.

Hầu như chúng ta không thể có được số liệu chính xác về tỷ lệ phần trăm thu nhập của một gia đình điển hình ở Hoa Kỳ, Đan Mạch hoặc Nhật Bản đã được chi cho ngành FIRE mỗi tháng. Song, chúng ta có mọi lý do để tin rằng tỷ lệ này không chỉ là con số đáng kể mà còn lớn hơn rất nhiều so với tổng lợi nhuận của khối doanh nghiệp trực tiếp thu được từ việc sản xuất hoặc cung cấp hàng hóa – dịch vụ tại quốc gia đó. Ngay cả những công ty mà chúng ta coi là trái tim của trật tự công nghiệp cũ – như General Motors và General Electric ở Hoa Kỳ – hiện có tất cả, hoặc gần như tất cả, lợi nhuận của họ đến từ các bộ phận tài chính của công ty. Ví dụ General Motors kiếm tiền không phải từ việc bán xe hơi mà từ tiền lãi của các khoản vay mua xe.

Tuy nhiên, có một sự khác biệt quan trọng giữa chế độ phong kiến trung cổ và phiên bản tài chính hiện tại. Chúng ta đã đề cập đến nó ở phần trước trong chương này. Chế độ phong kiến thời trung cổ dựa trên nguyên tắc tự quản trong lĩnh vực sản xuất. Bất cứ ai có công việc dựa trên kiến thức chuyên môn, cho dù đó là sản xuất ren, đóng xe đẩy, thương nhân, học giả pháp lý, đều được cho là tự biết điều chỉnh công việc của họ, hoặc biết chọn người nào theo nghề và cách đào tạo học trò. Họ làm việc đó mà hầu như không cần bất cứ ai giám sát. Các bang hội và các tổ chức tương tự thường có hệ thống phân cấp phức tạp (mặc dù không phải lúc nào cũng nhiều như ngày nay; trong nhiều trường đại học thời trung cổ, sinh viên đã bầu chọn giáo sư cho mình), nhưng ít nhất, một thợ rèn kiếm hoặc thợ làm xà phòng thời trung cổ có thể tự tin nói rằng không bao giờ có bất kỳ ai không phải là một tay rèn kiếm hoặc thợ làm xà phòng lại dám chỉ bảo cho họ cách làm việc. Chủ nghĩa tư bản công nghiệp rõ ràng đã thay đổi tất cả, và sự trỗi dậy của

chủ nghĩa quản lý trong thế kỷ XX đã thúc đẩy quá trình này đi xa hơn; và dưới chủ nghĩa tư bản tài chính, tình hình đã thực sự trở nên tồi tệ. “Hiệu quả” đã hóa thành ý nghĩa là ngày càng có nhiều quyền lực hơn đối với các nhà quản lý, giám sát viên và những người được coi là “chuyên gia về hiệu quả” khác, vì vậy quyền tự chủ của những người sản xuất thực sự gần như bằng không. Cùng lúc đó, các cấp bậc và mệnh lệnh từ các nhà quản lý dường như tự tái tạo vô tận.

\*\*\*

Nếu người ta muốn một câu chuyện ngụ ngôn cho những gì xảy ra với chủ nghĩa tư bản trong 40 năm qua, có lẽ ví dụ điển hình nhất mà tôi biết là nhà máy trà Elephant ở ngoại ô Marseille, Pháp. Ban đầu, nó là một doanh nghiệp địa phương, nhưng trong thời đại sáp nhập và mua lại, công ty đã được Unilever (chủ sở hữu của Lipton, nhà sản xuất trà lớn nhất thế giới) mua lại. Thoạt đầu, công ty để cho nhà máy ít nhiều được tự chủ trong khâu tổ chức. Tuy nhiên, các công nhân đã có thói quen mày mò máy móc, và đến những năm 1990, họ đã đưa ra một loạt các cải tiến giúp tăng sản lượng hơn 50%, do đó lợi nhuận tăng rõ rệt.

Lúc bấy giờ, vào những năm năm mươi, sáu mươi và bảy mươi, có một sự hiểu ngầm trong giới công nghiệp hóa rằng nếu năng suất của doanh nghiệp được cải thiện, thì một phần lợi nhuận nhất định sẽ được phân phối cho người lao động dưới dạng tiền thưởng và phúc lợi. Kể từ những năm tám mươi, chuyện này không còn nữa. Theo lời kể của một nhân viên nhà máy thì chuyện xảy ra như sau.

“Họ có đưa cho chúng tôi số tiền đó không ư? Không. Họ có sử dụng nó để thuê thêm công nhân, hoặc mua thêm máy móc để mở rộng hoạt động? Cũng không. Vậy họ đã làm gì? Họ bắt đầu thuê thêm nhiều lao động cổ cùn trắng. Ban đầu, khi tôi mới làm ở đây, chỉ có hai người thuộc dạng đó: sếp và người làm nhân sự. Chuyện cứ như vậy nhiều năm trời. Giờ thì đột nhiên có bốn, năm, sáu, bảy người mặc đồ bảnh bao đi loanh quanh. Công ty đặt ra một loạt chức danh cho họ nhưng về cơ bản họ chỉ dành thời gian rảnh nghĩ ra việc gì đó để làm. Ngày nào họ cũng đi tới đi lui, lấy giấy bút ra ghi ghi chép chép trong khi chúng tôi làm việc. Rồi họ họp hành để bàn luận và viết báo cáo. Nhưng họ vẫn không thể tìm ra được lý lẽ nào cho sự hiện diện của họ ở nhà máy. Rồi cuối cùng, một kẻ trong số đó nghĩ ra giải pháp: “Sao chúng ta không đóng cửa cái nhà máy này và chuyển mọi hoạt động sang Ba Lan nhỉ?”.

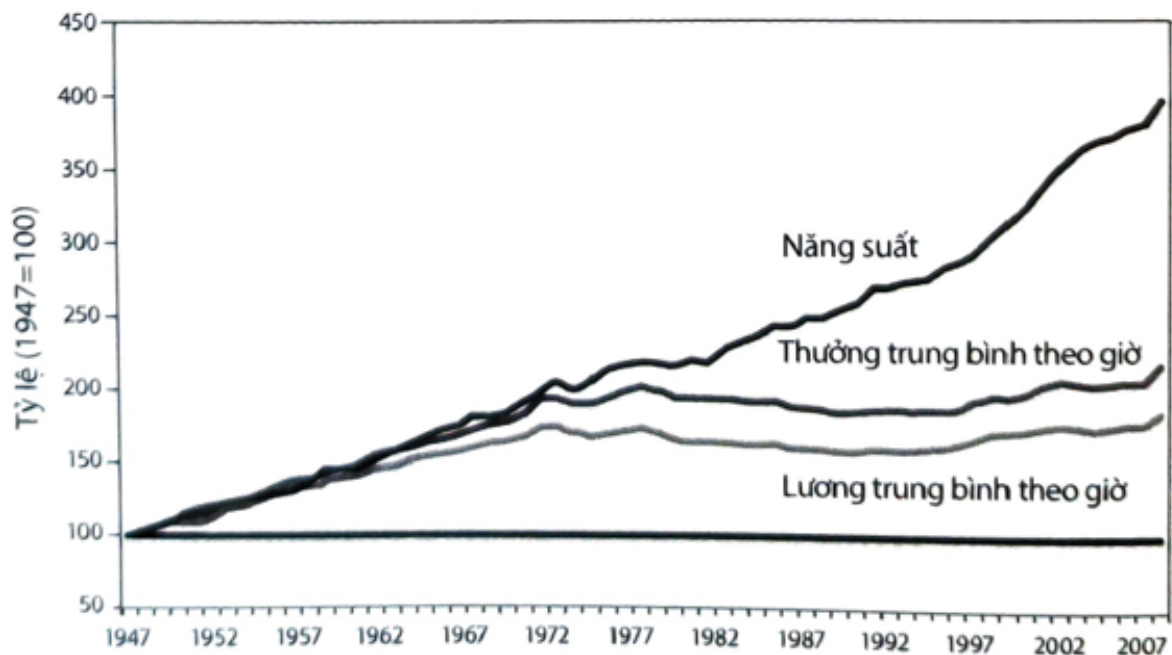
Nhìn chung, các nhà quản lý được thuê bổ sung với cái cố là nâng cao hiệu quả công việc. Trong trường hợp nhà máy trà Elephant này, có rất ít thứ được cải thiện vì bản thân các công nhân đã tăng cường hiệu quả tối đa có thể rồi, nhưng công ty vẫn thuê thêm cấp quản lý. Điều này cho thấy những gì chúng ta thực sự đối mặt ở đây không liên quan gì đến hiệu quả mà cực kỳ liên quan với việc thay đổi cách hiểu về trách nhiệm đạo đức của các tập đoàn. Từ khoảng năm 1945 đến năm 1975, có một thứ đôi khi được gọi là “thỏa thuận Keynes” (Keynesian bargain) giữa người lao động, người sử dụng lao động và chính phủ – và một phần của sự ngầm hiểu là việc tăng năng suất của người lao động sẽ được đáp lại bằng việc tăng tiền thưởng lên một khoảng tương đương. Nhìn lướt qua sơ đồ dưới đây chúng ta cũng khẳng định được đây chính xác

là những gì đã xảy ra. Vào những năm 1970, năng suất và lương thưởng bắt đầu tách ra, tiền thưởng vẫn không thay đổi và năng suất thì tăng nhanh như tên lửa (xem **Hình 7**).

Những số liệu này là dành cho nước Mỹ, nhưng cũng có thể quan sát được xu hướng tương tự ở hầu hết các nước công nghiệp. Lợi nhuận từ việc tăng năng suất này đã đi đâu?

Chà, phần lớn, như chúng ta thường được nhắc nhở, nó kết thúc ở chỗ làm phình to hầu bao của 1% dân số giàu có nhất: các nhà đầu tư, giám đốc điều hành và tầng lớp quản lý chuyên nghiệp cấp cao. Nhưng nếu chúng ta coi nhà máy trà Elephant như là một mô hình thu nhỏ cho toàn bộ thế giới doanh nghiệp, thì rõ ràng đó không phải là tất cả những gì đã xảy ra. Một phần đáng kể của lợi nhuận thu từ việc tăng năng suất được dành để tạo ra các vị trí quản lý chuyên nghiệp mới mẻ và nhìn chung là thường vớ vẩn – như chúng ta đã thấy trong trường hợp của các trường đại học – kèm theo một đội quân nhỏ gồm các nhân viên hành chính vô nghĩa tương ứng, họ được phân bổ và sau đó ai đó phải tìm ra việc để cho họ làm, nếu có.

## Hình 7



*Nguồn: Phân tích EPI từ dữ liệu của Bureau of Economic Analysis và Bureau of Labor Statistics*

## Chế độ quản lý kiểu phong kiến trong các ngành công nghiệp sáng tạo

Sự trỗi dậy của chế độ quản lý kiểu phong kiến đã tạo ra một hệ thống phân cấp vì lợi ích riêng của nó: các nhà quản lý có nhiệm vụ quản lý các nhà quản lý khác. Thông thường, kiểu quản lý nhiều phân cấp này là kết quả trực tiếp của việc giải phóng “các lực lượng thị trường”. Hãy xem lại trường hợp của Kurt ở **Chương 1**, người đang làm việc cho nhà thầu phụ của một nhà thầu phụ của một nhà thầu phụ của quân đội Đức. Vị trí của anh là kết quả trực tiếp của cải cách thị trường được cho là giúp chính phủ hoạt động hiệu quả hơn.

Hiện tượng tương tự cũng có thể quan sát được ở nhiều lĩnh vực khác. Chẳng hạn, sự nhân lên của các cấp quản lý có công việc cơ

bản là bán mọi thứ cho nhau đã thống trị gần như tất cả “các ngành công nghiệp sáng tạo”. Có thể kể đến lĩnh vực như ngành xuất bản sách, nơi mà các biên tập viên sách, trong nhiều trường hợp, thậm chí không đọc lấy một nửa số sách mà họ cần biên tập, bởi vì họ sẽ dành phần lớn thời gian để “mai mối” các bản thảo họ nhận được cho các biên tập viên khác. Hay đến lĩnh vực nghệ thuật thị giác, trong những thập kỷ gần đây đã chứng kiến sự gia tăng của một tầng lớp nhà quản lý trung gian mới được gọi là giám tuyển (những người có công việc là tập hợp tác phẩm của các nghệ sĩ), ngày nay họ thường được coi là có giá trị và tầm quan trọng tương đương với chính nghệ thuật. Và đến cả báo chí, nơi mà mối quan hệ giữa các biên tập viên và phóng viên đã bị phức tạp hóa bởi một tầng lớp “các nhà sản xuất”. Lĩnh vực phim và truyền hình là đặc biệt tồi tệ – ít nhất là vậy, căn cứ theo các lời chứng thực từ những người làm việc trong ngành. Các hãng phim ở Hollywood vốn được xây dựng dựa trên mối quan hệ tương đối đơn giản giữa nhà sản xuất, đạo diễn và biên kịch, nhưng trong những thập kỷ gần đây Hollywood đã chứng kiến một quá trình quản lý phân nhiều cấp đến vô tận. Việc đó dẫn đến một loạt các nhà sản xuất, nhà sản xuất phụ, nhà sản xuất điều hành, nhà tư vấn, và những người tương tự đều phải liên tục tìm kiếm một cái gì đó, bất cứ cái gì, để mà làm. [Nhiều người gợi ý với tôi một lý do giải thích cho sự nhọt nhẽo hoặc thậm chí là không nhất quán của rất nhiều kịch bản phim đương đại là vì mỗi cấp quản lý thường khăng khăng thay đổi ít nhất một hoặc hai dòng trong kịch bản, chỉ để có thể nói rằng họ có ảnh hưởng đến sản phẩm cuối cùng. Lần đầu tiên tôi nghe về điều này là sau khi xem bản làm lại khủng khiếp năm 2008 của phim *The Day the Earth Stood Still*. Toàn bộ cốt truyện dường như được đặt ra để dẫn đến một khoảnh khắc khi nhân vật người

ngoài hành tinh hiểu được bản chất thực sự của con người (về cơ bản họ không xấu xa, chỉ là rất dở trong việc xử lý nỗi đau buồn). Tuy nhiên, khi khoảnh khắc ấy đến, nhân vật người ngoài hành tinh chưa bao giờ thực sự nói điều này. Tôi đã hỏi một người bạn trong ngành tại sao chuyện này lại xảy ra và anh ta đảm bảo với tôi rằng câu thoại tôi mong đợi gần như chắc chắn có tồn tại trong kịch bản gốc; một tay giám đốc điều hành vô dụng hẳn đã can thiệp vào để thay đổi nó. “Bạn có thể thấy có hàng tá những kẻ như vậy lượn lờ xung quanh bất kỳ sản phẩm nào và mỗi người trong số họ đều cảm thấy phải nhảy vào và thay đổi ít nhất một dòng trong kịch bản – chứ còn cách nào khác để biện minh cho việc họ ở đó?”].

Trong điện ảnh, truyền hình và thậm chí cả đài phát thanh, có một lượng lớn những người dành thời gian để làm các chương trình mà nó sẽ không và chẳng bao giờ lên sóng. Chẳng hạn như Apollonia, người từng làm cho một nhóm phát triển ý tưởng các chương trình truyền hình thực tế như *Snipped*, *Transsexual Housewives*, hoặc *Too Fat to Fuck* – tất cả các chương trình này đều đã tuyển chọn diễn viên và quảng bá, mặc dù chưa có cái nào được sản xuất.

**Apollonia:** Chuyện là chúng tôi cùng nhau đưa ra ý tưởng và sau đó bán chúng cho các nhà phát hành. Để giới thiệu chương trình đó với nhà phát hành, chúng tôi cần tìm diễn viên, dựng một video quảng cáo hấp dẫn, tìm cách đưa cái video chào hàng đó đi khắp nơi để bán chương trình cho nhà phát hành. Khi tôi còn làm ở đó, chúng tôi đã không bán được chương trình nào, có lẽ vì sếp của tôi là một thằng ngốc.

Apollonia đã làm tất cả công việc, để Phó Chủ tịch và Phó Chủ tịch cao cấp – những thành viên còn lại trong nhóm của cô – có thể đi quanh thành phố gặp gỡ các Phó Chủ tịch và Phó Chủ tịch cấp cao khác để ăn trưa, và nói chung là hành xử như các giám đốc truyền thông đầy quyền lực. Trong thời gian cô làm việc ở đó, kết quả của những nỗ lực như vậy chính xác là con số không.

Làm sao chuyện này lại xảy ra? Và điều gì xảy ra khi một ý tưởng được chấp nhận? Một nhà viết kịch bản Hollywood đã gửi cho tôi bản phân tích nội bộ của mình về những sai lầm và cách mọi thứ đã diễn ra:

**Oscar:** Trong thời đại hoàng kim của Hollywood, từ những năm 1920 đến những năm 1950, các hãng phim hoạt động theo chiều dọc. Mỗi hãng phim do một người đứng đầu điều hành, đưa ra tất cả các quyết định và cũng tự đánh cược tiền của mình. Không có chuyện các tập đoàn sở hữu hãng phim và cũng không có ban giám đốc. Những người “đứng đầu” này cũng không hẳn là trí thức hay nghệ sĩ, nhưng họ có bản năng, dám chấp nhận rủi ro và có tài năng thiên phú để biết cần làm gì để bộ phim có hiệu quả. Thay vì một đội quân các giám đốc điều hành, họ sẽ thuê một đội quân các nhà biên kịch cho bộ phận sáng tác kịch bản của mình. Các nhà biên kịch đó nằm trong biên chế của hãng phim, được giám sát bởi các nhà sản xuất, và mọi thứ đều tự chủ: diễn viên, đạo diễn, nhà thiết kế, phim trường,...

Bắt đầu từ những năm 1960, hệ thống này bị chỉ trích là tầm thường, là chuyên chế và bóp nghẹt các tài năng nghệ thuật. Được một thời gian, kết quả của quá trình sôi sục này đã cho phép một

số người có tầm nhìn sáng tạo tỏa sáng, nhưng kết quả cuối cùng là sự tập đoàn hóa, thậm chí còn ngột ngạt hơn nhiều so với trước kia.

**Oscar:** Đầu những năm 1960 và 1970 là thời điểm huy hoàng (Tân Hollywood với các tên tuổi Beatty, Scorsese, Coppola, Stone), khi đó, ngành công nghiệp điện ảnh hoàn toàn hỗn loạn. Rồi vào những năm 1980, các công ty độc quyền đã tiếp quản các hãng phim. Đó là một vấn đề lớn, và tôi nghĩ rằng đó là một dấu hiệu của những điều sắp diễn ra khi Coca-Cola mua Columbia Pictures (trong một thời gian ngắn). Từ đó trở đi, các bộ phim không còn được thực hiện bởi những người thích phim ảnh hoặc thậm chí có xem phim. (Rõ ràng, điều này liên quan đến sự ra đời của chủ nghĩa tân tự do và sự thay đổi lớn hơn trong xã hội).

Hệ thống mới nổi giờ đã ngập tràn sự nhảm nhí ở mọi cấp độ. Quá trình “phát triển chương trình” giờ đây khiến mỗi kịch bản phải vượt qua không chỉ một mà thường là nửa tá giám đốc điều hành “nhân bản” với các chức danh như (Oscar kể ra) “Giám đốc điều hành về nội dung và tài năng quốc tế, Giám đốc điều hành cấp cao, Phó Chủ tịch điều hành về phát triển, và một chức nữa mà tôi yêu thích, Phó Chủ tịch điều hành sáng tạo cho truyền hình”. Hầu hết những người này có bằng MBA về tiếp thị và tài chính nhưng hầu như chẳng biết tí gì về lịch sử hay kỹ thuật của phim ảnh và truyền hình. Cuộc sống nghề nghiệp của họ, giống như sếp của Apollonia, dường như chỉ toàn là viết email và dùng những “bữa ăn trưa quyền lực” với các giám đốc điều hành khác mang các chức danh phức tạp không kém. Kết quả là, một công việc đơn giản là chào và bán ý tưởng kịch bản lại sa lầy vào một trò mê cung của tiếp thị bản thân, diễn ra nhiều năm ròng trước khi dự án cuối cùng

được phê duyệt. Điều quan trọng phải nhấn mạnh rằng điều này xảy ra không chỉ khi một nhà biên kịch độc lập cố gắng bán ý tưởng kịch bản cho một hãng phim, mà nó xảy ra ngay trong nội bộ, với các nhà biên kịch của chính hãng phim hoặc công ty sản xuất chương trình. Oscar có nghĩa vụ phải làm việc với một “người ươm mầm”, người này có vai trò tương đương với một đại diện văn học (literary agent), để chuẩn bị các đề xuất kịch bản, sau đó, người ươm mầm sẽ chuyển đề xuất này đến mạng lưới các giám đốc điều hành của anh ta, trong hoặc ngoài công ty. Dưới đây là ví dụ của anh về một chương trình truyền hình, nó hoàn toàn giống lĩnh vực điện ảnh:

**Oscar:** Chuyện là tôi đã “phát triển” một loạt dự án với “người ươm mầm” này... viết một cuốn “kinh thánh”: một tài liệu 60 trang mô tả chi tiết khái niệm về dự án, các nhân vật, tình tiết, cốt truyện, chủ đề,... Và khi viết xong thì đến một cuộc điểu hành đi chào mời. Người ươm mầm và tôi đề xuất dự án cho một loạt các đài truyền hình, quỹ tài chính và các công ty sản xuất. Những người này được cho là đứng đầu chuỗi thức ăn. Bạn có thể mất hàng tháng liên lạc với họ trong vô vọng – email chưa được trả lời và cứ thế. Các cuộc điện thoại bị xem là hối thúc hoặc quấy rối. Công việc của họ là đọc và tìm kiếm các dự án – tuy nhiên việc tiếp cận họ cứ như thể họ làm việc trong một cái lán ở giữa rừng rậm Amazon.

Chào dự án cứ như là một cuộc chiến. Có một nghi thức là trì hoãn ít nhất một tuần sau mỗi lần tiếp xúc. Tuy nhiên, sau một hoặc hai tháng, một giám đốc điều hành có thể đủ hứng thú để đồng ý gặp mặt trực tiếp:

**Oscar:** Trong các cuộc họp, họ yêu cầu bạn giới thiệu lại cho họ dự án một lần nữa (mặc dù lẽ ra họ đã phải đọc nó rồi). Sau khi bạn nói xong, họ thường hỏi bạn những câu hỏi rập khuôn chứa đầy những từ vô thưởng vô phạt... Chuyện luôn luôn không có gì là hứa hẹn chắc chắn, và họ luôn nói là tất cả các giám đốc điều hành khác sẽ cần phê duyệt dự án, trong trường hợp nó sẽ được quyết định triển khai.

Sau đó, bạn đi về và họ quên bạn... và bạn phải tiếp tục nhắc nhở, và cái vòng lặp luẩn quẩn bắt đầu lại. Trong thực tế, một nhà điều hành hiếm khi nói với bạn có hoặc không. Nếu anh ta nói có, và sau đó dự án không đi đến đâu hoặc được thực hiện và đổ bể, thì đó là trách nhiệm của anh ta. Nếu anh ta nói không và sau đó nó thành công ở một nơi khác, anh ta sẽ bị đổ lỗi là thiếu tầm nhìn. Trên hết, các nhà điều hành rất miễn cưỡng nhận trách nhiệm.

Vậy thì trò chơi là giữ bóng trên không càng lâu càng tốt. Chuyện này liên quan đến một mớ thứ thanh toán vòng vèo, thường là cần có sự chấp thuận từ ba chi nhánh khác của công ty. Khi các giấy tờ được ký, một quy trình trì trệ mới lại bắt đầu:

**Oscar:** Họ sẽ cho tôi biết tài liệu họ chọn quá dài để gửi đi các nơi; họ cần một tài liệu ngắn hơn. Hoặc là đột nhiên họ muốn điều chỉnh một vài thứ trong dự án. Vậy là chúng tôi lại phải tổ chức họp mặt, cùng nhau suy nghĩ.

Rất nhiều thứ trong quá trình này chỉ là cái cớ để biện minh cho công việc của họ. Mỗi người trong phòng sẽ có một ý kiến khác nhau chỉ để có lý do có mặt ở đó. Nó là một mớ những ý tưởng

hỗn loạn, và họ nói theo những thuật ngữ lỏng lẻo, sơ lược nhất có thể. Họ tự hào mình là những nhà tiếp thị thông thái và những nhà tư tưởng sắc sảo, nhưng tất cả chỉ chung chung. Nhà điều hành thích nói chuyện bằng những ẩn dụ, và anh ta thích phô trương những lý thuyết của mình về cách khán giả nghĩ, những gì họ muốn, cách họ phản ứng...

Hoặc họ sẽ nói rằng “Tôi không nói anh nên làm X, nhưng có lẽ anh nên làm X”; vừa bảo bạn làm điều gì đó và vừa bảo không làm điều đó cùng một lúc. Bạn càng hỏi để biết chi tiết, thì nó càng mờ ảo. Tôi cố gắng giải mã sự vô nghĩa của họ và nói với họ những gì mà tôi nghĩ là họ muốn nói.

Hoặc là nhà điều hành sẽ toàn tâm đồng ý với tất cả mọi đề xuất của nhà biên kịch. Sau đó, ngay khi cuộc họp kết thúc, anh ấy sẽ gửi một email hướng dẫn nhà biên kịch làm điều ngược lại. Hoặc chờ vài tuần và thông báo cho nhà biên kịch là toàn bộ dự án phải được xem xét lại. Rất cuộc, nếu tất cả những gì anh ta làm là bắt tay nhà biên kịch và cho phép tiến hành công việc, thì hẳn sẽ có rất ít lý do để cần có một Phó Chủ tịch điều hành sáng tạo – chứ không nói là có những năm hoặc sáu “Phó Chủ tịch” như vậy.

Nói cách khác, sản xuất phim và chương trình truyền hình bây giờ không có gì khác biệt so với các công ty kế toán đào tạo sai nhân viên để trì hoãn việc thanh toán tiền bồi thường PPI. Quá trình càng kéo dài, càng có lý do cho sự nhân lên vô tận của các vị trí trung gian và càng có nhiều tiền bị bòn rút trước khi nó có bất kỳ cơ hội nào để đến với những người làm việc thực sự.

Đến lúc này, chúng ta đang bước vào những gì có thể được gọi là tiếp cận bầu khí quyển của nền kinh tế nhắm nhí, và do đó, nó là

phần khó truy cập để nghiên cứu nhất. Chúng ta không thể biết Phó Chủ tịch điều hành sáng tạo đang nghĩ gì nên ta chỉ có thể phỏng đoán. Nhưng ảnh hưởng do hành động của họ có thể nhìn thấy được mỗi khi chúng ta đến rạp chiếu phim. “Thằng thần mà nói thì rõ ràng là có lý do”, Oscar nói, “cho việc tại sao phim điện ảnh và phim truyền hình ngày càng tệ”.

\*\*\*

Trò chơi cạnh tranh như thế đã xuất hiện trong mọi cấp độ của các công ty, hoặc các tổ chức như trường đại học, tổ chức từ thiện, nhưng nó đã không đạt đến đỉnh cao của sự nhảm nhí như tại Hollywood. Ở khắp mọi nơi, chế độ quản lý kiểu phong kiến đảm bảo rằng hàng nghìn giờ nỗ lực sáng tạo sẽ thực sự không là gì cả. Hãy xem xét lĩnh vực nghiên cứu khoa học, hoặc giáo dục đại học một lần nữa. Nếu một cơ quan tài trợ chỉ tài trợ cho 10% trên tổng số đơn xin xét duyệt, điều đó có nghĩa là 90% công việc chuẩn bị của các đơn xin xét duyệt còn lại là vô nghĩa, cũng giống như việc thực hiện video quảng cáo cho chương trình truyền hình thực tế thất bại của Apollonia. Đây là một sự phung phí năng lượng sáng tạo của con người một cách kinh khủng. Một nghiên cứu gần đây của Holly Else, “Billions Lost in Bids to Secure EU Research Funding”, đã xác định rằng các trường đại học châu Âu chi khoảng 1,4 tỷ euro mỗi năm cho các đơn xin tài trợ nghiên cứu thất bại. Rõ ràng, khoản tiền đó có thể dùng để tài trợ cho nghiên cứu.

Ở những nơi khác, tôi cho rằng một trong những lý do chính cho sự trì trệ công nghệ trong nhiều thập kỷ qua là vì các nhà khoa học cũng phải dành quá nhiều thời gian ganh đua với nhau để thuyết phục các nhà tài trợ về những gì họ sẽ khám phá. Cuối cùng, các

nghi thức họp hành nội bộ vô tận, nơi mà các “Điều phối viên thương hiệu” và “Quản lý tầm nhìn Bờ Đông” của các tập đoàn tư nhân khoe các bài thuyết trình PowerPoint, bản đồ tư duy và báo cáo bóng bẩy của họ, tất cả cũng là các bài tập cơ bản trong tiếp thị nội bộ.

Chúng ta đã thấy rằng, một số lượng lớn các công việc vô nghĩa phụ trợ có xu hướng tập trung xung quanh các nghi thức tiếp thị nội bộ như vậy: Chẳng hạn như những người được thuê để chuẩn bị, chỉnh sửa, sao chép hoặc cung cấp đồ họa cho các bài thuyết trình hoặc báo cáo. Với tôi, dường như tất cả điều này là một đặc điểm nội tại của chế độ quản lý kiểu phong kiến. So với thời mà các trường đại học, tập đoàn, hãng phim, và các nơi tương tự được điều phối bởi sự kết hợp của các chuỗi phân cấp đơn giản và mạng lưới bảo trợ không chính thức, giờ đây chúng ta có một thế giới với các đề xuất tài trợ, tài liệu tầm nhìn chiến lược và nhóm phát triển hồ sơ thầu. Nó cho phép sự gia tăng vô tận của các cấp bậc quản lý mới và vô nghĩa hơn bao giờ hết. Họ gồm cả nam và nữ với các chức danh phức tạp, thông thạo thuật ngữ hành chính, nhưng họ lại không có kinh nghiệm về cái công việc mà họ phải quản lý, hoặc là họ đã làm mọi thứ trong khả năng của mình để quên đi chuyện đó.

### Tạm kết luận về sự bùng phát công việc vô nghĩa trong nền kinh tế

Chắc chắn, các kiểu công việc vô nghĩa đã tồn tại từ lâu; nhưng những năm gần đây, chúng đã tăng lên mạnh mẽ, đi kèm với mức độ nhảm nhí hóa các “việc làm thực thụ” ngày càng cao – và bất chấp cái quan niệm sai lầm rằng tất cả những điều này gắn liền với

sự phát triển của ngành dịch vụ, thì dường như sự gia tăng này có liên quan đến vai trò quan trọng ngày càng cao của ngành tài chính.

Chủ nghĩa tư bản doanh nghiệp – nghĩa là hình thức chủ nghĩa tư bản trong đó sản xuất phần lớn được thực hiện trong các công ty có tổ chức hành chính lớn – lần đầu tiên xuất hiện ở Hoa Kỳ và Đức vào cuối thế kỷ XIX. Trong hầu như suốt thế kỷ XX, các tập đoàn công nghiệp lớn rất độc lập, và ở một mức độ nào đó thậm chí là thù địch với lợi ích của “đại tài phiệt” (high finance). Các người điều hành trong các công ty chuyên sản xuất ngũ cốc ăn sáng, hoặc máy móc nông nghiệp, thấy mình có nhiều điểm chung với các công nhân dây chuyền sản xuất trong công ty của họ hơn là so với các nhà đầu cơ – đầu tư, và tổ chức nội bộ của các công ty đã phản ánh điều này. Cho đến những năm 1970, khu vực tài chính và các tầng lớp điều hành – nghĩa là cấp quản lý ở các bộ phận khác nhau trong công ty – đã hoàn toàn hợp nhất. Các CEO bắt đầu tự trả lương cho mình bằng quyền mua cổ phiếu, nhảy việc qua lại giữa các công ty hoàn toàn không liên quan đến nhau, và tự hào về số lượng nhân viên mà họ có thể sa thải. Điều này đặt ra một vòng luẩn quẩn mà trong đó các công nhân, những người không còn cảm thấy cần trung thành với các tập đoàn (mà các tập đoàn cũng không tha thiết với họ), ngày càng phải chịu sự theo dõi, quản lý và giám sát

Ở cấp độ sâu hơn, cách tổ chức này đưa ra một loạt các xu hướng có ý nghĩa to lớn, từ thay đổi về tính nhạy cảm chính trị đến thay đổi hướng nghiên cứu công nghệ. Lấy một ví dụ đặc biệt: Hồi những năm 1970, ngân hàng vẫn là các công ty duy nhất nhiệt tình sử dụng máy tính. Dường như có một mối liên hệ nội tại giữa tài

chính hóa nền kinh tế, sự nở rộ của ngành công nghệ thông tin với sự phát triển của các công việc vô nghĩa.

Nếu sự tồn tại của những công việc vô nghĩa dường như là một thách thức về logic của chủ nghĩa tư bản, thì một lý do có thể giải thích cho sự phổ biến của công việc vô nghĩa là: Có thể hệ thống hiện tại không phải là chủ nghĩa tư bản – hoặc ít nhất, cũng không phải là bất kỳ loại chủ nghĩa tư bản nào có thể nhận ra từ các tác phẩm của Adam Smith, Karl Marx, Ludwig von Mises hoặc Milton Friedman.

Hệ thống hiện tại ngày càng giống một hệ thống khai thác tiền thuê (a system of rent extraction), trong đó, logic của hệ thống (là “quy luật của chuyển động” theo cách nói của chủ nghĩa Marx) khác biệt sâu sắc với chủ nghĩa tư bản, vì các trật tự kinh tế và chính trị gần như đã hợp nhất. Theo nhiều cách, nó tương đồng với chế độ phong kiến trung cổ, thể hiện qua xu hướng tạo ra hệ thống cấp bậc vô tận gồm các lãnh chúa, chư hầu và tùy tùng. Nhưng có lúc nó lại rất khác biệt với chế độ phong kiến trung cổ – đặc biệt là trong tinh thần quản lý. Và toàn bộ bộ máy, thay vì thay thế cho chủ nghĩa tư bản công nghiệp lỗi thời, thì nay lại được đặt chồng lên trên chủ nghĩa tư bản công nghiệp lỗi thời và hòa trộn với nhau tại một nghìn điểm theo một nghìn cách khác nhau. Vậy không có gì ngạc nhiên khi tình hình có vẻ khó hiểu đến nỗi ngay cả những người trực tiếp ở trong hệ thống cũng không hiểu cần làm gì với nó.

Đây là cấp độ cơ cấu. Trong hai chương tiếp theo, tôi sẽ chuyển sang cấp độ văn hóa và chính trị. Tất nhiên, ở đây không thể trung lập. Ngay cả câu hỏi: “Tại sao sự tồn tại của các hình thức việc làm vô nghĩa không được coi là một vấn đề xã hội nhức nhối?” cũng ít nhất gợi ý được rằng nó là một vấn đề xã hội nhức nhối. Rõ ràng,

bài luận gốc năm 2013 của tôi đóng vai trò như một chất xúc tác trong vấn đề này – nó đã nắm bắt được một cảm giác vốn tồn tại rộng rãi mà chưa tìm được cách để cất tiếng, một cảm giác rằng có gì đó rất sai với tổ chức xã hội. Và nó cũng cung cấp một loạt các khung sườn để người ta có thể bắt đầu suy nghĩ về những vấn đề đó bằng các thuật ngữ chính trị. Trong phần tiếp theo, tôi sẽ mở rộng về những gợi ý đó, và suy nghĩ một cách có hệ thống hơn về ý nghĩa chính trị của việc phân công lao động hiện nay thực sự là gì, và những gì chúng ta có thể làm được cho tình huống này.

## CHƯƠNG 6

### SỰ ỦNG HỘ DÀNH CHO CÔNG VIỆC VÔ NGHĨA

Chúng ta đã xem xét các lực lượng kinh tế và xã hội đã dẫn đến sự phát triển của công việc vô nghĩa, cũng như sự khốn khổ và đau đớn của những người phải làm công việc đó. Tuy nhiên, cho đến nay, nó vẫn không được xem là một vấn đề xã hội. Chúng ta chưa từng các thấy chính trị gia tố cáo công việc vô nghĩa, các hội nghị học thuật nhằm tìm hiểu lý do cho sự gia tăng của các công việc vô nghĩa, các ý kiến tranh luận về hậu quả văn hóa của các công việc vô nghĩa, hoặc các phong trào phản đối để bãi bỏ chúng. Ngược lại, nếu các chính trị gia, học giả, báo chí hoặc các phong trào xã hội cân nhắc đến vấn đề này, thì chỉ khiến cho vấn đề tồi tệ hơn.

Tình hình càng có vẻ bất thường hơn khi chúng ta xem xét các hậu quả xã hội lớn hơn của sự gia tăng các công việc vô nghĩa. Nếu quả thực đúng là có đến một nửa công việc chúng ta làm có thể bị loại bỏ mà không ảnh hưởng đáng kể đến năng suất tổng thể, vậy tại sao chúng ta không phân phối số công việc còn lại sao cho mọi người chỉ cần làm việc bốn giờ một ngày? Hoặc bốn ngày một tuần với bốn tháng nghỉ phép hàng năm? Tại sao không bắt đầu tắt đi cỗ máy làm việc toàn cầu? (Hành động này thậm chí còn giúp chúng ta ngăn chặn sự nóng lên của trái đất một cách hiệu quả nhất). Với sự tiến bộ của công nghệ và các thiết bị tiết kiệm sức lao động, điều này là khả thi: Tất cả chúng ta có thể chỉ

cần làm việc hai mươi hoặc mười lăm giờ một tuần. Tuy nhiên, vì một số lý do nào đó, xã hội chúng ta đã quyết định sẽ tốt hơn khi hàng triệu người phải dành nhiều năm cuộc đời để giả vờ nhập dữ liệu vào bảng tính hoặc chuẩn bị bản đồ tư duy cho các cuộc họp PR hơn là dành thời gian để đan áo len, chơi với chó, lập ban nhạc, thử các công thức nấu ăn mới, hoặc tranh luận về chính trị và bàn tán về những chuyện tình phức tạp của bạn bè.

Chúng ta rất khó tìm được một bài xã luận trên bất kỳ tờ báo hay tạp chí lớn nào nói rằng có một số tầng lớp người lao động đang làm việc quá sức và cần cắt giảm chuyện đó. Ngược lại, chúng ta rất dễ dàng tìm thấy các bài viết phàn nàn rằng có một số nhóm người nhất định (thanh niên, người nghèo, người nhận trợ cấp xã hội, một nhóm công dân hoặc dân tộc nhất định) lười làm việc, thiếu định hướng hoặc không có động lực, không muốn kiếm sống. Internet tràn ngập những tin tức dạng này. Như Rachel đã bày tỏ trong **Chương 4**: “Tôi khó lòng lướt Facebook mà không gặp phải một số suy nghĩ thuyết giáo về chuyện thế hệ của tôi chỉ đòi quyền lợi và miễn cưỡng đi làm dù chỉ một ngày khốn kiếp nào đó”. Bất cứ khi nào có một cuộc khủng hoảng, thậm chí là một cuộc khủng hoảng sinh thái, thì đều có những lời kêu gọi hy sinh tập thể. Các lời kêu gọi này dường như luôn liên quan đến việc tất cả mọi người cần làm việc nhiều hơn – mặc dù thực tế là, như đã lưu ý, về mặt sinh thái, việc giảm số giờ làm việc có lẽ là phương pháp nhanh nhất và dễ dàng nhất để cứu hành tinh này.

Các nhà báo viết xã luận là những nhà đạo đức học ở thời đại chúng ta, là những nhà thuyết giáo trần tục. Khi họ viết về công ăn việc làm, lập luận của họ phản ánh một truyền thống lâu đời coi công việc như một nghĩa vụ thiêng liêng, vừa là lời nguyện rửa

vừa là sự ban phước, và xem con người là sinh vật lười biếng, tội lỗi, luôn trốn tránh làm việc nếu có thể. Quy luật của kinh tế học xuất phát từ “triết học đạo đức” – *moral philosophy* (Adam Smith là giáo sư triết học đạo đức), và triết học đạo đức vốn là một nhánh của thần học. Nhiều khái niệm kinh tế đều truy dẫn trực tiếp đến các ý tưởng tôn giáo. Kết quả là, những tranh luận về giá trị luôn có một cái gì đó mang khuynh hướng thần học. Một số quan niệm thần học ban đầu về công việc được chấp nhận rộng rãi đến mức “không cần thắc mắc”. Nói chung, người ta không thể xác nhận rằng không cần ngưỡng mộ những người làm việc chăm chỉ (bất kể họ chăm chỉ làm cái gì), cũng như không thể khẳng định những người trốn việc không có gì là đáng khinh, và mong muốn có một cuộc tranh luận công khai nghiêm túc. Nếu chúng ta nói một chính sách đã giúp tạo ra việc làm, thì hẳn ta không thể chấp nhận cái ý tưởng rằng có một số công việc không có giá trị (bởi chính sách đã tạo ra công việc đó kia mà!).

Tuy nhiên, trong khi tiếng nói của các nhà đạo đức học có thể đủ sức thuyết phục chúng ta đừng tạo ra một vụ bê bối về hiện trạng phổ biến của các công việc vô nghĩa (vì trong tranh luận công khai, tất cả các công việc phải được đối xử như là nghĩa vụ thiêng liêng, và do đó, có việc để làm thì vẫn tốt hơn là không có gì), nhưng khi nói đến công việc của chính mình, chúng ta có xu hướng áp dụng các tiêu chí rất khác nhau. Chúng ta mong đợi một công việc phải có mục đích hoặc ý nghĩa, và chúng ta sẽ bị mất tinh thần sâu sắc nếu nhận thấy công việc mình đang làm không được như thế. Nhưng điều này tiếp tục dẫn đến một câu hỏi khác: Nếu bản thân công việc không có giá trị, thì có thể nào nó sẽ có giá trị với người khác hay không? Xét cho cùng, khi mọi người nói

rằng công việc của họ là “không có giá trị” hay “không có ích với bất cứ ai”, thì rõ ràng là họ đang tranh luận về giá trị, nhưng là dạng giá trị nào?

\*\*\*

Lĩnh vực giá trị luôn luôn có nhiều tranh cãi. Dường như bất cứ khi nào có một từ diễn tả một thứ gì đó mà mọi người đều đồng ý là đáng khao khát – “sự thật”, “sắc đẹp”, “tình yêu”, “dân chủ” – thì rất khó có sự nhất trí về ý nghĩa thực sự của nó. (Điều này cũng đúng với tiền: Các nhà kinh tế cũng chia rẽ về bản chất thực sự của “tiền”). Tuy thế, trong xã hội của chúng ta, những tranh luận về giá trị của công việc là đặc biệt quan trọng để xem xét bởi vì chúng gây ra những hiệu ứng mà người quan sát từ bên ngoài sẽ mô tả là kỳ lạ, vô cùng rối rắm. Như chúng ta sẽ thấy, con người có một khái niệm về giá trị xã hội của công việc của mình; nhưng xã hội của chúng ta đã đạt đến mức mà giá trị xã hội của công việc thường nghịch đảo với giá trị kinh tế của nó (công việc càng mang lại lợi ích cho người khác, thì được trả tiền càng thấp), và nhiều người đã chấp nhận tình huống này như thể nó là đúng đắn về mặt đạo đức. Họ thực sự tin rằng đây là cách mọi thứ phải diễn ra, rằng chúng ta *nên* thưởng cho hành vi vô dụng hoặc thậm chí mang tính phá hoại, và đồng thời trừng phạt những người mà công việc hằng ngày của họ đang làm cho thế giới trở nên tốt đẹp hơn.

Chuyện này thật trái khoáy. Để hiểu rõ vì sao chuyện đó xảy ra thì chúng ta sẽ cần phải xem xét một chút.

## Tạo một thang đo giá trị là việc bất khả thi

Khi một người mô tả công việc của mình là vô nghĩa hoặc vô giá trị, người đó nhất thiết phải sử dụng một loại lý thuyết giá trị ngầm nào đó để đánh giá công việc nào là đáng giá, và công việc nào không. Tuy nhiên, trong bất kỳ trường hợp cụ thể nào thì đều rất khó để nêu chính xác lý thuyết đó là gì, chưa nói đến chuyện cần một thước đo đáng tin cậy để có thể nói rằng công việc X có giá trị hoặc hữu ích cho xã hội hơn công việc Y.

Các nhà kinh tế đo lường giá trị theo những gì họ gọi là “độ thỏa dụng” (utility). “Độ thỏa dụng” để chỉ sự thỏa mãn và hài lòng mà một hàng hóa hoặc dịch vụ có thể đáp ứng được cho nhu cầu của người sử dụng, và nhiều người áp dụng một thang đo tương tự “độ thỏa dụng” để xem xét công việc của chính họ. Tôi có cung cấp một cái gì đó hữu ích cho công chúng không? Đôi khi câu trả lời cho câu hỏi là bằng chứng hiển nhiên. Nếu một người đang xây dựng một cây cầu, người ta coi đó là một nhiệm vụ đáng giá nếu dự đoán rằng những người khác muốn qua sông sẽ thấy cây cầu là hữu ích. Nếu công nhân đang xây dựng một cây cầu mà có vẻ như không ai đi qua thì công nhân có thể kết luận rằng mình đang tham gia một công việc vô nghĩa.

Tuy nhiên, vẫn có một bất cập với khái niệm “độ thỏa dụng”. Nói rằng một cái gì đó là “hữu ích” đơn giản là nói nó có hiệu quả như một phương tiện để có được thứ khác. Nếu bạn mua một chiếc váy, “độ thỏa dụng” của chiếc váy đó một phần là giúp bảo vệ bạn khỏi các yếu tố ảnh hưởng hoặc đảm bảo bạn không vi phạm luật chống trần truồng đi ra đường, nhưng phần lớn là nó khiến bạn trông đẹp hay ít nhất là cảm thấy mình đẹp. Vậy tại sao chiếc

váy này sẽ đạt được điều mà không phải là một chiếc váy khác? Các nhà kinh tế thường sẽ nói đây là vấn đề về “sở thích” và nó không thuộc lĩnh vực của họ. Nhưng bất kỳ tiện ích nào cuối cùng cũng sẽ gặp loại vấn đề chủ quan về “sở thích”, thậm chí với một thứ tương đối không phức tạp như một cây cầu. Vâng, cây cầu giúp mọi người sang bên kia sông dễ dàng hơn, nhưng tại sao họ lại muốn qua sông? Đến thăm họ hàng? Đi chơi bowling? Ngay cả khi họ qua sông chỉ để mua đồ tại cửa hàng tạp hóa. Người ta không chỉ mua đồ tạp hóa để duy trì sức khỏe thể chất của mình, mà họ còn mua đồ tạp hóa để thể hiện sở thích cá nhân, duy trì truyền thống dân tộc hoặc gia đình, mua phương tiện để tổ chức tiệc tùng với bạn bè hay ăn mừng ngày lễ. Chúng ta thực sự không thể thảo luận về bất kỳ điều nào trong số những điều này dựa theo ngôn ngữ của “nhu cầu”. Trong phần lớn lịch sử loài người – và điều này đa phần vẫn đúng trong thế giới ngày nay – khi người nghèo mắc nợ những kẻ cho vay nặng lãi, đó là bởi vì người nghèo cảm thấy phải vay tiền để tổ chức đám tang phù hợp cho cha mẹ hoặc làm đám cưới cho con cái họ. Có phải họ có “nhu cầu” làm như thế? Rõ ràng, họ cảm thấy bị thôi thúc mạnh mẽ với việc đã làm. Và vì không có định nghĩa khoa học nào về “nhu cầu của con người” là gì – ngoài nhu cầu năng lượng và dinh dưỡng tối thiểu, và một vài yếu tố vật lý khác – nên những câu hỏi như vậy hẳn luôn có tính chủ quan. Ở một mức độ rộng hơn, nhu cầu là những gì người khác mong đợi ở bạn. Nếu bạn không tổ chức một đám cưới thích hợp cho con gái của bạn, bạn có xu hướng nghĩ đó là một sự ô nhục của gia đình.

Do đó, hầu hết các nhà kinh tế đều kết luận rằng không có quan điểm nào để phán xét con người nên muốn cái gì; tốt hơn hết,

chúng ta chỉ cần chấp nhận rằng họ muốn, và sau đó đánh giá về mức độ hiệu quả (“một cách hợp lý”) mà họ đặt ra khi theo đuổi những khát vọng của mình. Hầu hết mọi người đều đồng ý chuyện này. Như tôi đã lưu ý, những người cảm thấy công việc của họ là vô nghĩa hầu như không bao giờ nói những điều như là: “Tôi sản xuất gậy selfie. Gậy selfie thật ngớ ngẩn. Mọi người không nên mua những thứ ngu ngốc như thế”, hay “Ai là người thực sự cần một đôi vớ giá hai trăm đô-la?”. Chỉ một hoặc hai trường hợp ngoại lệ là người ta có nói như thế. Hãy xem ví dụ của Dietrich, người làm việc cho một công ty cung cấp đồ dùng tổ chức tiệc, chủ yếu là cho các nhà thờ địa phương:

**Dietrich:** Tôi đã làm việc nhiều năm tại kho của một cửa hàng bán những món đồ kỳ lạ. Máy thứ đồ đó hoàn toàn là nhảm nhí. Bạn sẽ không thể hiểu được thế nào là bị hạ thấp nhân phẩm cho đến khi bạn phải dành phần lớn thời gian tỉnh táo của mình bên cạnh các hộp đựng mũi chú hề, bột hắt hơi, ống sáo bằng nhựa, hình nhân người chơi bóng rổ bằng giấy và tất cả các thứ vô bổ, vô tích sự khác. Hầu hết thời gian, chúng tôi chỉ ngồi ở nhà kho mà không có gì để làm vì việc kinh doanh ngày càng đi xuống.

Hình như họ thấy sự tổn thương của chúng tôi chưa đủ sâu sắc, nên họ in tờ séc lương của chúng tôi màu đỏ tươi với khuôn mặt chú hề trên đó, đem đến sự thích thú cho các giao dịch viên ngân hàng – như thể công việc của họ có ý nghĩa hơn vậy!

Ta có thể suy đoán gì về lý do Dietrich thấy khó chịu với bộ sưu tập sản phẩm đặc biệt này? (Một chút hài hước nhắm trong các

bữa tiệc thì có gì sai chứ?). Tôi đoán lý do là vì Dietrich không phải là người quyết định anh ta làm việc cho nhà cung cấp “rác phù du”. Những sản phẩm này không là thứ gì khác ngoài “rác phù du”, các món đồ vô bổ vốn sẽ sớm bị vứt bỏ.

Tuy nhiên, những lời thú nhận như của Dietrich rất hiếm. Trong hầu hết các trường hợp, khi người lao động đánh giá giá trị xã hội của công việc họ đang làm, họ thường có quan điểm giống như Tom, nghệ sĩ hiệu ứng đặc biệt mà chúng ta đã gặp trong **Chương 2**: “Tôi coi một công việc đáng giá là công việc nhằm đáp ứng cho các nhu cầu đã có sẵn từ trước, hoặc tạo ra một sản phẩm hoặc dịch vụ mới mà mọi người chưa nghĩ đến, có thể cải thiện và nâng cao đời sống của họ”. Thế nhưng, “công việc làm đẹp” của Tom lại liên quan đến việc thao túng hình ảnh của những người nổi tiếng để khiến khách hàng cảm thấy mình không đủ đẹp và sau đó bán cho họ những giải pháp không thực sự hiệu quả. Người bán hàng qua điện thoại đôi khi cũng bày tỏ mối quan tâm tương tự: Phần lớn những gì họ đang làm đơn thuần là lừa đảo; bạn thực sự chẳng cần đến một lý thuyết phức tạp gì về giá trị xã hội để biết tại sao lừa phỉnh những người nghỉ hưu đăng ký dài kỳ các tạp chí đắt tiền mà họ sẽ không bao giờ đọc lại là vấn đề lớn. Không xem xét tâm tư nguyện vọng, thị hiếu và sở thích của khách hàng và không trung thực nên họ cảm thấy mình không cung cấp giá trị thực sự nào cả.

Những phản đối khác còn đối lập với các truyền thống xã hội lâu đời nhiều hơn. Hãy lấy trường hợp nhân viên ngân hàng Rupert, người đã khẳng định rằng “toàn bộ lĩnh vực ngân hàng không đem lại giá trị gì và do đó thật nhảm nhí”, vì tài chính thực sự chỉ là vấn đề “chiếm đoạt sức lao động thông qua cho vay nặng

lãi”. Học thuyết giá trị lao động mà anh ấy đề cập đến ở đây có nguồn gốc từ thời trung cổ châu Âu, bắt đầu từ giả định rằng giá trị thực của hàng hóa chính là sức lao động đã được đầu tư để tạo ra hàng hóa ấy. Vì vậy, khi chúng ta đưa tiền để đổi lấy một ổ bánh mì, nghĩa là chúng ta phải trả tiền cho những nỗ lực được dùng để trồng lúa mì, nướng bánh mì, đóng gói và vận chuyển các ổ bánh. Nếu một số ổ bánh mì đắt hơn những ổ khác, thì đó là vì phải mất nhiều công sức hơn để sản xuất và vận chuyển chúng, hoặc là vì chúng ta xem một số công việc đó có chất lượng cao hơn (cần nhiều kỹ năng hơn, nghệ thuật hơn, nhiều nỗ lực hơn) so với những ổ bánh khác, và do đó chúng ta sẵn sàng trả nhiều tiền hơn cho thành phẩm. Tương tự như vậy, nếu bạn lừa gạt người khác để lấy tài sản của họ, như Rupert cảm thấy khi anh ta đang làm việc cho một ngân hàng đầu tư quốc tế, nghĩa là bạn đã đánh cắp sức lao động mà họ đã dành ra để tạo nên tài sản đó.

Tất nhiên có một lịch sử lâu dài về việc sử dụng các lập luận như vậy để thách thức các tổ chức trong đó có một số người (hoặc ít nhất có thể nói vậy) sống trên lưng người khác; nhưng chính sự tồn tại của những công việc vô nghĩa đã đặt ra vấn đề nhất định cho bất kỳ học thuyết giá trị lao động nào. Đúng vậy, nói rằng tất cả giá trị đến từ công việc rõ ràng không giống với nói rằng tất cả các công việc đều tạo ra giá trị. Rupert cảm thấy rằng hầu hết các nhân viên ngân hàng không có khái niệm gì là nhàn rỗi mà thật ra là họ đều làm việc khá nhiều. Chỉ có điều, theo ước tính của Rupert, thì sau rốt, tất cả công sức của họ đều dồn vào việc tìm cách chiếm lấy thành quả lao động *thực sự* của người khác. Điều này khiến chúng ta gặp phải vấn đề là làm sao phân biệt đâu là công việc tạo ra giá trị “thực”. Nếu cắt tóc cho ai đó là cung cấp

một dịch vụ có giá trị, thì tại sao việc cung cấp lời khuyên về danh mục đầu tư của họ lại không có giá trị?

Bất cứ ai có một công việc vô nghĩa, hoặc quen biết một người làm công việc vô nghĩa, đều biết rằng thị trường không phải là một vị trọng tài không mắc sai lầm về giá trị. Vấn đề là cái gì cũng có thể có sai lầm. Các câu hỏi về giá trị luôn luôn có ít nhất là một khoảng mờ nhỏ. Hầu hết mọi người sẽ đồng ý rằng một số công ty có thể không cần tồn tại, nhưng nhiều khả năng là họ nói vậy dựa trên bản năng hơn là dựa trên cái gì đó có thể phân định rõ. Dù sao, nếu tôi phải tìm ra cái cảm nhận chung chưa được chỉ ra, tôi sẽ nói rằng hầu hết mọi người dường như suy nghĩ theo một cách kết hợp giữa quan điểm của Tom và Rupert: Khi một món hàng hoặc dịch vụ đáp ứng nhu cầu hoặc cải thiện cuộc sống theo cách nào đó, thì nó có thể được coi là có giá trị thực sự, nhưng khi nó chỉ đơn thuần là tạo ra nhu cầu, ví dụ làm cho mọi người cảm thấy họ béo và xấu, hoặc dụ họ mắc nợ và sau đó tính lãi, thì nó không có giá trị thực. Điều này có vẻ đủ hợp lý. Nhưng nó vẫn không trả lời được câu hỏi về chuyện “cải thiện cuộc sống con người” nghĩa là gì.

## Phân biệt giá trị xã hội với giá trị kinh tế

Vậy là chúng ta một lần nữa trở lại với các lý thuyết về giá trị. Những gì thực sự có thể được cho là cải thiện cuộc sống của mọi người?

Trong kinh tế học, các lý thuyết về giá trị chủ yếu phục vụ như một cách giải thích giá cả hàng hóa: Giá của một ổ bánh mì sẽ

dao động theo các tình huống cung và cầu, nhưng giá đó sẽ luôn xoay xung quanh một mức giá tự nhiên *nên là* của một ổ bánh mì. Trong thời trung cổ, điều này được xem là một câu hỏi đạo đức: Làm sao để xác định “mức giá phải chăng” (just price) của một mặt hàng? Nếu một thương gia tăng giá trong thời chiến, thì bao nhiêu là anh ta tự trả cho mình khoản khấu trừ rủi ro hợp pháp, và bao nhiêu là anh ta cố gắng trục lợi? Một ví dụ phổ biến được các luật sư viện dẫn vào thời điểm đó là chuyện một tù nhân vốn chỉ có bánh mì và nước đã đánh đổi toàn bộ gia tài của mình cho một tù nhân khác để lấy một quả trứng luộc. Điều này thực sự có thể được coi là một sự lựa chọn tự do? Một hợp đồng như vậy có nên được xem xét thi hành sau khi cả hai tù nhân được thả ra không?

Vậy ý tưởng ở đây là thị trường có thể định giá quá thấp hoặc quá cao những thứ đã tồn tại với chúng ta từ lâu. Nó vẫn là một phần vốn có của lẽ thường, nếu không thì không ai có thể nói rằng họ đã bị lừa gạt hay có một thỏa thuận đặc biệt tốt – ngay cả khi chưa ai từng tìm ra một công thức đáng tin cậy nào để tính toán chính xác mức giá “thực” của bất kỳ món hàng nào, rồi từ đó tính ra mức độ tệ hại của việc bị gạt, hay mức độ tốt của một giao dịch mà người ta thực hiện. Có quá nhiều yếu tố để xem xét, và nhiều yếu tố (giá trị tình cảm, sở thích cá nhân hoặc văn hóa) rõ ràng là không thể định lượng được. Nếu có bất cứ điều gì đáng ngạc nhiên thì đó chính là sự khẳng khẳng kiên quyết của rất nhiều nhà kinh tế, nghiệp dư hay không, cho rằng nó *nên* được xác định.

Nhiều người cho rằng tất cả những hình thức giá trị khác đều là ảo tưởng, hoặc không liên quan đến các mối quan tâm của thị trường. Chẳng hạn, các nhà kinh tế thường sẽ đưa ra quan điểm

rằng, vì giá trị cuối cùng chỉ là tính tiện ích của hàng hóa nên giá cả của hàng hóa sẽ xoay quanh giá trị thị trường thực của hàng hóa theo thời gian. Những người theo chủ nghĩa Marx và những người chống chủ nghĩa tư bản khác thường có cái nhìn cực đoan hơn. Họ khẳng định rằng, vì chủ nghĩa tư bản là một hệ thống tổng thể, nên bất cứ ai hình dung rằng mình đang hoạt động bên ngoài nó hoặc theo đuổi các giá trị khác ngoài những giá trị do hệ thống tạo ra đều là tự đánh lừa mình. Thông thường, khi tôi trình bày khái niệm về việc làm nhằm nhí trên các diễn đàn cấp tiến, một người nào đó theo học thuyết Marx sẽ ngay lập tức tuyên bố tôi đã sai: Có thể một số người lao động nghĩ rằng công việc của họ là vô ích, nhưng công việc đó phải tạo ra lợi nhuận cho chủ nghĩa tư bản, vì đó là tất cả những gì hệ thống tư bản hiện tại quan tâm. Những người khác sẽ giải thích rằng rõ ràng tôi đang nói về sự khác biệt giữa những thuật ngữ của Marx “năng suất cao” và “thiếu hiệu quả” – mà theo ông, đối với *các nhà tư bản*, lao động hoặc là năng suất cao hoặc là thiếu hiệu quả. Lao động sản xuất mang lại một số loại giá trị thặng dư mà các nhà tư bản có thể trích ra trong lợi nhuận; và một số loại lao động khác có ý nghĩa là “tái tạo sản xuất” – giống như làm công việc nội trợ hoặc giáo dục (họ luôn lấy những việc này làm ví dụ), loại công việc thứ cấp cần thiết để giữ cho người lao động sống và nuôi dạy các thế hệ lao động mới để rồi trong tương lai, thế hệ mới này có thể làm việc “thực sự”.

\*\*\*

Trong tiếng Anh, chúng ta có xu hướng phân biệt “giá trị” – ở số ít: giá trị của vàng, thịt lợn, đồ cổ, và các công cụ tài chính; và

“các giá trị” – ở số nhiều: các giá trị gia đình, đạo đức tôn giáo, lý tưởng chính trị, vẻ đẹp, sự thật, tính toàn vẹn,... Về cơ bản, chúng ta nói về “giá trị” (số ít) khi nói về các vấn đề kinh tế, trong đó mọi người được trả tiền cho những việc làm hoặc hành động của họ hướng tới việc kiếm tiền. Ta nói về “các giá trị” (số nhiều) trong các trường hợp khác, ví dụ việc nội trợ và chăm sóc trẻ em, vốn là những hình thức phổ biến nhất của công việc không được trả lương. Do đó, chúng ta liên tục nghe về tầm quan trọng của “các giá trị gia đình”, nhưng tham gia vào các hoạt động của nhà thờ, các công việc từ thiện, tình nguyện chính trị, và hầu hết các hoạt động nghệ thuật và khoa học cũng đều không được trả lương. Ngay cả khi một nhà điêu khắc cuối cùng trở nên giàu có khủng khiếp thì nhà điêu khắc sẽ coi sự giàu có này là tác dụng phụ, bởi vì, ít nhất, ban đầu nhà điêu khắc không làm việc điêu khắc chỉ vì tiền.

Tiền giúp chúng ta có thể so sánh định lượng chính xác. Dựa vào tiền, ta có thể nói rằng số lượng gang thép này có giá trị tương đương với bao nhiêu ly đồ uống trái cây hoặc bao nhiêu vé tham dự lễ hội âm nhạc Glastonbury. Điều này có vẻ rõ ràng, nhưng cái ngụ ý của nó rất đáng kể. Nó có nghĩa là giá trị thị trường của một hàng hóa chính xác là mức độ mà nó có thể được so sánh với một thứ khác (và đổi chác được). Đây chính xác là những gì còn thiếu trong phạm vi của “các giá trị” (số nhiều). Mặc dù đôi khi chúng ta có thể lập luận rằng một tác phẩm nghệ thuật này đẹp hơn tác phẩm kia, hoặc một tín đồ này ngoan đạo hơn một tín đồ kia, nhưng sẽ rất kỳ lạ khi nói rằng người này này ngoan đạo hơn năm lần so với người khác, hoặc bức tranh này của Rembrandt đẹp gấp đôi so với bức tranh kia của Monet. Thậm

chí, sẽ còn ngờ ngẩn hơn khi cố gắng đưa ra một công thức toán học để tính toán mức độ hợp lý đến bao nhiêu thì đủ để ta bỏ bê gia đình mà theo đuổi nghệ thuật, hoặc phạm pháp ở mức độ bao nhiêu thì có thể nhân danh công lý xã hội. Rõ ràng, mọi người luôn đưa ra các quyết định dạng như vậy, trong khi theo định nghĩa thì chúng không thể được định lượng. Trong thực tế, người ta có thể nói thêm rằng đó chính xác là chìa khóa cho giá trị của họ. Cũng giống như hàng hóa có “giá trị” kinh tế, vì chúng có thể được so sánh chính xác với các mặt hàng khác, thì “các giá trị” có giá trị vì không có thứ gì để so sánh với chúng. “Các giá trị” được coi là duy nhất, không thể giải thích được – nói một cách khác là vô giá.

Dường như với tôi, “giá trị” và “các giá trị” chỉ là cách viết tắt thông thường để chúng ta dễ suy nghĩ về những câu hỏi phức tạp như vậy. Nó giống như một dạng ý tưởng để ta suy nghĩ xem mọi việc nên diễn ra như thế nào. Nó không giống như chuyện cuộc sống được phân chia rõ giữa “kinh tế” (nơi mọi người chỉ nghĩ về tiền bạc và lợi ích vật chất) với một loạt các lĩnh vực khác như chính trị, tôn giáo, gia đình... (nơi mọi người có cách cư xử hoàn toàn khác). Cái ý tưởng về lợi ích thuần túy, hay lòng vị tha thuần túy, dường như cũng kỳ quái không kém gì ý tưởng về việc “mua bán thời gian của một người”. Những khái niệm như vậy chỉ có thể xảy ra khi có sự hình thành của thị trường phi nhân tính trên khắp Âu Á vào khoảng năm 600 trước Công Nguyên. Việc phát minh ra đồng tiền cho phép tạo ra thị trường nơi những người lạ có thể tương tác với nhau dựa trên lợi thế vật chất. Bất cứ nơi nào thị trường tiền mặt này xuất hiện, dù ở Trung Quốc, Ấn Độ hay Địa Trung Hải, chúng đều kéo theo sự ra đời của các tôn giáo. Và các tôn giáo này đều tuyên bố rằng những thứ vật chất không quan

trọng, những người ngoan đạo nên tự nguyện quyên góp từ thiện hàng hóa của mình. Tuy nhiên, con người không bao giờ thành công trong việc tạo ra một bức tường ngăn cách tuyệt đối giữa ích kỷ vật chất và chủ nghĩa duy tâm vị tha (tức là giữa “giá trị” và “các giá trị”); luôn luôn sẽ có tình huống mà bên này rò rỉ vào bên kia. Cần nhấn mạnh rằng sự rò rỉ này không chỉ theo một hướng. Các nghệ sĩ, những người duy tâm, linh mục và chính khách sẽ có lúc bí mật theo đuổi một số lợi thế vật chất cá nhân, cũng như các doanh nhân sẽ thường tự hào về danh dự hay sự chính trực của mình, hoặc người lao động sẽ thấy dần vật liệu công việc của họ có thực sự mang lại lợi ích cho ai hay không.

Đây chắc chắn là điều băn khoăn lớn nhất của mọi người về ý nghĩa lớn lao của công việc của họ. Trong hầu hết những lời chứng thực mà tôi đã thu thập được, “có ý nghĩa” đồng nghĩa với “có ích”, và “có giá trị” nghĩa là “có lợi”. Hãy cùng xem qua một số cách mà mọi người phản ánh về giá trị của công việc của họ:

**Nhân viên bán xe hơi:** Tôi làm việc cho một công ty hỗ trợ tài chính mua xe hơi cũ lớn ở Hoa Kỳ, phục vụ cho thị trường cho vay dưới chuẩn. Tôi thường xuyên thấy mình phải tự hỏi rằng liệu công việc của mình có thực sự đem lại giá trị cho ai khác ngoài các ông chủ của công ty không.

**Tiếp thị qua điện thoại:** Đây là một công việc không có chút giá trị xã hội nào. Ít ra, nếu bạn xếp hàng lên kệ ở siêu thị, bạn đang làm điều gì đó có lợi cho mọi người. Mọi người đều cần hàng tạp hóa và những thứ siêu thị bán. Còn công việc tiếp thị qua điện thoại về cơ bản đều là các cuộc gọi gây phiền toái và lãng phí thời gian.

**Dịch giả tự do:** Trong những năm qua, tôi đã dịch các bài viết từ mọi ngành học – từ sinh thái học đến luật doanh nghiệp, khoa học xã hội đến khoa học máy tính. Phần lớn trong số đó không có giá trị gì đối với nhân loại.

**Công chức:** Tất cả các công việc này đều không giúp được ai.

Với hầu hết độc giả thì điều này không có gì mới. Như cha của Eric, sau khi mắng nhiếc Eric là “đồ ngu, thiếu hiểu biết” vì đã bỏ một công việc lương cao như vậy, thì sau đó, ông đã nói: “Ừ, mà cái công việc đó thì có ích gì cho ai chứ?”.

Người tiếp thị qua điện thoại được trích dẫn ở trên đã đưa ra một điều rõ ràng đối với khái niệm “giá trị xã hội” – nghĩa là giá trị đối với toàn xã hội. Khái niệm này cũng xuất hiện trong các chia sẻ khác:

**Giám đốc Hiệp hội Chủ nhà:** Giám đốc Hiệp hội Chủ nhà là 100% nhảm nhí. Những người giàu có mua một tòa nhà chung cư với một nhóm người lạ mặt, giàu có khác. Sau đó, họ thuê người khác quản lý và bảo trì tòa nhà đó. Lý do duy nhất khiến công việc này tồn tại là do các chủ sở hữu không thích hoặc không tin tưởng lẫn nhau. Tôi đã làm công việc này ba năm rồi mà không hề thấy nó có giá trị xã hội nào.

Hoặc hãy nhớ lại trường hợp của Nigel, “người kiểm tra độ hoàn hảo của dữ liệu” mà chúng ta đã nhắc đến ở **Chương 4**, anh đã dành hàng trăm giờ nhìn vào thông tin đăng ký khách hàng thân thiết để tìm kiếm những lỗi sai không tồn tại:

**Nigel:** Tôi thực sự nghĩ rằng nếu chúng tôi xử lý các đơn đăng ký cho một thứ gì đó có giá trị xã hội rõ ràng hơn – đăng ký hiến tặng hoặc đăng ký mua vé lễ hội âm nhạc Glastonbury chẳng hạn – thì cảm giác hẳn sẽ khác.

Thật thú vị khi xem xét kỹ lời nói của Nigel, bởi nó cho thấy rằng đối với hầu hết mọi người, “giá trị xã hội” không chỉ là tạo ra của cải hoặc mang lại thời gian giải trí. Nó có nghĩa tương đương với tạo ra “tính xã hội”. Hiến tặng nội tạng giúp cứu sống một người khác; lễ hội âm nhạc Glastonbury cho phép mọi người cùng nhau chơi hoặc nghe thứ âm nhạc yêu thích của họ – nghĩa là mang đến niềm vui và hạnh phúc cho nhau. Những trải nghiệm tập thể như vậy có thể được coi là “giá trị xã hội rõ ràng”. Ngược lại, chuyện giúp người giàu dễ dàng tránh xa nhau hơn (người ta hay nói là những người rất giàu hình như không thích hàng xóm của họ), thì lại “không phải là một gợi ý về giá trị xã hội”.

Rõ ràng, “giá trị xã hội” là không thể đo lường được, và chắc chắn mỗi người đều có một ý tưởng hơi khác nhau về những gì hữu ích hoặc có giá trị cho xã hội và những gì không. Tuy nhiên, tôi cho rằng tất cả sẽ đồng ý với nhau về ít nhất hai điều: Thứ nhất, điều quan trọng nhất mà người ta có được từ công việc là (1) tiền và (2) cơ hội đóng góp tích cực cho thế giới. Thứ hai, có một mối quan hệ nghịch đảo giữa hai thứ kể trên. Công việc của bạn càng giúp ích cho người khác, càng tạo ra nhiều giá trị xã hội, thì bạn càng ít có khả năng được trả tiền cho nó.

## Mối quan hệ nghịch đảo giữa giá trị xã hội và tiền lương

*Đức hạnh tự nó đã là một phần thưởng.*

— Epictetus

Tôi đã đưa ra quan điểm này trong bài viết về công việc vô nghĩa năm 2013 bởi vì nó đã gây ấn tượng với tôi trong suốt thời gian tôi trải nghiệm phong trào Chiếm lấy Phố Wall (Occupy Wall Street) năm 2011. Một trong những lời phàn nàn thường xuyên nhất từ những người ủng hộ cuộc biểu tình đó là: “Tôi muốn làm một cái gì đó hữu ích với cuộc sống của mình, làm một công việc có ảnh hưởng tích cực đến người khác hoặc ít nhất là không gây tổn thương cho bất cứ ai. Nhưng cứ theo cái cách mà nền kinh tế này vận hành thì nếu bạn dành cả cuộc đời làm việc để chăm sóc người khác, bạn sẽ bị trả lương thấp và lún sâu vào nợ nần đến mức không thể chăm sóc gia đình của chính mình”. Có một cảm giác giận dữ sâu sắc và dai dẳng trước những sắp đặt đầy bất công như vậy. Tôi bắt đầu quan tâm đến cảm giác này như là “cuộc nổi dậy của các giai cấp quan tâm – chăm sóc”. Trước cuộc biểu tình này, nhiều nhân viên môi giới chứng khoán trẻ tuổi ở Phố Wall đã nói rằng: “Nghe này, tôi biết các bạn nói đúng. Tôi không đóng góp bất cứ điều gì tích cực cho thế giới, hệ thống này hỏng rồi và có khi tôi chính là một phần của vấn đề. Tôi sẽ bỏ việc vào ngày mai nếu bạn có thể chỉ cho tôi cách sống ở New York với mức lương ít hơn sáu con số”. Một số lời chứng thực mà chúng ta đã đọc có nhắc đến những tình huống khó xử tương tự. Hãy nghĩ

đến Annie, người đã lưu ý rằng có bao nhiêu cô bảo mẫu đã buộc phải bỏ việc và tìm công việc văn phòng để có thể trả được tiền thuê nhà.

Ở đây có một vấn đề có thể chứng minh được bằng một thí nghiệm đơn giản mà tôi đã đề xuất trong bài viết gốc năm 2013: Tưởng tượng rằng nếu một lớp người nhất định đột nhiên biến mất. Hãy để tôi mở rộng về điều này một chút: Nếu tất cả chúng ta thức dậy vào một buổi sáng và phát hiện ra rằng không chỉ các y tá, người thu gom rác và thợ cơ khí, mà các tài xế xe buýt, nhân viên cửa hàng tạp hóa, lính cứu hỏa hoặc đầu bếp đều đã bị đưa vào một chiều không gian khác, thì kết quả cũng sẽ đầy thảm khốc. Nếu các giáo viên tiểu học biến mất, hầu hết các học sinh có thể sẽ ăn mừng trong một hoặc hai ngày, nhưng những ảnh hưởng lâu dài sẽ là thảm họa khôn lường. Dù chúng ta vẫn tranh luận về giá trị của nhạc rock so với nhạc truyền thống Do Thái, hay tiểu thuyết lãng mạn so với khoa học viễn tưởng, nhưng hãy tưởng tượng nếu một số loại tác giả, nghệ sĩ hoặc nhạc sĩ đột ngột biến mất, thì dĩ nhiên vẫn có một số người thờ ơ hoặc thậm chí hạnh phúc, nhưng chắc chắn sẽ có nhiều người khác thấy rằng thế giới đã trở thành một nơi ảm đạm và buồn bã hơn nhiều.

Song, chúng ta không thể nói điều tương tự với các nhà quản lý quỹ phòng hộ, chuyên gia tư vấn chính trị, chuyên gia tiếp thị, nhà vận động hành lang, luật sư doanh nghiệp hoặc những người có công việc “xin lỗi vì sự thật là thợ mộc đã không đến”. Như Finn đã nói về công ty cấp phép phần mềm của mình trong **Chương 4**: “Nếu tôi đi làm vào thứ Hai và tòa nhà đã biến mất, thì cả xã hội này chẳng ai quan tâm, và tôi cũng thế”. Chắc chắn có những tòa nhà văn phòng trên thế giới nếu biến mất thì sẽ để lại một thế giới

tốt hơn nhiều – tôi chắc chắn bất cứ ai đọc cuốn sách này cũng có thể nghĩ ra vài cái tòa nhà như vậy.

Tuy nhiên, chính trong những tòa nhà này lại có những người được trả mức lương cao nhất.

Trên thực tế, có một sự thật là đối với các vị trí quan trọng trong các tổ chức, có thể không cần có người nào làm trong thời gian dài mà cũng không ảnh hưởng gì. Trong những năm gần đây, Bỉ đã trải qua một loạt các cuộc khủng hoảng hiến pháp khiến nó tạm thời không có chính phủ: không thủ tướng và không ai chịu trách nhiệm về y tế, giao thông, hoặc giáo dục. Những cuộc khủng hoảng này đã kéo dài một khoảng thời gian đáng kể – kỷ lục cho đến nay là 541 ngày – mà không gây ra bất kỳ tác động tiêu cực nào có thể quan sát được đối với sức khỏe cộng đồng, giao thông hoặc giáo dục. Người ta hình dung rằng nếu tình hình diễn ra trong vài chục năm thì nó sẽ tạo ra một số khác biệt, nhưng người ta không rõ sự khác biệt ấy như thế nào hoặc liệu các tác động đó cuối cùng là tích cực hay tiêu cực. Tương tự, tại thời điểm tôi viết bài, tập đoàn Uber, được coi là một trong những công ty năng động nhất thế giới, đã chứng kiến sự từ chức không chỉ của người sáng lập, Travis Kalanick, mà còn là một loạt các giám đốc điều hành hàng đầu khác. Với kết quả là “Uber hiện đang hoạt động mà không có một giám đốc điều hành, giám đốc tài chính hoặc giám đốc tiếp thị nào” – tất cả đều không có bất kỳ ảnh hưởng rõ rệt nào đến hoạt động hằng ngày.

Tương tự như vậy, có lý do vì sao mà những người làm việc trong lĩnh vực tài chính, và những người có nghề nghiệp được trả lương cao nói chung, hầu như không bao giờ đình công. Như

Rutger Bergman chỉ ra, năm 1970 đã có một cuộc đình công sáu tháng trong ngành ngân hàng ở Ireland; thay vì nền kinh tế bị đình trệ như những người tổ chức cuộc đình công đã dự đoán, thì hầu hết mọi người chỉ đơn giản là tiếp tục viết séc, thứ bắt đầu lưu hành như một hình thức tiền tệ, nên mọi chuyện vẫn tiếp tục như bình thường. Nhưng hai năm trước, khi những người thu gom rác ở New York đình công trong mười ngày, thành phố đã phải đáp lại yêu cầu của họ vì nó trở nên đầy rác đến mức không thể sống được.

\*\*\*

Phần lớn các nhà kinh tế không quan tâm đến việc đo lường giá trị xã hội tổng thể của từng ngành nghề, bởi họ cho rằng nó là thứ lặt vặt. Chỉ một số rất ít người đã làm điều này và họ có xu hướng xác nhận rằng giữa giá trị xã hội của công việc với tiền lương thực sự có mối quan hệ nghịch đảo. Trong một bài báo năm 2017, các nhà kinh tế học Hoa Kỳ Benjamin B. Lockwood, Charles G. Nathanson, và E. Glen Weyl đã điếm qua các tài liệu hiện có về “ảnh hưởng ngoại lai – externality” (chi phí xã hội) và “hiệu ứng lan tỏa – spillover effect” (lợi ích xã hội) trong một loạt các ngành nghề được trả lương cao, để xem liệu có thể tính được mỗi ngành thêm vào hoặc trừ đi bao nhiêu từ nền kinh tế nói chung. Họ kết luận rằng, có một số ngành, thường là liên quan đến công việc sáng tạo, thì các giá trị có tính chủ quan quá cao để có thể đo lường, còn ở các ngành khác thì có thể ước tính xấp xỉ. Kết luận của họ: Dựa theo tính toán, những người lao động có giá trị xã hội nhất là các nhà nghiên cứu y tế, họ thêm 9 đô-la giá trị xã hội vào mỗi 1 đô-la tiền lương họ được nhận, và có giá trị thấp nhất là

những người làm việc trong lĩnh vực tài chính, họ đã lấy đi 1,80 đô-la giá trị từ xã hội cho mỗi 1 đô-la tiền lương mà họ nhận được. (Và tất nhiên, những người làm việc trong lĩnh vực tài chính thường được trả lương rất hậu).

Đây là các con số của họ:

- + Nhà nghiên cứu: +9
- + Giáo viên: +1
- + Kỹ sư: +0,2
- + Chuyên gia tư vấn và chuyên gia CNTT: 0
- + Luật sư: -0,2
- + Nhà quảng cáo và chuyên gia tiếp thị: -0,3
- + Nhà quản lý: -0,8
- + Lĩnh vực tài chính: -1,8

Điều này chắc chắn sẽ xác nhận cho mối nghi ngờ của nhiều người về giá trị tổng thể của các ngành nghề đó. Tuy nhiên, do các tác giả chỉ tập trung vào những nghề được trả lương cao nên kết luận của họ còn hạn chế khi sử dụng cho mục đích hiện tại. Các giáo viên có lẽ là những lao động được trả lương thấp nhất trong danh sách, ít nhất tính trung bình, và nhiều nhà nghiên cứu cũng nhận được lương rất thấp, vì vậy, kết quả chắc chắn không mâu thuẫn với mối quan hệ nghịch đảo của tiền lương và giá trị xã hội; nhưng để có được cái nhìn thực thụ về toàn cảnh, người ta cần nghiên cứu trên một mẫu rộng hơn.

Nghiên cứu gần nhất mà tôi biết có sử dụng một mẫu rộng hơn được New Economic Foundation ở Anh thực hiện. Họ đã áp dụng phương pháp “Phân tích lợi ích xã hội trên mức đầu tư” (Social Return on Investment Analysis) để kiểm tra sáu nghề nghiệp đại diện, gồm ba cao, ba thấp. Dưới đây là tóm tắt kết quả:

- Nhân viên ngân hàng thành phố: Tiền lương hằng năm 5 triệu bảng, ước tính 7 bảng giá trị xã hội bị mất cho 1 bảng được trả;
- Nhân viên quảng cáo: Tiền lương hằng năm 500.000 bảng, ước tính 11,5 bảng giá trị xã hội bị mất cho 1 bảng được trả;
- Kế toán thuế: Tiền lương hằng năm 125.000 bảng, ước tính 11,2 bảng giá trị xã hội bị mất cho 1 bảng được trả;
- Nhân viên dọn dẹp bệnh viện: Tiền lương hằng năm 13.000 bảng (6,26 bảng mỗi giờ), ước tính 10 bảng giá trị xã hội được tạo ra cho 1 bảng được trả;
- Công nhân tái chế: Tiền lương hằng năm 12.500 bảng (6,1 bảng mỗi giờ), ước tính 12 bảng giá trị xã hội được tạo ra cho 1 bảng được trả;
- Giáo viên mầm non: Tiền lương hằng năm 11.500 bảng, ước tính 7 bảng giá trị xã hội được tạo ra cho 1 bảng được trả.

Các tác giả thừa nhận rằng nhiều tính toán của họ có phần chủ quan, vì tất cả các tính toán như vậy đều phải thế, và nghiên cứu chỉ tập trung vào đỉnh và đáy của thang thu nhập. Như vậy, nghiên cứu đã bỏ qua phần lớn các công việc được thảo luận trong cuốn sách này, vốn đa số nằm ở mức thu nhập trung bình và trong hầu hết các trường hợp thì lợi ích xã hội của các công việc đó không tích cực cũng không tiêu cực, mà dường như lơ lửng

quanh mức bằng không. Tuy nhiên, kết quả của nghiên cứu khẳng định nguyên tắc chung rằng công việc của một người mang lại lợi ích càng nhiều cho người khác, thì tiền lương trả cho người lao động có xu hướng càng thấp.

Có những ngoại lệ cho nguyên tắc này, nghề bác sĩ là rõ ràng nhất. Mức lương của các bác sĩ thuộc mức cao của thang đo, đặc biệt là ở Hoa Kỳ, tuy nhiên lợi ích mà họ mang lại là không thể chối cãi. Nhưng ngay cả ở đây, vẫn có ý kiến cho rằng các chuyên gia y tế không phải là trường hợp ngoại lệ của nguyên tắc này. Ý kiến đó nói rằng hầu hết các bác sĩ đóng góp rất ít cho sức khỏe hoặc hạnh phúc con người, và công việc chủ yếu của bác sĩ chỉ là phân phát giả dược. Điều này có thể đúng hoặc sai. Thẳng thắn mà nói thì tôi không có khả năng để phán xét, nhưng thực tế là phần lớn sự cải thiện về tuổi thọ kể từ năm 1900 đến nay quả thực là kết quả của việc nâng cao vệ sinh, dinh dưỡng và các cải thiện sức khỏe cộng đồng khác chứ không phải là cải thiện trong điều trị y tế. Điều này cho thấy một khả năng là có thể các y tá và người dọn dẹp (được trả lương rất thấp) làm việc trong bệnh viện mới là những người thực sự đem đến kết quả tích cực hơn so với các bác sĩ của bệnh viện (được trả lương rất cao).

Có thêm vài ngoại lệ khác. Ví dụ, nhiều thợ ống nước và thợ điện có thu nhập khá tốt bất chấp tính hữu dụng của họ; và vẫn có một số công việc được trả lương thấp là khá vô nghĩa – nhưng khi đo lường trên quy mô lớn, quy tắc mối quan hệ nghịch đảo giữa giá trị xã hội và tiền lương của công việc dường như vẫn đúng.

Tuy nhiên, tìm được lời giải thích cho mối quan hệ nghịch đảo giữa lợi ích xã hội và mức thu nhập này lại là một vấn đề khác. Chúng ta không có câu trả lời rõ ràng nào. Ví dụ: Trình độ học vấn rất quan trọng trong việc xác định mức lương, nhưng nếu đây đơn giản chỉ là vấn đề đào tạo và giáo dục, thì hệ thống giáo dục đại học Hoa Kỳ khó có thể gọi là tốt khi hàng ngàn tiến sĩ được đào tạo một cách kỹ lưỡng lại đang làm những công việc giảng dạy với mức lương nghèo nàn. Mặt khác, nếu chúng ta chỉ đơn giản nói về cung và cầu, thì không thể hiểu tại sao nghề y tá ở Hoa Kỳ lại được trả lương thấp hơn nhiều so với nghề luật sư doanh nghiệp, mặc dù thực tế là Hoa Kỳ hiện đang thiếu hụt y tá có tay nghề và thừa thãi sinh viên tốt nghiệp trường luật.

Dù lý do là gì – với bản thân tôi, tôi tin rằng sức mạnh giai cấp và lòng trung thành của giai cấp có liên quan rất lớn đến chuyện này – điều có lẽ đáng lo ngại nhất về tình huống này là thực tế có rất nhiều người không chỉ thừa nhận mối quan hệ nghịch đảo mà còn cảm thấy đó là chuyện hiển nhiên. Đức hạnh tự nó đã là phần thưởng, đây là cách lập luận của những người theo chủ nghĩa khắc kỷ thời cổ đại hay dùng. Từ lâu, người ta vẫn thường lập luận như thế về nghề giáo viên, rằng giáo viên không nên được trả lương cao, hoặc chắc chắn cũng không được trả lương cao ngang với luật sư hoặc giám đốc điều hành, bởi vì người ta không muốn có những người đi làm vì tham tiền dạy dỗ trẻ em. Lập luận này sẽ có ý nghĩa nhất định nếu nó được áp dụng nhất quán – nhưng điều đó không bao giờ xảy ra. (Tôi chưa nghe ai đưa ra lập luận tương tự về các bác sĩ).

Người ta thậm chí có thể nói rằng quan điểm “những người mang lại lợi ích cho xã hội nên được trả lương cao hơn” là đi ngược lại chủ nghĩa bình quân. Hãy để tôi giải thích ý mình muốn nói. Nhà triết học đạo đức G. A. Cohen cho rằng chúng ta có thể tạo ra một môi trường trong đó tất cả các thành viên trong xã hội đều có thu nhập bình đẳng. Ông lập luận dựa trên logic sau (hoặc, ít nhất, đây là tóm tắt của riêng tôi): Tại sao ta có thể trả tiền cho một số người nhất định nhiều hơn những người khác? Thông thường, câu trả lời cho câu hỏi này là: Do một số người sản xuất nhiều hơn hoặc mang lại nhiều lợi ích cho xã hội hơn những người khác. Nhưng sau đó chúng ta phải hỏi: Tại sao những người đó làm như vậy?

1. Nếu một số người tài năng hơn những người khác (ví dụ, có giọng hát hay, thiên tài vẽ truyện tranh hoặc thiên tài toán học), chúng ta nói rằng họ là người có “năng khiếu”. Một người nào đó đã nhận được một lợi ích nào đó rồi (ở đây lợi ích đó là “năng khiếu”), thì thật vô nghĩa khi cho họ thêm một lợi ích bổ sung (nghĩa là trả cho họ nhiều tiền hơn) vì lý do này.

2. Nếu một số người làm việc chăm chỉ hơn những người khác, thường không thể xác định được là do họ có năng lực làm việc cao hơn (một lần nữa, đây lại là một dạng năng khiếu) hay là vì họ chọn làm việc chăm chỉ hơn. Nếu là do năng lực, một lần nữa sẽ vô nghĩa khi thưởng cho họ nhiều hơn chỉ vì họ có lợi thế bẩm sinh so với người khác.

3. Ngay cả khi có thể chứng minh rằng một số người làm việc chăm chỉ hơn là do họ chọn, thì người ta sẽ phải xác định liệu họ làm như vậy vì động cơ vị nhân sinh (nghĩa là họ muốn đóng góp

nhiều hơn cho xã hội) hay vì động cơ ích kỷ (nghĩa là họ muốn kiếm một tỷ lệ lớn hơn cho chính mình).

4. Trong trường hợp động cơ vị nhân sinh, họ sản xuất nhiều hơn vì họ đang cố gắng tăng sự giàu có xã hội, thì việc cho họ một phần không cân xứng (nghĩa là phần nhiều) của sự giàu có đó sẽ mâu thuẫn với mục đích của chính họ (họ làm nhiều không phải vì muốn có thêm nhiều). Nó chỉ có ý nghĩa đạo đức khi thưởng cho những người bị thúc đẩy bởi động cơ ích kỷ.

5. Vì động cơ của con người nhìn chung là hay thay đổi và lẫn lộn, người ta không thể đơn giản phân chia lực lượng lao động thành những người vị kỷ và vị tha. Ta chỉ có lựa chọn hoặc là thưởng cho tất cả những người nỗ lực hơn, hoặc không thưởng gì cả. Lựa chọn nào cũng có sẽ khiến một số người thất vọng. Nếu thưởng, thì những người vị tha sẽ thất vọng trong nỗ lực mang lại lợi ích cho xã hội. Nếu không thưởng thì những người vị kỷ sẽ thất vọng trong nỗ lực để mang lại lợi ích cho chính họ. Nếu buộc phải thưởng hay không thưởng, thì làm thất vọng những người ích kỷ sẽ có ý nghĩa đạo đức hơn.

6. Do đó, mọi người không nên được trả nhiều hơn hoặc được khen thưởng cho nỗ lực hoặc năng suất cao hơn trong công việc<sup>13</sup>.

Logic hoàn hảo. Tất nhiên, trong lập luận trên có nhiều giả định cơ bản có thể bị thách thức bởi nhiều lý do, nhưng trong chương này tôi không quan tâm lắm đến việc liệu trên thực tế có một lý thuyết đạo đức nào cho việc phân phối thu nhập bình quân hay không. Điều quan trọng là nó bác bỏ tiền đề rằng không thể sắp xếp người lao động dựa theo động cơ làm việc. Người ta chỉ cần nhìn vào loại nghề nghiệp mà một người lao động đã chọn. Có bất

kỳ lý do nào một người có thể làm công việc này *ngoài* tiền? Nếu vậy, người đó nên được đối xử như thế áp dụng điểm 4.

Kết quả là, người ta có cảm giác rằng những người chọn công việc mang lại lợi ích cho xã hội, và đặc biệt là những người hài lòng khi biết họ có ích cho xã hội, cũng thực sự không hề mong đợi có mức lương cao, được hưởng các kỳ nghỉ được trả lương và các gói hưu trí hào phóng. Đồng thời, cũng có cảm giác rằng những người phải chịu đựng khi biết rằng mình đang làm công việc vô nghĩa hoặc thậm chí gây hại cho xã hội chỉ vì tiền thì họ nên được thưởng nhiều tiền hơn cũng vì lý do đó.

Người ta thấy kiểu lập luận này ở mọi cấp độ chính trị, vào mọi lúc. Ví dụ, ở Anh, trong suốt tám năm thực hiện “chương trình thắt lưng buộc bụng”, người ta đã cắt giảm lương của hầu hết các nhân viên chính phủ, những người mang lại lợi ích rõ ràng và lập tức cho công chúng: y tá, tài xế xe buýt, nhân viên cứu hỏa, nhân viên phòng thông tin đường sắt, nhân viên cấp cứu... đến mức có những y tá làm việc toàn thời gian phải sống nhờ vào các ngân hàng thực phẩm từ thiện. Tuy nhiên, việc tạo ra tình huống này đã trở thành một niềm tự hào của đảng cầm quyền. Và cũng chính đảng cầm quyền đó đã có một tầm nhìn khét tiếng về việc tăng mạnh mức bù đắp cho các chủ ngân hàng, những người gần như đã làm sụp đổ nền kinh tế thế giới vài năm trước. Thế mà chính phủ này vẫn rất được tín nhiệm. Dường như có một cảm nhận rằng, sự hy sinh vì lợi ích chung *nên* dành cho những người đã lựa chọn công việc có tính hy sinh vì lợi ích chung, hoặc những người chỉ đơn giản là hài lòng khi biết công việc của họ hữu ích.

Tôi đã nhận được nhiều lời chứng thực về tính đạo đức của “làm việc vì lợi ích mà chính việc đó mang lại”. Clement đã có một công việc mà anh mô tả là “một việc làm vớ vẩn, đánh giá các khoản tài trợ tại một trường đại học công lập ở Trung Tây”. Trong những lúc không phải làm việc, anh dành nhiều thời gian trên mạng để làm quen với các quan điểm chính trị khác và cuối cùng nhận ra phần lớn tiền chảy qua văn phòng của mình gắn liền với những nỗ lực chiến tranh của Hoa Kỳ ở Iraq và Afghanistan. Anh bỏ việc, nhận một công việc có lương thấp hơn đáng kể trước sự ngạc nhiên và bối rối của đồng nghiệp. Ở đó, anh nói, công việc khó khăn hơn, nhưng “ít nhất thì cũng có một vài điều thú vị và nó hữu ích cho nhân loại”.

Một trong những điều khiến Clement bối rối là cách mà mọi người tại công ty cũ của anh cảm thấy họ phải giả vờ với nhau rằng mình đang ngập mặt với công việc, mặc dù thực tế là họ có rất ít việc phải làm:

**Clement:** Các đồng nghiệp của tôi thường nói mọi thứ sẽ bận rộn như thế nào và họ làm việc vất vả ra sao, mặc dù họ thường xuyên rời văn phòng vào lúc hai hoặc ba giờ chiều. Tôi phải gọi cái tình trạng này là gì?

Tôi tin rằng thái độ này tồn tại trong bầu không khí xung quanh chúng ta. Nó như một nguyên tắc nhất quán của các mối quan hệ xã hội: Nếu bạn không hủy hoại tâm trí và cơ thể của bạn thông qua công việc được trả lương, thì nghĩa là bạn sống không đúng.

Hầu hết các giáo sư đến với sự nghiệp của mình bởi vì họ yêu thích kiến thức và bị kích thích trước các ý tưởng sáng tạo. Và bất cứ ai có khả năng dành bảy năm để kiếm bằng tiến sĩ đều nhận thức được rằng họ có thể dễ dàng trải qua ba năm ở trường luật và có mức lương khởi điểm cao hơn nhiều lần so với lương của một giáo sư. Mặc dù vậy, khi hai giáo sư trong cùng một khoa ngồi tán gẫu bên ly cà phê thì họ ít khi bàn đến tình yêu kiến thức hoặc về ý tưởng mới, thay vào đó, họ hầu như luôn phàn nàn về việc bị quá tải với trách nhiệm hành chính. Có vẻ như khi một người theo đuổi một khám phá mới đầy thú vị thì họ sẽ bị coi là vô tâm, như thể họ đang tận hưởng công việc trong khi những người khác thì không. Ở các môi trường học thuật đều tồn tại một cảm giác rằng: Chuyện thú vị như là suy nghĩ lại không phải là công việc mà người ta được trả tiền để làm, mà chúng chỉ là phần thưởng bất chợt cho việc họ chịu dành phần lớn thời gian để điền vào các biểu mẫu giấy tờ hành chính.

Trong giới kinh doanh thì còn tệ hơn. Ví dụ, Geoff Shullenberger, một giáo sư tại Đại học New York, đã phản ứng với bài luận gốc năm 2013 của tôi bằng cách chỉ ra rằng nhiều doanh nghiệp bây giờ cảm thấy rằng nếu có một công việc khiến người lao động hài lòng thì doanh nghiệp không cần phải trả tiền cho người lao động để làm nó. Shullenberger đã đưa ra ví dụ về công việc dịch thuật. Dịch một đoạn văn hoặc tài liệu từ ngôn ngữ này sang ngôn ngữ khác – đặc biệt là với một tài liệu kinh doanh khan hiếm – không phải là một nhiệm vụ vui vẻ. Tuy nhiên, người ta có thể tưởng tượng một số lý do mọi người có thể làm điều đó ngoài tiền (Ví dụ họ đang muốn tìm cách hoàn thiện khả năng ngôn ngữ). Do đó, phản xạ đầu tiên của hầu hết các giám đốc điều hành

là thử tìm cách để khiến ai đó làm việc dịch thuật này miễn phí. Tuy nhiên, cũng chính những giám đốc điều hành này sẵn sàng bỏ ra những mức lương thuộc loại khủng cho “Phó Chủ tịch phụ trách phát triển sáng tạo” và những người tương tự, những người hoàn toàn không làm gì.

Shullenberger nói về một trào lưu “tình nguyện” mới nổi, với các công ty tư bản ngày càng thu hoạch kết quả không phải từ lao động được trả lương mà từ những người thực tập không được trả lương, những người nghiện Internet, các nhà hoạt động, tình nguyện viên và những người có đam mê. Gôm kết quả của sự nhiệt tình và sáng tạo của mọi người để tư nhân hóa và bán kết quả. Ngành công nghiệp phần mềm miễn phí đã trở thành một ví dụ điển hình cho hiện trạng này. Bạn đọc có thể nhớ lại Pablo, người đã đưa ra khái niệm về công việc vá víu trong **Chương 2**: Công việc viết phần mềm được phân chia giữa công việc thú vị và đầy thách thức khi phát triển các công nghệ cốt lõi với loại công việc tẻ nhạt của “vá víu” để cho phép các công nghệ cốt lõi khác nhau tương thích với nhau, bởi vì các nhà lập trình chưa bao giờ để tâm đến khả năng tương thích giữa các công nghệ đó. Tuy nhiên, điều anh nhấn mạnh là ngày càng nhiều mã nguồn mở, nghĩa là tất cả loại công việc thực sự hấp dẫn (phát triển công nghệ) đều được thực hiện miễn phí:

**Pablo:** Cách đây hai thập kỷ, các công ty đã loại bỏ phần mềm nguồn mở và tự phát triển các công nghệ cốt lõi. Ngày nay, các công ty phụ thuộc rất nhiều vào mã nguồn mở và sử dụng các nhà phát triển phần mềm chỉ để vá víu các công nghệ cốt lõi mà công ty có được một cách miễn phí.

Hậu quả là, bạn có thể thấy mọi người thực hiện công việc vá víu trong giờ hành chính và sau đó thực hiện công việc khiến họ thỏa mãn về các công nghệ cốt lõi vào buổi tối.

Điều này dẫn đến một vòng luẩn quẩn tệ hại. Vì cho rằng mọi người chọn làm việc miễn phí trên các công nghệ cốt lõi, nên không có công ty nào đầu tư vào các công nghệ đó. Mà đầu tư kém nghĩa là các công nghệ cốt lõi thường không hoàn chỉnh, thiếu chất lượng, còn nhiều lỗi... Điều đó, đến lượt nó, tạo ra nhu cầu cần vá víu và do đó tạo ra vô số các công việc vá víu.

Nghịch lý thay, các kỹ sư phần mềm cộng tác trực tuyến để làm lao động sáng tạo miễn phí chỉ đơn giản là vì họ yêu thích nó, như một món quà cho nhân loại, và họ ít hào hứng với việc làm cho các phần mềm tương thích với nhau. Và cũng chính các kỹ sư đó phải làm việc nhiều hơn trong công việc ban ngày của họ để khắc phục thiệt hại – thực hiện công việc bảo trì mà không ai sẵn sàng làm miễn phí. Anh kết luận:

**Pablo:** Tôi đoán là chúng ta cũng sẽ thấy động lực tương tự trong các ngành công nghiệp khác. Ví dụ: Nếu mọi người sẵn sàng viết báo miễn phí, thì sẽ không ai muốn trả tiền cho các nhà báo chuyên nghiệp. Thay vào đó, tiền sẽ được chuyển hướng đến các ngành PR và quảng cáo. Cuối cùng, chất lượng tin tức sẽ giảm vì thiếu kinh phí.

Người ta có thể lập luận rằng điều này đã bắt đầu xảy ra, vì ngày càng ít báo chí và dịch vụ tin tức sử dụng các phóng viên thực thụ. Tuy nhiên, mục đích của tôi ở đây không phải là để làm

sáng tỏ sự sắp xếp lao động phức tạp và thường xuyên phát triển từ nguyên tắc này, mà chỉ đơn giản là ghi nhận sự tồn tại của cái nguyên tắc đó. Thái độ đối với lao động đã thay đổi. Tại sao vậy? Vì sao có nhiều người chấp nhận quan niệm rằng ngay cả những công việc không cần thiết, khiến họ khốn khổ lại vượt trội về mặt đạo đức so với chuyện không có công việc nào cả?

Ở đây chúng ta phải xem xét lịch sử của quá trình con người thay đổi suy nghĩ của họ về công việc.

Nguồn gốc thần học về thái độ của con người với lao động

*Chỉ có con người có khả năng làm việc, và chỉ con người mới làm việc, cùng với công việc con người đã tạo nên sự tồn tại của họ trên Trái đất.*

—Giáo hoàng John Paul II, *Laborem Exercens*, 1981

*Chúng ta có thể định nghĩa lao động là bất kỳ nỗ lực nào của tâm trí hoặc cơ thể nhằm hướng đến một số điều tốt đẹp khác, ngoài niềm vui có được từ công việc.*

—Alfred Marshall, *Principles of Economics*, 1890

“Công việc” là gì? Thông thường chúng ta thấy nó là đối nghịch của chơi. Chơi thường được định nghĩa là hành động mà người ta làm vì lợi ích của riêng mình, vì niềm vui hoặc chỉ vì họ thích làm

chuyện đó. Do đó, công việc là hoạt động thường là khó chịu và lặp đi lặp lại – mà người ta không thực hiện vì lợi ích của mình và người ta có thể sẽ không bao giờ thực hiện vì lợi ích của chính nó, hoặc người ta chỉ tham gia vào để đạt một cái gì đó khác (ví dụ để có được thức ăn).

Hầu hết các ngôn ngữ đều có một số từ mang ý nghĩa là “công việc”, nhưng ranh giới chính xác giữa “công việc”, “chơi”, “dạy học”, “học tập”, “nghi thức”, “nuôi dưỡng” thì khác biệt nhau ở các nền văn hóa khác nhau. Hầu hết nguồn gốc hình thành ý nghĩa của “công việc” đều bắt nguồn từ phía Đông Địa Trung Hải, nơi nó được ghi lại lần đầu trong các chương đầu của Sáng Thế Ký và trong các tác phẩm của nhà thơ sử thi Hy Lạp Hesiod. Trong cả câu chuyện về Vườn Địa Đàng và trong huyền thoại Prometheus, việc con người phải làm việc được coi là hình phạt của họ vì đã thách thức một Đấng Tạo Hóa thần thánh, nhưng đồng thời, chính công việc mang lại cho con người khả năng sản xuất thực phẩm, quần áo, thành phố, và cuối cùng là thế giới vật chất của chúng ta.

Giờ thì người ta có thể lập luận rằng điều này đơn giản là phép ngoại suy đầy thi vị giữa hai vế chính trong định nghĩa chung về công việc: Đầu tiên, đó là điều mà không ai muốn làm vì lợi ích của mình (vì công việc là hình phạt); thứ hai, dù sao chúng ta cũng làm để tạo ra một cái gì đó vượt ra ngoài chính công việc (sự sáng tạo). Trên thực tế, nó có phần kỳ quặc. Rốt cuộc, hầu hết các công việc đều không thể nói là “tạo ra” bất cứ điều gì, mà chỉ là vấn đề duy trì và sắp xếp các thứ. Hãy xem xét một tách cà phê. Chúng ta sản xuất ra nó một lần. Chúng ta rửa nó một nghìn lần. Ngay cả công việc chúng ta nghĩ là “sản xuất” – trồng khoai tây,

lắp ráp máy tính – có thể dễ dàng được xem như chăm sóc, biến đổi, định hình và sắp xếp lại các vật liệu và những yếu tố vốn đã tồn tại sẵn trong tự nhiên.

Đây là lý do tại sao tôi nhấn mạnh khái niệm “sản xuất” của chúng ta, và giả định của chúng ta rằng công việc được xác định bởi “sức sản xuất” của nó là mang tính thần học. Chúa đã tạo ra vũ trụ từ hư vô. Trong câu chuyện quen thuộc trong Sáng Thế Ký, Thượng Đế kết án đàn ông phải làm lụng với đất (“Người sẽ phải làm toát mồ hôi trên trán để có thức ăn”) và phụ nữ sinh con trong hoàn cảnh bất hạnh tương tự (“Ta sẽ làm cho những cơn đau của người khi sinh nở trở nên rất nghiêm trọng; với sự chuyển dạ đau đớn, người sẽ sinh ra những đứa trẻ”). Do đó, lao động “sản xuất” của nam giới đang được đóng khung ở đây là tương đương với việc sinh con, điều mà theo quan điểm của nam giới (có vẻ vậy), nó gần giống như sự sáng tạo thuần túy từ hư không – đứa trẻ xuất hiện từ hư không – mà con người có thể thực hiện.

Cả hai từ “sản xuất” và “sinh sản” đều dựa trên cùng một phép ẩn dụ cốt lõi: Các vật thể dường như nhảy ra, hình thành đầy đủ, xuất hiện từ các nhà máy; mặt khác, các em bé dường như nhảy lên, hình thành đầy đủ, xuất hiện từ cơ thể phụ nữ. Tất nhiên, trong cả hai trường hợp thì điều đó không thật sự đúng. Tuy nhiên, trong rất nhiều xã hội còn mang tính gia trưởng, đàn ông thích tự nhận mình làm những việc xã hội, văn hóa, còn phụ nữ là làm các thiên chức tự nhiên. Do đó, trong trí tưởng tượng của nam giới, “sản xuất” là một biến thể của sự sinh nở. Và giống như Đấng Tạo Hóa nam giới, người đã tạo ra toàn bộ vũ trụ thông qua sức mạnh tuyệt đối của tâm trí và lời nói, cánh đàn ông tự xem mình cũng là người tạo ra thế giới từ tâm trí và sức mạnh cơ bắp của họ

và xem đó mới là bản chất của “công việc”, và vì thế hầu hết các công việc cần lao động thực sự như việc dọn dẹp và duy trì mọi thứ là việc của phụ nữ.

## Khái niệm ở Bắc Âu về lao động được trả lương

Rất cần thiết phải nhấn mạnh nguồn gốc thần học của loại tư tưởng này. Hầu hết các giả định cốt lõi của kinh tế học hiện đại ban đầu đều bắt nguồn từ các lập luận thần học. Ví dụ, lập luận của thánh Augustine rằng chúng ta bị nguyên rủa với những ham muốn vô hạn trong một thế giới hữu hạn và do đó, một cách tự nhiên, chúng ta luôn ở trong tình trạng cạnh tranh lẫn nhau. Điều này đã trở thành cơ sở cho giả định rằng hành động lý trí của con người phần lớn là vấn đề “kinh tế hóa” (economizing), một sự phân bổ tối ưu các nguồn lực khan hiếm được thực hiện bởi các chủ thể đầy lý trí trong một thế giới cạnh tranh.

Tất nhiên, vào thời trung cổ châu Âu, khi các vấn đề kinh tế còn thuộc thẩm quyền của nhà thờ thì không ai nghi ngờ tính thần học của vấn đề này. Tuy nhiên, thời kỳ đó đã xuất hiện một yếu tố xa hơn, có tính thần học không rõ ràng và có vai trò quan trọng không thể chối cãi đối với các khái niệm về lao động sau này. Đó chính là khái niệm về “dịch vụ”. Một ý tưởng rất Bắc Âu.

Về lý thuyết, xã hội phong kiến là một hệ thống phục vụ rộng lớn: Không chỉ các nông nô phục vụ lãnh chúa, mà cả các lãnh chúa phong kiến cấp thấp sẽ phục vụ những người cao hơn, rồi những người cao hơn lại phục vụ cho nhà vua. Tuy nhiên, hình thức dịch vụ có ảnh hưởng quan trọng và có sức lan tỏa lớn nhất

đối với hầu hết mọi người không phải là dịch vụ phong kiến mà là “vòng đời” phục vụ (“life-cycle” service), theo cách gọi của các nhà xã hội học lịch sử. Về cơ bản, hầu hết mọi người dự kiến sẽ dành khoảng bảy đến mười lăm năm đầu tiên của cuộc đời làm việc của mình để làm người phục vụ trong một ngôi nhà khác. Hầu hết chúng ta đều quen thuộc với cách thức hoạt động của nó trong các nghiệp đoàn thủ công, nơi thanh thiếu niên đầu tiên sẽ là người học việc cho thợ thủ công lành nghề, sau đó trở thành người đi làm thuê, và chỉ khi họ đạt được vị thế của thợ thủ công lành nghề thì họ mới có thể kết hôn và lập cửa hàng riêng và nhận người học việc của chính họ. Trên thực tế, hệ thống này không chỉ giới hạn đối với các nghệ nhân thủ công. Những nông dân cũng sẽ trải qua năm tháng thiếu niên làm người hầu ở nông trại của một hộ gia đình khác, thường là nhà khá giả hơn một chút. Công việc “phục vụ” này phổ biến ở cả nam lẫn nữ, tầng lớp bình dân lẫn quý tộc. Ví dụ quen thuộc nhất là các chú bé người hầu (page) làm việc như hiệp sĩ tập sự. Nhưng ngay cả các nữ quý tộc cũng có thời gian tập sự thế này (trừ khi họ sinh ra đã ở trên đỉnh danh vọng), họ dành thời niên thiếu của mình để làm thiếu-nữ-chờ-đợi (ladies-in-waiting), hầu cận cho một nữ quý tộc cấp cao hơn đã có gia đình, và chờ đợi đến lượt mình lập gia đình và trở thành nữ chủ nhân của một gia đình quý tộc khác. Hoàng gia cũng có những nam-nhân-chờ-đợi (gentleman waiter), những người theo sát để hầu cận nhà vua.

Trong trường hợp của những nhà quý tộc trẻ tuổi, “chờ đợi” có nghĩa là chờ đợi thừa kế gia tài, chờ đợi cha mẹ quyết định rằng họ đã đủ lớn và đã được chuẩn bị chu đáo để xứng đáng nhận tước hiệu và tài sản. Nói chung, tất cả những người “tập sự” làm

công việc “phục vụ” này đều được trả tiền và dự kiến sẽ tiết kiệm được một khoản lớn từ tiền lương. Vì vậy, sau khi kết thúc thời gian “tập sự” làm công việc “phục vụ”, họ có được cả kiến thức và kinh nghiệm cần thiết để quản lý gia đình, quản lý cửa hàng hoặc trang trại, và cả sự giàu có. Kết quả là ở thời trung cổ, người ta kết hôn khá muộn, thường là khoảng ba mươi tuổi. Điều đó có nghĩa là “tuổi trẻ” – tuổi thiếu niên, quãng thời gian mà người ta sẽ có ít nhất một chút hoang dã, ham muốn và nổi loạn – thường kéo dài từ mười lăm đến hai mươi năm.

Người hầu được trả lương là điều rất quan trọng. Nó có nghĩa là trong khi lao động tiền lương thực sự có tồn tại ở Bắc Âu hàng thế kỷ trước khi chủ nghĩa tư bản xuất hiện, thì hầu hết mọi người ở thời trung cổ đều cho rằng đó là điều mà những người đáng kính chỉ tham gia trong giai đoạn đầu tiên trong cuộc đời làm việc của họ. Phục vụ người khác được xem là quá trình để những người trẻ tuổi không chỉ học cách giao dịch mà còn là học cách “cư xử” của một người trưởng thành có trách nhiệm. Như một trong những trích dẫn từ một du khách từ thành Venice đến Anh vào những năm 1500:

Người Anh rất mong muốn đào tạo cách sống cho con cái của họ. Khi con cái của họ lên bảy hoặc chín tuổi, họ đưa chúng ra ngoài, cả con trai lẫn con gái, để làm phục vụ vất vả trong gia đình của những người khác từ bảy đến chín năm. Những đứa trẻ này được gọi là người học việc, và trong thời gian đó chúng làm tất cả các loại công việc thấp hèn nhất. Chỉ một số ít được miễn trừ số phận này. Mọi người, dù giàu có đến đâu, đều gửi con cái của mình vào nhà người khác, và tự họ nhận lại con cái

của người khác vào làm việc ở nhà mình. Lý do của họ là mình làm điều đó để con cái học cách cư xử tốt hơn<sup>14</sup>.

Cách cư xử, theo cách hiểu của thời trung cổ và cận đại, vượt xa phép lịch sự. Thuật ngữ này nói đến cách hành động và cách sống trong thế giới nói chung, một thói quen, thị hiếu và sự nhạy cảm của một người. Thời đó, người ta mong muốn những người trẻ tuổi đi làm việc cho các gia đình khác để kiếm tiền bởi vì họ xem chuyện làm việc được trả lương và giáo dục là như nhau (trừ những ai có ý định tham gia dòng tu và trở thành một học giả), cả hai đều là một quá trình tự giác học tập để làm sao “đạt được sự tinh thông về các mong muốn cơ bản của con người”<sup>15</sup> và học cách cư xử như một người trưởng thành.

\*\*\*

Thái độ đối với công việc ở xứ Bắc Âu thời trung cổ trông khá khác biệt so với những gì đã thịnh hành trong thế giới cổ điển, hoặc thậm chí là các nước vùng Địa Trung Hải sau này. (Đại sứ người Venice đã thấy bị xúc phạm trước tập quán của người Anh). Hầu hết các nguồn thông tin mà chúng ta có được về thời cổ đại Hy Lạp và La Mã là từ các quý tộc nam, những người coi lao động thể chất hoặc công việc phục vụ chỉ phù hợp cho phụ nữ hay nô lệ. Aristotle nhấn mạnh rằng làm việc không giúp con người trở nên tốt đẹp hơn mà thực chất là khiến họ trở nên tồi tệ hơn vì nó chiếm quá nhiều thời gian, do đó gây khó khăn trong việc thực hiện nghĩa vụ xã hội và chính trị. Vì lẽ đó, văn học cổ điển có xu hướng nhấn mạnh vào khía cạnh trừng phạt của công việc, trong khi khía cạnh sáng tạo và thần thánh được xem là chuyện dành

cho những người đàn ông giàu có đến mức họ không cần phải bán tay và có thể sai bảo người khác làm việc. Ngược lại, ở Bắc Âu vào thời trung cổ và phục hưng, hầu hết mọi người đều được kỳ vọng phải làm việc gì đó bán tay, lúc này hay lúc khác<sup>16</sup>. Kết quả là, công việc, đặc biệt là công việc được trả lương, được xem đã biến dạng. Điều này rất quan trọng, vì nó có nghĩa là các khía cạnh then chốt của cái được gọi là nền đạo đức Tin Lành về công việc (Protestant work ethic) đã tồn tại rất lâu trước khi đạo Tin lành xuất hiện.

Sự ra đời của chủ nghĩa tư bản và những thay đổi trong quan điểm về lao động

*Chưa từng có một lịch sử đầy đủ nào về ý nghĩa của công việc được viết ra.*

—C. Wright Mills, *White Collar: The American Middle Classes*, 1951

Tất cả những điều trên đã thay đổi với sự ra đời của chủ nghĩa tư bản (capitalism). Khi nói “chủ nghĩa tư bản”, ý của tôi không nói đến thị trường – những thứ đã tồn tại từ lâu – mà là sự chuyển đổi dần dần từ mối quan hệ phục vụ thành mối quan hệ lao động được trả lương vĩnh viễn: Đó là mối quan hệ giữa một số người sở hữu vốn với những người không sở hữu vốn nên đã buộc phải làm việc cho người có sở hữu. Điều này nghĩa là: về mặt con người, hàng triệu người trẻ tuổi thấy mình bị mắc kẹt trong “tuổi thiếu

niên xã hội” vĩnh viễn. Khi các cấu trúc nghiệp đoàn bị phá vỡ, người học việc có thể trở thành người làm thuê, nhưng người làm thuê thì không còn có thể trở thành chủ nhân theo cách truyền thống nữa, họ sẽ không đạt được đến vị thế để kết hôn và bắt đầu gia đình của riêng mình. Họ sẽ phải sống trọn đời như những “con người dang dở”<sup>17</sup>. Và thế là nhiều người bắt đầu nổi loạn, từ bỏ sự chờ đợi vô tận, bắt đầu kết hôn sớm, từ bỏ chủ nhân của mình để xây dựng gia đình và ngôi nhà của chính họ, từ đó, tạo ra một làn sóng hoảng loạn về đạo đức trong tầng lớp lao động mới nổi, tương tự như sự hoảng loạn đạo đức về vấn nạn mang thai ở tuổi vị thành niên thời sau này. Sau đây là đoạn trích từ *The Anatomie of Abuses*, một bản tuyên ngôn từ thế kỷ XVI của một người Thanh giáo tên Phillip Stubbes:

Và bên cạnh đó, chúng ta chỉ có những thanh niên xấu xược, mười, mười bốn, mười sáu, hoặc hai mươi tuổi, bắt lấy một người phụ nữ và cưới cô ấy, mà không hề e sợ Chúa... hoặc, tệ hơn, không cần quan tâm đến việc họ sẽ chung sống với nhau như thế nào, hoặc duy trì công việc và đẳng cấp của họ ra sao. Họ xây nhà từ gỗ mục, ở những ngõ cụt, nơi họ sống như những người ăn xin suốt đời. Điều này khiến khắp nơi tràn ngập những kẻ khát thực... rồi trong thời gian ngắn, nó như phát triển thành nghèo đói và thiếu thốn.

Chính tại thời điểm này, người ta có thể nói về sự ra đời của những người vô sản (proletariat) với tư cách là một giai cấp – một thuật ngữ có nguồn gốc từ tiếng Latin nghĩa là “những người tạo ra con”, từ này có ở Rome khi những công dân nghèo nhất không

có đủ của cải nộp thuế thì họ chỉ còn cách sinh con trai để sau đó đưa trẻ gia nhập vào quân đội. Lý tưởng của Thanh giáo là quy tụ tất cả “những người đàn ông vô chủ” lại và đặt họ dưới kỷ luật nghiêm khắc của một gia đình ngoan đạo để tộc trưởng có thể hướng dẫn họ làm việc và cầu nguyện. Và đây là sự mở đầu cho lịch sử lâu dài của nỗ lực “cải cách cách cư xử” cho tầng lớp thấp hơn, bắt đầu từ các nhà xưởng thời Victoria, nơi người nghèo được dạy về kỷ luật thời gian, đến chương trình phúc lợi tìm việc làm (workfare)<sup>18</sup> và các thứ tương tự của chính phủ ngày nay.

Tại sao bắt đầu từ thế kỷ XVI tầng lớp trung lưu đột nhiên quan tâm đến việc cải cách đạo đức cho người nghèo – một chủ đề mà trước đây họ chẳng mảy may để ý tới? Đây vẫn còn là bí ẩn. Tuy nhiên, trong bối cảnh vòng đời phục vụ, nó thực sự có lý. Người nghèo được xem là những thanh thiếu niên thất bại. Làm việc – đặc biệt là làm việc cho các bậc thầy và được trả lương – theo truyền thống là phương tiện để thanh thiếu niên học cách làm người trưởng thành, kỷ luật, ý tứ. Trong khi thực tế, Thanh giáo và những nhà cải cách ngoan đạo khác không còn có thể hứa hẹn được gì nhiều cho người nghèo – dĩ nhiên, đó là lời hứa hẹn bạn sẽ không phải làm việc theo mệnh lệnh của người khác khi đã đủ tuổi trưởng thành – nên họ đã thay thế lời hứa hẹn đó bằng lòng từ thiện, tinh thần kỷ luật và đổi mới cách truyền đạo. Họ đã dạy rằng công việc là hình phạt và cả sự cứu chuộc. Công việc là tự chịu thống khổ và như vậy bản thân nó có giá trị, thậm chí vượt xa cả sự giàu có mà nó tạo ra, thứ chỉ đơn thuần là một dấu hiệu đặc ân của Chúa (và con người không nên hưởng quá nhiều).

Sau cuộc cách mạng công nghiệp, “công việc” được con người quan tâm nhiều hơn, nhất trong giới trung lưu có giáo dục, những

người vốn không xem mình thuộc tôn giáo cụ thể nào. Có lẽ người ủng hộ lớn nhất là Thomas Carlyle, một nhà tiểu luận rất nổi tiếng vào thế kỷ XIX. Ông quan tâm đến sự suy giảm đạo đức trong thời kỳ con người tôn thờ vật chất (Age of Mammon), và đã đề xuất cái mà ông gọi là “Phúc Âm về công việc” (Gospel of Work). Carlyle nhấn mạnh rằng không nên xem lao động là một cách để thỏa mãn nhu cầu vật chất, mà nên xem nó là bản chất của cuộc sống; Thượng Đế đã cố tình tạo ra thế giới còn dang dở để cho phép loài người có cơ hội hoàn thành công việc của Người thông qua lao động:

Một người hoàn thiện bản thân mình bằng cách làm việc... Hãy cân nhắc xem làm thế nào mà toàn bộ linh hồn của con người được kết hợp một cách hài hòa ngay khi người ấy bắt tay vào làm việc, dù là loại lao động hèn mọn nhất! Nghi ngờ, Khát vọng, Nỗi buồn, Hối hận, Phẫn nộ, Tuyệt vọng, tất cả những điều này giống như loài chó địa ngục cắn xé linh hồn của người lao động khốn khổ, cũng như của mọi người; nhưng khi họ dốc hết tâm trí với lòng dũng cảm vào làm việc, và đám chó địa ngục kia phải ngừng lại, tất cả chúng thu nhỏ lại và rút vào hang động của mình. Con người bây giờ là một Con người. Ánh sáng may mắn của Lao động bùng lên trong họ, chẳng lẽ đó không phải là lửa thanh tẩy, nơi mọi chất độc đều bị đốt cháy hay sao?

Tất cả công việc thực sự đều là được ơn Chúa; trong tất cả các công việc thực sự, có một cái gì đó thiêng liêng... Ôi người anh em ơi, nếu đây không phải là “tôn thờ”, thì tôi nói rằng sẽ càng đáng thương hại cho sự thờ phượng; vì đây là điều cao quý nhất được phát hiện dưới bầu trời của Chúa. Đừng than

van. Hãy nhìn lên đi, hỡi người anh em mệt mỏi của tôi. Hãy nhìn những người cùng làm việc với bạn ở đó, trong Thiên Chúa vĩ nh hằng, được gia nhập hội những người bất tử thiêng liêng.<sup>19</sup>

Carlyle cuối cùng đi đến một kết luận mà rất nhiều người hôm nay có cùng suy nghĩ: Rằng nếu công việc là cao quý, thì công việc cao quý nhất không nên được bù đắp, vì nó sẽ làm ô uế một thứ có giá trị tuyệt đối như vậy (“tiền lương của mọi công việc cao quý đều nằm trên Thiên Đàng chứ không phải nơi nào khác”<sup>20</sup>) – mặc dù ông ta đủ hào phóng để cho rằng người nghèo cần phải có “đủ tiền lương” mới có thể sống được.

Những tranh luận như vậy đã vô cùng phổ biến trong giới trung lưu. Không có gì đáng ngạc nhiên khi phong trào công nhân bắt đầu hình thành ở châu Âu vào khoảng thời gian mà quan điểm của Carlyle mờ nhạt dần. Hầu hết những người lao động ở các tôn giáo khác nhau và các chủ nghĩa cấp tiến khác nhau của Anh có lẽ đã đồng ý rằng có một điều gì đó thiêng liêng trong công việc, nhưng sự thiêng liêng đó không ảnh hưởng đến tâm hồn và thể xác – là những người lao động, họ biết rõ – mà đó là nguồn gốc của sự giàu có, là mọi thứ mà người nghèo làm ra để cho người giàu và quyền lực trở nên giàu có và quyền lực hơn.

Trong suốt thế kỷ XX đã có rất nhiều các cuộc điều tra, khảo sát về công việc. Nghiên cứu về công việc đã trở thành một ngành công nghiệp nhỏ theo đúng nghĩa của nó. Các kết luận mà nghiên cứu này đưa ra có vẻ đúng cho cả giới cổ cồn xanh và cổ cồn trắng ở khắp nơi trên thế giới, có thể tóm tắt chúng như sau:

1. Hầu hết ý thức về phẩm giá và giá trị bản thân của mọi người bị cuốn vào công việc kiếm sống.

2. Hầu hết mọi người ghét công việc của họ.

Chúng ta có thể gọi điều này là “nghịch lý của công việc hiện đại”. Toàn bộ quy luật xã hội của công việc, chưa kể đến quan hệ ngành nghề, phần lớn là cố gắng tìm hiểu làm thế nào mà hai điều kể trên có thể đúng cùng lúc. Như hai chuyên gia của lĩnh vực này, Al Gini và Terry Sullivan, đã nói vào năm 1987:

Trong hơn một trăm nghiên cứu trong hai mươi lăm năm qua, người lao động thường mô tả công việc của họ là mệt mỏi về thể chất, nhàm chán, suy giảm tâm lý hoặc là sự sỉ nhục cá nhân và không quan trọng.

[Nhưng đồng thời] họ muốn làm việc bởi vì ở một mức độ nào đó họ nhận thức rằng công việc đóng một vai trò tâm lý quan trọng và có lẽ là duy nhất trong việc hình thành tính cách con người. Công việc không chỉ là một quá trình sinh kế, mà nó còn là một trong những yếu tố đóng góp quan trọng nhất cho đời sống nội tâm... Bị từ chối công việc là bị từ chối nhiều hơn những thứ mà công việc có thể mua: Đó là bị từ chối khả năng tự định nghĩa và lòng tự trọng của một con người.

Sau nhiều năm nghiên cứu về chủ đề này, Gini cuối cùng đã đi đến kết luận rằng càng ngày công việc càng ít được xem là một phương tiện để đạt được mục đích, mà chính nó đang trở thành một mục đích. Tuy nhiên, đồng thời nó là một mục đích mà hầu hết mọi người đều thấy có hại, suy đồi và áp bức.

Làm thế nào để dung hòa hai quan sát này? Có một cách đó là quay trở lại với những lập luận mà tôi đã đưa ra trong **Chương 3** và thừa nhận rằng con người, về cơ bản, là một tập hợp các mục đích, do đó nếu không có bất kỳ ý nghĩa nào về mục đích, chúng ta hầu như không thể nói là tồn tại. Ở một khía cạnh nào đó, tất cả chúng ta đều ở trong tình trạng tù nhân thích làm việc trong phòng giặt hơn là ngồi trong phòng giam xem tivi cả ngày. Nhưng một khả năng mà các nhà xã hội học thường bỏ qua là, nếu công việc là một hình thức tự hy sinh hoặc tự hủy hoại bản thân, thì chính sự tồi tệ của công việc hiện đại lại khiến người ta coi nó là một mục đích. Chúng ta quay lại với Carlyle: Công việc sẽ rất đau khổ, và sự khốn khổ của công việc chính là những gì “hình thành nên tính cách”. Nói cách khác, người lao động có được cảm giác về phẩm giá và giá trị bản thân vì họ ghét công việc của mình.

Đây là thái độ, như Clement quan sát, dường như vẫn còn lớn vồn trong không khí xung quanh chúng ta, tiềm ẩn trong cuộc tán gẫu tại văn phòng. “Áp lực để đánh giá bản thân và đánh giá những người khác đều dựa trên cơ sở chúng ta chăm chỉ như thế nào khi làm những việc mà chúng ta không muốn làm... Nếu bạn không hủy hoại tâm trí và cơ thể của mình thông qua công việc được trả lương thì có lẽ bạn đang sống sai cách”. Chắc chắn, điều này phổ biến hơn ở những nhân viên văn phòng trung lưu như Clement so với những công nhân di cư, nhân viên bãi đậu xe, hoặc đầu bếp cửa hàng thức ăn nhanh. Nhưng ngay cả những người không cảm thấy phải xác nhận sự tồn tại của mình bằng niềm tự hào rằng mình đang làm việc quá sức cũng sẽ đồng ý rằng những ai tránh né làm việc hoàn toàn có lẽ nên chết đi cho rồi.

Ở Hoa Kỳ, định kiến về người lười biếng và nghèo khổ từ lâu đã gắn chặt với nạn phân biệt chủng tộc. Ngày nay, tuy các phương tiện truyền thông chính thống có tinh tế hơn, nhưng thường luôn có tiếng gièm pha bất tận về người nghèo, người thất nghiệp, và đặc biệt là những người sống bằng cứu trợ xã hội – và hầu hết mọi người dường như chấp nhận logic cơ bản của các nhà đạo đức đương thời: Rằng xã hội đang đầy rẫy những người muốn ăn mà không muốn làm; rằng phần lớn người nghèo trở nên nghèo vì họ thiếu ý chí, thiếu kỷ luật làm việc; rằng chỉ những người chịu làm việc hoặc làm việc chăm chỉ hơn so với mong muốn của họ khi phải làm một việc họ không thích (tốt nhất là dưới sự giám sát khắc nghiệt) thì mới xứng đáng được tôn trọng và nhìn nhận. Kết quả là, yếu tố khổ dâm – bạo dâm trong công việc được mô tả trong **Chương 4**, thay vì là một tác dụng phụ xấu đối với các kiểu làm việc theo mệnh lệnh từ trên đưa xuống, nay đã thực sự trở thành trọng tâm của những gì được gọi là công việc. Đau khổ đã trở thành “một huy hiệu” của công dân kinh tế. Cái huy hiệu này không khác gì địa chỉ nhà, không có nó thì bạn không có quyền đưa ra bất kỳ khiếu nại nào cả.

Bây giờ, chúng ta có thể quay trở lại tình huống mà chúng ta bắt đầu, nhưng ít nhất chúng ta cũng có thể hiểu nó trong bối cảnh lịch sử đầy đủ. Những công việc vô nghĩa ngày càng phát triển phần lớn là do tính chất đặc thù của chế độ quản lý kiểu phong kiến đã thống trị các nền kinh tế giàu có – và ngày càng lan rộng đến tất cả các nền kinh tế khác. Chúng gây ra đau khổ cho con người vì niềm hạnh phúc của họ giờ đây bị trói buộc vào cảm giác phải tạo được sự ảnh hưởng đến thế giới; một cảm giác mà hầu hết mọi người đều thể hiện thông qua ngôn ngữ “có giá trị xã

hội” khi họ nói về công việc của mình. Tuy nhiên, họ đồng thời nhận thức được rằng một công việc tạo ra được giá trị xã hội càng lớn thì người ta càng ít có khả năng được trả tiền để làm công việc đó. Giống như Annie, họ phải đối mặt với sự lựa chọn giữa (1) làm một công việc hữu ích và quan trọng – như chăm sóc trẻ em – nhưng được nói rằng sự hài lòng của việc giúp đỡ người khác tự nó đã là phần thưởng rồi nên họ hãy tự mà tìm cách thanh toán hóa đơn của mình, hoặc (2) chấp nhận làm một công việc vô nghĩa gây hủy hoại tâm trí và cơ thể của mình mà không có lý do cụ thể ngoài cảm giác rằng, nếu một người không tham gia vào kiểu lao động phá hủy tâm trí và cơ thể, dù có hay không có lý do, thì người đó không xứng đáng được sống.

Có lẽ chúng ta nên để dành lời cuối cùng cho Carlyle. Ông đã viết một tác phẩm để ca ngợi công việc và dành hẳn một chương trong sách để chỉ trích sự hạnh phúc. Trong đó, Carlyle đã phản ứng với các nhà lý luận cố chấp theo học thuyết vị lợi như Jeremy Bentham, người đã đề xuất rằng niềm vui của con người là thứ có thể định lượng được chính xác, và do đó, việc giảm yêu cầu về đạo đức được tính là thứ có thể mang lại “hạnh phúc lớn nhất cho nhiều người nhất”. Carlyle đã phản đối điều đó và ông cho rằng hạnh phúc là một khái niệm thấp hèn: “Hạnh phúc duy nhất mà một con người dũng cảm có thể yêu cầu đó là có đủ hạnh phúc để hoàn thành công việc của mình. Rốt cuộc, sẽ là bất hạnh nếu một người không thể làm việc, và không thể làm một con người trọn vẹn”.

Bentham và những người theo chủ nghĩa vị lợi – những người không thấy mục đích sống nào khác ngoài theo đuổi niềm vui, có thể được coi là tổ tiên triết học của chủ nghĩa tiêu dùng hiện đại,

vốn vẫn được xem là lý thuyết kinh tế của “độ thỏa dụng”. Nhưng quan điểm của Carlyle không thực sự phủ định ý kiến của Bentham; hoặc nếu có thì chỉ theo nghĩa biện chứng, nghĩa là hai mặt đối lập vĩnh viễn tồn tại với nhau và chống đối nhau. Những người ủng hộ Carlyle và Bentham không biết rằng trong cuộc đấu tranh này, lập luận của cả hai người cùng tạo thành một ý kiến hợp nhất cao hơn mà điều này sẽ không thể xảy ra nếu thiếu đi bất kỳ ý kiến nào. Người ta tin rằng con người sẽ luôn luôn, và phải luôn luôn, được thúc đẩy bởi động cơ bao gồm sự giàu có, quyền lực, tiện nghi và niềm vui. Và niềm tin này luôn luôn và phải luôn luôn được bổ sung thêm một học thuyết rằng công việc là sự hy sinh bản thân, là giá trị chính xác bởi vì công việc là thứ khốn khổ, buồn bã, trống rỗng và tuyệt vọng. Như Carlyle đã nói:

“Tất cả các công việc, thậm chí là việc kéo sợi, đều là cao quý; bản thân công việc là cao quý, nó được nói ở đây và khẳng định một lần nữa. Và theo cách tương tự, tất cả chân giá trị là đau đớn. Một cuộc sống thoải mái là thứ không dành cho bất kỳ con người nào... Tôn giáo cao nhất của chúng ta được đặt tên là Thờ phụng nỗi Đau Khổ. Đối với con người, không có vương miện cao quý, nhưng có vương miện làm bằng gai!”<sup>21</sup>.

## CHƯƠNG 7

### NHỮNG ẢNH HƯỞNG VỀ MẶT CHÍNH TRỊ VÀ GIẢI PHÁP

*Tôi tin rằng ở tận cùng vấn đề thì cái bản năng đã giúp kiểu công việc vô ích mãi tồn tại là vì nỗi sợ quần chúng nhân dân. Dân chúng là những động vật bậc thấp đến mức họ sẽ trở nên nguy hiểm nếu có thời gian rảnh rỗi; sẽ an toàn hơn khi giữ họ thật bận rộn để họ khỏi suy nghĩ.*

– George Orwell

*Down and Out in Paris and London*

Tôi muốn kết thúc cuốn sách này với một vài suy nghĩ về ý nghĩa chính trị của tình hình việc làm hiện nay, và gợi ý một lối thoát khả thi. Những gì tôi đã mô tả trong hai chương vừa qua là các lực lượng kinh tế đã thúc đẩy tình trạng công nợ với người nghèo và thất nghiệp vì những người này bị coi là kẻ ăn cắp vặt và ăn bám. Người bị mắc kẹt trong công việc vô nghĩa thấy phần nợ với người có làm việc thực sự hoặc làm việc có ích, và những người làm việc thực sự hoặc có ích lại bị trả lương thấp, bị coi thường, không được đánh giá cao, và họ ngày càng thấy phần nợ với những người được coi là độc chiếm một số ít loại công việc vừa có lương cao vừa hữu ích cho đời, cần trí tuệ cao hoặc thú vị. Và tất

cả mọi người đều cùng thấy ghê tởm tầng lớp chính trị gia, những người được coi (một cách chính xác) là tham nhũng, nhưng đến lượt các chính trị gia lại thấy những hình thức thù hận trống rỗng này vô cùng thuận tiện vì nó đánh lạc hướng người dân khỏi sự chú ý đến tầng lớp chính trị.

Một số hình thức oán giận khá quen thuộc và bạn đọc sẽ nhận ra được ngay lập tức; một số hình thức khác ít được biết đến hơn và cũng hơi khó hiểu. Thật dễ dàng hình dung tại sao những công nhân ở một nhà máy trà tại Pháp có thể phẫn nộ với những nhà quản lý cấp trung vô dụng mới được áp đặt lên họ. Nhưng chuyện lại rất khó hiểu tại sao những người quản lý cấp trung này nên thấy phẫn nộ với công nhân của nhà máy. Có thể đơn giản là vì công nhân có lý do chính đáng để tự hào về công việc của họ? Một lý do quan trọng để biện minh cho việc trả lương thấp cho những người lao động như vậy là lòng đố kỵ.

Tính ghen tị về đạo đức là một hiện tượng thiếu căn cứ. Tôi không chắc có bất cứ ai đã từng viết một cuốn sách nào về nó hay chưa. Tuy nhiên, tính ghen tị rõ ràng là một yếu tố quan trọng trong vấn đề con người. Khi nói “ghen tị về đạo đức”, tôi đang đề cập đến cảm giác ghen tị và oán giận đối với người khác không phải vì người đó giàu có, hay có năng khiếu, hay may mắn, mà bởi vì hành vi của người bị ghen tị được coi là có tiêu chuẩn đạo đức cao hơn tiêu chuẩn của người ghen tị. Cảm tính cơ bản dường như là “Làm sao người đó dám khẳng định là họ giỏi hơn tôi (nhờ họ hành động theo cách mà tôi thực sự thừa nhận là tốt hơn tôi)?”. Tôi nhớ lần đầu tiên tôi bắt gặp thái độ này là ở trường đại học, khi một người bạn đã nói với tôi rằng anh ta không còn tôn trọng một nhà hoạt động nổi tiếng nữa kể từ khi anh ta biết người

này giữ lại một căn hộ đắt tiền ở New York cho vợ cũ và con của mình. “Thật là một kẻ đạo đức giả!”, người bạn của tôi phẫn nộ, “Ông ta có thể đưa số tiền đó cho người nghèo!”. Khi tôi chỉ ra rằng nhà hoạt động đó đã cống hiến gần hết gia sản cho người nghèo, anh bạn của tôi vẫn không thay đổi. Khi tôi chỉ ra cho anh ta thấy rằng bản thân anh ta không nghèo nhưng dường như cũng không đóng góp gì cho việc từ thiện thì anh ta lại thấy mình như bị xúc phạm. (Thực tế là, tôi không chắc rằng từ đó đến nay anh ấy có nói chuyện với tôi một lần nào nữa không). Từ đó đến nay tôi đã gặp kiểu thái độ này nhiều lần. Trong một cộng đồng những người làm điều tốt, bất cứ ai là hình mẫu của các giá trị được cả cộng đồng thừa nhận thì đều bị coi là mối đe dọa. Hành vi tốt vượt trội thường bị coi là một thách thức về đạo đức. Người bị đặt vấn đề ở đây có là người hoàn toàn khiêm nhường và nhún nhường hay không cũng không quan trọng – thực tế, điều đó thậm chí có thể làm cho chuyện tồi tệ hơn vì sự khiêm tốn có thể bị xem là một thách thức về đạo đức đối với những người thậm chí cảm thấy họ không đủ khiêm tốn.

Ghen tị về đạo đức kiểu này đầy rẫy trong cộng đồng những người hoạt động xã hội hay tôn giáo. Điều tôi muốn nêu ra ở đây là nó cũng hiện diện một cách tinh tế hơn trong lĩnh vực chính trị xoay quanh vấn đề công việc. Giống như sự tức giận đối với người nhập cư thường liên quan đến lời buộc tội rằng những người mới đến làm việc cả quá nhiều lẫn quá ít, sự phẫn nộ đối với người nghèo tập trung đồng thời vào những người không làm việc – vì họ bị hình dung là lười biếng, và những người làm việc – vì ít nhất công việc của họ cũng không nhằm nhí (trừ khi họ bị lôi kéo vào một hội chợ việc làm nào đó). Ví dụ, tại sao những người bảo thủ

ở Hoa Kỳ lại rất thành công trong việc khơi dậy sự phản nộ chống lại liên hiệp bệnh viện hoặc công nhân sản xuất xe? Trong cuộc giải cứu năm 2008 của ngành tài chính, trong khi có sự phản đối công khai đối với các khoản tiền thưởng hàng triệu đô-la cho chủ ngân hàng, nhưng không có lệnh trừng phạt thực tế nào được thi hành; thì gói cứu trợ hậu quả của ngành công nghiệp ô-tô đã kéo theo các biện pháp trừng phạt đối với công nhân dây chuyền lắp ráp. Họ bị lên án là đã được nuông chiều vì có hợp đồng công đoàn cho phép họ có chương trình lương hưu và trợ cấp hưu trí, kỳ nghỉ và mức lương 28 đô-la mỗi giờ, và công nhân bị buộc phải hoàn lại những khoản tiền khổng lồ, còn những người thuộc bộ phận tài chính văn phòng của cùng những công ty đó, những người thực sự gây ra vấn đề, lại không bị yêu cầu thực hiện sự hy sinh tương tự (mà họ chỉ ngồi không và không làm gì cả).

Một lý do khiến các công nhân ngành ô-tô ở Mỹ có những chương trình bảo hiểm tương đối hào phóng so với công nhân các ngành khác trước hết là vì họ đóng vai trò thiết yếu trong việc sản xuất ra xe hơi, thứ mà người dân Mỹ thực sự cần, và hơn nữa, được công nhận là quan trọng về mặt văn hóa (xe hơi thực sự là trung tâm ý thức của người Mỹ). Thật khó để thoát khỏi ấn tượng rằng đây chính xác là những gì mà người khác phản nộ về các công nhân ngành ô-tô. “Họ có thể làm ra xe hơi! Chẳng phải vậy là quá đủ cho họ rồi sao? Tôi phải ngồi điền vào các biểu mẫu ngu ngốc cả ngày, và những tên khốn đó còn muốn xát thêm muối bằng cách đe dọa đình công để có thêm bảo hiểm nha khoa, hoặc hai tuần nghỉ hè để đưa con cái đến Grand Canyon hoặc Colosseum ư?”

Cùng lúc, ở Mỹ còn có sự thù địch chống lại các giáo viên tiểu học và trung học mà không sao giải thích được. Dĩ nhiên, các giáo viên được định nghĩa là những người đã chọn một công việc có giá trị xã hội cao và có đầu óc với sự hiểu biết đầy đủ rằng nghề giáo viên có lương thấp và môi trường làm việc nhiều căng thẳng. Người ta trở thành giáo viên vì họ muốn tác động tích cực đến cuộc sống của người khác. Tuy nhiên, một lần nữa, đây dường như là điều khiến cho các giáo viên trở thành đối tượng phù hợp trong mắt tất cả những người tố cáo họ là kẻ phá hoại, có quyền, được trả mức lương khá cao so với chủ nghĩa nhân văn thế tục chống Mỹ. Người ta có thể hiểu tại sao các nhà hoạt động của Đảng Cộng hòa nhắm vào công đoàn giáo viên; công đoàn giáo viên là một trong những trụ cột hỗ trợ cho Đảng Dân chủ. Nhưng công đoàn giáo viên bao gồm cả thầy cô giáo và các nhà quản lý ở trường học, mà những người sau mới thực sự chịu trách nhiệm cho hầu hết các chính sách mà Đảng Cộng hòa phản đối. Vậy tại sao người ta không tập trung vào các nhà quản trị thay vì giáo viên? Sẽ dễ dàng hơn nhiều khi nói rằng các nhà quản lý tại trường học là những ký sinh trùng được trả lương quá cao thay vì nói giáo viên là những người hay đòi hỏi và phá hoại. Như Eli Horowitz đã lưu ý trong bài viết *No Offense Meant to Individuals Who Work With Bovine Feces*:

Đáng chú ý là Đảng Cộng hòa và những người bảo thủ khác thực sự đã phàn nàn về các nhà quản lý ở trường học – nhưng sau đó họ đã dừng lại. Vì bất kỳ lý do gì, những lời phản đối đó (vốn đã ít và kín đáo) đã giảm dần đến mức không còn tồn tại

nữa. Cuối cùng, chính các giáo viên hóa ra là mục tiêu chính trị phù hợp hơn mặc dù công việc họ làm có giá trị hơn.

Một lần nữa, tôi nghĩ rằng vấn đề này chỉ có thể giải thích bằng “lòng ghen tị về đạo đức”. Các giáo viên được coi là những người thể hiện bản thân như người hy sinh, có tinh thần vì cộng đồng vì họ muốn trở thành người nhận được cuộc gọi từ học sinh cũ của mình sau hai mươi năm và nói “Cảm ơn, cảm ơn vì tất cả những gì thầy đã làm cho em”. Nếu những người như vậy thành lập công đoàn, đe dọa đình công và yêu cầu điều kiện làm việc tốt hơn, họ sẽ bị coi là đạo đức giả.

\*\*\*

Bất cứ ai theo đuổi một loại hình công việc hữu ích hoặc cần có đầu óc, đồng thời mong đợi nhận được mức lương xông xênh và nhiều phúc lợi thì họ sẽ trở thành mục tiêu chính đáng của sự oán giận, đây là quy tắc. Nhưng, quy tắc này không áp dụng cho binh lính hoặc bất kỳ ai làm việc trực tiếp cho quân đội – những người lính không bao giờ bị oán giận, họ đứng trên sự phê bình.

Tôi đã từng nhắc đến ngoại lệ này rồi nhưng có thể hữu ích khi nhắc lại luận điểm này lần nữa bởi vì tôi nghĩ rằng chúng ta không thể thực sự hiểu được chủ nghĩa dân túy cánh hữu (right-wing populism) nếu chúng ta không hiểu rõ vấn đề ngoại lệ này. Hãy để tôi lấy trường hợp của nước Mỹ bởi vì tôi quen thuộc với nó nhất (mặc dù tôi đảm bảo luận này mở rộng ra thì áp dụng được ở bất cứ đâu, từ Brazil đến Nhật Bản). Đặc biệt đối với những người theo chủ nghĩa dân túy cánh hữu, quân nhân là những

người hoàn toàn tốt. Người ta phải “ủng hộ quân đội”; đây là một lệnh tuyệt đối; bất cứ ai làm ngược lại hoặc phá hoại mệnh lệnh này bằng bất cứ cách nào thì người đó đơn giản là kẻ phản bội. Trái ngược lại, những kẻ xấu xa nhất trong xã hội là tầng lớp trí thức. Ví dụ, hầu hết những người bảo thủ ở tầng lớp lao động không được các giám đốc điều hành của công ty trọng dụng, nhưng thường họ cũng không thấy ghét các giám đốc đó. Lòng căm thù của họ thực sự nhắm vào giới “tinh hoa tự do” (giới này lại chia thành nhiều nhóm khác nhau: “giới tinh hoa Hollywood”, “giới tinh hoa báo chí”, “giới tinh hoa của trường đại học”, “các luật sư hào nhoáng” hoặc “cơ sở y tế”). Đối với tôi, dường như có hai điều ẩn sau sự phẫn nộ này: (1) rằng các thành viên của giới tinh hoa này coi những người lao động bình thường như một nhóm những người tiền sử thô lỗ, và (2) rằng những người ưu tú này tạo thành một nhóm cao cấp ngày càng khép kín, và nếu những đứa trẻ của tầng lớp lao động muốn gia nhập vào tầng lớp này thì chúng sẽ gặp khó khăn hơn rất nhiều so với việc gia nhập vào giai cấp các nhà tư bản.

Tôi cho rằng các cử tri bảo thủ có xu hướng phẫn nộ với giới trí thức nhiều hơn là giới người giàu, bởi vì họ có thể hình dung ra một kịch bản trong đó bản thân họ hoặc con cái họ có thể trở nên giàu có, nhưng họ không thể tưởng tượng được một viễn cảnh trong đó họ có thể trở thành thành viên của giới tinh hoa văn hóa. Nếu nghĩ kỹ thì bạn sẽ thấy suy nghĩ này không phải là vô lý. Con gái một tài xế xe tải ở Nebraska có thể không có nhiều cơ hội trở thành triệu phú – nước Mỹ hiện có khả năng dịch chuyển xã hội thấp nhất trong thế giới phát triển – nhưng điều đó là *có thể* xảy ra. Nhưng hầu như không có cách nào để chính cô con gái đó trở

thành một luật sư nhân quyền quốc tế, hay nhà phê bình cho tờ *New York Times*. Ngay cả khi cô ấy có thể vào học đúng trường thì chắc chắn cô cũng không có cách nào để tiếp tục sống ở New York hoặc San Francisco trong những năm thực tập không lương. Ở đây, quả thực có cả ngàn rào cản vô hình.

Nếu chúng ta quay trở lại sự đối lập của “giá trị” và “các giá trị” trong chương trước, thì chúng ta có thể đặt vấn đề theo cách này: Nếu bạn chỉ muốn kiếm được nhiều tiền, có thể có cách để bạn làm điều đó. Mặt khác, nếu mục đích của bạn là theo đuổi bất kỳ loại giá trị nào khác – cho dù đó là sự thật (báo chí, học thuật), mỹ thuật (thế giới nghệ thuật, xuất bản), công lý (hoạt động, nhân quyền), từ thiện,... – và bạn thực sự muốn được trả một mức lương đủ sống cho việc đó, thì trừ khi bạn sở hữu một khối tài sản nhất định, có các mối quan hệ xã hội và vốn văn hóa, còn không thì đơn giản là bạn không có cách nào cả. Giới “tinh hoa tự do” chính là những người đã đặt một ổ khóa bền vững trước các vị trí công việc mà người ta có thể được trả tiền để làm việc vì bất kỳ lý do nào khác ngoài tiền. Họ được xem là cố gắng, và hầu như là đã thành công trong việc biến mình thành một dạng quý tộc mới của Mỹ – độc quyền nổi nghiệp đối với tất cả những công việc mà người ta có thể sống tốt, đồng thời vẫn cảm thấy mình đang phục vụ mục đích cao cả – thứ mà ta có thể nói là đem đến cảm giác cao quý.

Tất nhiên là tại Mỹ, tất cả những điều này rất phức tạp bởi di sản nô lệ và nạn phân biệt chủng tộc của đất nước. Chủ yếu là tầng lớp lao động da trắng thể hiện sự phẫn nộ giai cấp bằng cách nhắm vào giới trí thức; người Mỹ gốc Phi, người nhập cư và con cái của họ có xu hướng từ chối chính trị “chống trí thức”, và vẫn xem

hệ thống giáo dục là phương tiện tiến bộ xã hội nhất cho con cái họ. Điều này khiến người da trắng nghèo dễ dàng thấy mình bị đối xử bất công trong mối quan hệ với những người da trắng theo chủ nghĩa tự do và giàu có.

Nhưng tất cả những điều này có liên quan gì đến việc “ủng hộ quân đội”? Nếu cô con gái người lái xe tải kia hoàn toàn quyết tâm tìm một công việc cho phép cô theo đuổi thứ gì đó không ích kỷ mà cao thượng, đồng thời vẫn trả tiền thuê nhà và được đảm bảo chăm sóc y tế đầy đủ, cô ấy thực sự có những lựa chọn nào? Nếu cô ấy yêu thích lĩnh vực tôn giáo, cô ấy có thể có vài khả năng phát triển việc làm ở nhà thờ địa phương nơi cô ấy sinh sống, nhưng những công việc như vậy rất khó để có được. Chủ yếu là cô ấy có thể gia nhập quân đội.

Một chuyện có thật về tình huống này lần đầu tiên xảy ra với tôi hơn một thập kỷ trước, khi tôi tham dự một bài giảng của Catherine Lutz, một nhà nhân chủng học đang thực hiện một dự án nghiên cứu về quần đảo các căn cứ quân sự của Mỹ ở nước ngoài. Bà đưa ra nhận xét thú vị rằng hầu hết các căn cứ quân sự này đều tổ chức những chương trình tiếp cận cộng đồng, trong đó các binh sĩ mạo hiểm đi ra khỏi căn cứ để sửa chữa phòng học hoặc kiểm tra nha khoa miễn phí tại các thị trấn và làng mạc gần đó. Lý do được nêu ra cho các chương trình này là để cải thiện mối quan hệ với dân địa phương, nhưng chúng hiếm khi mang lại kết quả theo mục đích này. Tuy nhiên, ngay cả sau khi quân đội phát hiện ra điều đó, họ vẫn duy trì chương trình vì chúng có tác động tâm lý rất lớn đến những người lính, nhiều người trong số họ sẽ hưng phấn khi mô tả về chúng, ví dụ như: “Đây là lý do tôi gia nhập quân đội”, “Đây là những gì nghĩa vụ quân sự thực sự hướng

tới – không chỉ bảo vệ đất nước của bạn, mà còn giúp đỡ mọi người!”. Họ thấy rằng những người lính được phép thực hiện nhiệm vụ công ích có khả năng đăng ký tái nhập ngũ nhiều gấp hai hoặc ba lần.

Bằng cách đưa ra lời kêu gọi “ủng hộ quân đội” cộng với việc lên án “giới tinh hoa tự do”, phe cánh hữu đang thành công trong việc “dán nhãn” phe cánh tả là những kẻ đạo đức giả. Họ nói rằng: “Những người cấp tiến tuyên bố họ đang cố gắng tạo ra một xã hội mới, trong đó mọi người đều có thể là những người theo chủ nghĩa lý tưởng, sống hạnh phúc trong sự thịnh vượng vật chất, nơi mà dưới chủ nghĩa Cộng sản sẽ không còn sự phân biệt giữa giá trị và các giá trị mà tất cả sẽ hoạt động vì lợi ích chung – nhưng tất cả những gì họ thực sự đã làm là đảm bảo bất kỳ loại công việc nào khiến cho người thực hiện nó thấy thích thú thì loại công việc ấy chỉ dành riêng cho những đứa con hư hỏng của họ”.

Điều này có một số ý nghĩa rất quan trọng đối với bản chất của các xã hội chúng ta đang sống. Nó gợi ý một điều về chủ nghĩa tư bản nói chung, đó là các xã hội đều dựa trên lòng tham. Thậm chí, nó còn gợi ý rằng con người vốn ích kỷ và tham lam, và cũng chính con người đang nỗ lực bình ổn loại hành vi này; dẫu vậy, con người không thực sự tin vào điều đó, và họ bí mật xem quyền cư xử vị tha như một phần thưởng. Chỉ những người có thể chứng minh sự hăng hái của mình với sự ích kỷ mới có đủ quyền được trở nên vị tha, hoặc đó là cách mà trò chơi diễn ra. Nếu bạn chịu đựng, lập mưu và thực hiện âm mưu đó để tích lũy đủ giá trị kinh tế, thì bạn được phép kiếm tiền và biến hàng triệu đô của bạn thành một thứ gì đó độc đáo, đẹp đẽ hoặc cao cấp hơn – nghĩa là biến “giá trị” thành “các giá trị”. Bạn gom một bộ sưu tập tranh

của Rembrandt, hoặc những chiếc xe đua cổ điển. Hoặc là bạn lập một quỹ và dành phần đời còn lại cho hoạt động từ thiện. Bỏ qua và đi thẳng đến bước cuối cùng rõ ràng là gian lận.

Chúng ta trở lại vòng đời phục vụ thời trung cổ, với một chút điều chỉnh là bây giờ, phần lớn chúng ta chỉ có thể mong đợi được trải nghiệm thứ giống như “tuổi trưởng thành đầy đủ” khi nghỉ hưu, nếu như ta có tuổi hưu.

## Cuộc khủng hoảng robot hóa

*Chủ nghĩa Thanh giáo: Nỗi ám ảnh rằng ở đâu đó, có thể có ai đó đang hạnh phúc.*

—H. L. Mencken

Nền chính trị của các quốc gia giàu có đang ngày càng được định nghĩa bằng cơn phẫn nộ chồng chéo giữa các tầng lớp trong xã hội. Đây là một tình trạng thảm họa.

Theo tôi, tất cả những điều này làm cho câu hỏi của cánh tả rằng “mỗi ngày chúng ta thức dậy và cùng nhau tạo nên thế giới, nhưng ai trong chúng ta quyết định được rằng họ muốn tạo ra một thế giới như thế này?” trở nên phù hợp hơn bao giờ hết. Trong nhiều khía cạnh, những câu chuyện khoa học viễn tưởng đầu thế kỷ XX đã thành hiện thực. Chúng ta không thể tức thời di dân và thiết lập các thuộc địa trên sao Hỏa, nhưng chúng ta có thể dễ dàng sắp xếp lại các vấn đề theo cách sao cho hầu hết mọi người trên Trái đất đều sống thoải mái và dễ chịu. Về mặt vật

chất, điều này không có gì quá khó khăn. Cùng với những tiến bộ trong khoa học vật liệu, con người đang mở ra thời đại của robot mà trong đó, một tỷ lệ rất lớn các công việc buồn tẻ và mệt mỏi nhất có thể bị loại bỏ thực sự. Điều này có nghĩa là công việc sẽ ngày càng ít giống như những gì chúng ta nghĩ về lao động “có tính sản xuất”, đồng thời ngày càng giống hơn với lao động “có tính chăm sóc” – vì xét cho cùng, chăm sóc chủ yếu bao gồm hầu hết các loại công việc mà chúng ta ít muốn để cho máy móc thực hiện nhất.

Đã có rất nhiều câu chuyện kinh dị về sự nguy hiểm của cơ giới hóa. Hầu hết đều đi theo con đường mà Kurt Vonnegut đã vạch ra trong cuốn tiểu thuyết *Player Piano* (1952) của ông. Khi gần như toàn bộ các hình thức lao động tay chân bị loại bỏ, các nhà phê bình cảnh báo rằng xã hội lúc ấy nhất định sẽ chia thành hai tầng lớp: một tầng lớp ưu tú giàu có, sở hữu và thiết kế các robot; một tầng lớp lao động cũ hốc hác và chán nản, những người dành cả ngày để chơi bida và uống rượu vì không có gì khác để làm. (Tầng lớp trung lưu sẽ phân chia vào hai tầng lớp này). Điều này rõ ràng không chỉ hoàn toàn bỏ qua các khía cạnh chăm sóc của lao động thực tế mà nó còn cho rằng quan hệ tài sản là không thể thay đổi, và con người – ít nhất là không phải các nhà văn khoa học viễn tưởng – hoàn toàn không có trí tưởng tượng đến mức ngay cả khi không bị giới hạn thời gian thì họ cũng không thể nghĩ ra bất cứ điều gì thú vị để làm. Nhiều nhà cách mạng thập niên sáu mươi đã giơ cao khẩu hiệu: “Hãy để máy móc làm tất cả!”. Chính điều này đã dẫn đến một phản ứng dữ dội, với việc giảng giải đạo đức về công việc như một giá trị của chính nó mà chúng ta đã gặp trong **Chương 6** – cùng lúc với việc xuất khẩu công việc nhà máy sang

các nước nghèo, nơi mà lao động vừa rẻ vừa vẫn do con người thực hiện. Chính trong trào lưu phản ứng của những năm sáu mươi mà vào những năm bảy mươi và tám mươi, làn sóng đầu tiên của chế độ quản lý kiểu phong kiến và sự nhảm nhí cực độ của việc làm bắt đầu tự hình thành.

Làn sóng robot hóa mới nhất đã gây ra những khủng hoảng và hoảng loạn đạo đức tương tự như những năm sáu mươi. Sự khác biệt thực sự duy nhất là việc người ta giả định nhóm 1% dân số sẽ tập trung được nhiều tài sản và quyền lực hơn. Ví dụ như trong tài liệu *The Rise of the Robots* của Martin Ford, đề cập đến chuyện sau khi khiến cho hầu hết công nhân cổ cồn xanh trở nên dư thừa, Thung lũng Silicon đang nhắm đến các mục tiêu ở lĩnh vực chăm sóc sức khỏe, giáo dục và các ngành nghề tự do. Ông dự đoán rằng kết quả có thể sẽ là “chế độ phong kiến kỹ thuật”. Đá công nhân ra khỏi công việc họ đang làm, hoặc làm khó họ bằng cách buộc họ phải cạnh tranh với máy móc sẽ gây ra vấn đề nghiêm trọng. Ông lập luận: Hãy nghĩ xem nếu không có tiền lương thì ai sẽ mua các món đồ chơi hào nhoáng và dịch vụ hiệu quả do robot cung cấp? Đây có thể là một bản tóm tắt đơn giản đầy tàn khốc, nhưng nó giúp chỉ ra những gì mà tôi nghĩ là còn thiếu trong các lập luận như thế – rằng những dự đoán về việc robot thay thế con người luôn đi rất xa, và rồi dừng lại. Chẳng hạn, các nhà tương lai học có thể tưởng tượng robot thay thế các biên tập viên thể thao, nhà xã hội học hoặc môi giới bất động sản, nhưng tôi vẫn chưa thấy một ai gợi ý các chức năng cơ bản của nhà tư bản mà máy móc có thể làm thay, vì các chức năng này chủ yếu bao gồm việc tìm ra cách tối ưu để đầu tư nguồn lực nhằm đáp ứng nhu cầu tiêu dùng hiện tại hoặc tiềm năng trong tương lai.

Tại thời điểm này, bản năng của tôi là chuyển cảm hứng từ Vonnegut sang một nhà văn khoa học viễn tưởng khác, Stanislaw Lem. Ông kể câu chuyện về người du hành vũ trụ Ijon Tichy mô tả chuyến viếng thăm đến một hành tinh, nơi đó có một loài mà tác giả đặt cho cái tên khá không tinh tế là Phools<sup>22</sup>. Vào thời điểm Ijon Tichy đến thăm, hành tinh Phools đang trải qua một cuộc khủng hoảng sản xuất quá mức đúng theo kiểu cổ điển của những người theo học thuyết Marx. Theo truyền thống, người dân ở Phools đã được chia thành Spiritors (Linh mục), Eminent (Quý tộc) và Drudgelings (Công nhân), như lời giải thích của một người bản địa:

“Qua nhiều thời đại, các nhà phát minh đã chế tạo ra những cỗ máy để đơn giản hóa công việc. Và với những công việc vào thời cổ đại cần đến hàng trăm Drudgelings còng lưng đổ mồ hôi, thì sau nhiều thế kỷ, chúng tôi chỉ cần một vài người đứng cạnh một cỗ máy. Các nhà khoa học của chúng tôi đã cải tiến máy móc và mọi người đều vui mừng vì điều này. Tuy nhiên, những sự kiện xảy ra tiếp theo đã cho thấy sự tàn khốc của việc ăn mừng quá sớm ấy.”

Cuối cùng, các nhà máy trở nên quá hiệu quả, và một ngày nọ, một kỹ sư đã tạo ra những cỗ máy có thể hoạt động mà không cần sự giám sát nào cả:

“Khi Cỗ Máy Mới xuất hiện trong các nhà máy, vô số Drudgelings mất việc và không nhận được tiền lương, họ phải đối mặt với nạn đói.

“Xin lỗi, Phool, nhưng còn những lợi nhuận mà nhà máy tạo ra thì sao?”, tôi hỏi.

“Lợi nhuận”, ông trả lời, “tất nhiên là đã chuyển đến các chủ sở hữu hợp pháp. Bây giờ, như tôi đã nói, mối đe dọa hủy diệt đang treo lơ lửng...”.

“Bạn đang nói gì vậy, Phool quý mến!”, tôi thốt lên. “Tất cả những gì phải làm là biến các nhà máy thành tài sản chung, và Cổ Máy Mới sẽ trở thành một phước lành cho các bạn!”

Giây phút tôi nói điều này, Phool run rẩy, chớp mười con mắt của anh ta đầy lo lắng và lắng tai để xác định xem có bất kỳ bạn đồng hành nào của anh ta đang lắng văng gần cầu thang đã nghe lỏm lời nhận xét của tôi không.

“Bằng mười cái mũi của Phool, tôi cầu xin bạn, người lạ ơi, đừng thốt ra những lời dị giáo ghê tởm như vậy, nó tấn công vào nền tảng tự do của chúng tôi! Luật tối cao của chúng tôi, nguyên tắc của Sáng Kiến Công Dân, tuyên bố rằng không ai có thể bị ép buộc, bị ràng buộc hoặc thậm chí dấn dằn để làm những gì anh ta không muốn. Ai là người sẽ dám chiếm đoạt các nhà máy của Eminent, đó là ý muốn của họ để tận hưởng sở hữu chúng ư? Đó sẽ là sự vi phạm tự do khủng khiếp nhất có thể tưởng tượng. Bây giờ thì quay lại những gì tôi đang nói, Cổ Máy Mới đã tạo ra vô số hàng hóa cực kỳ rẻ và thực phẩm ngon tuyệt, nhưng Drudgelings không mua gì vì họ không có cách nào mà thanh toán...”<sup>23</sup>

Chẳng bao lâu sau, Drudgelings gục ngã như rạ mặc dù họ hoàn toàn tự do làm những gì họ muốn miễn là họ không can thiệp vào quyền sở hữu của bất kỳ ai khác. Nhiều cuộc tranh luận

sôi nổi xảy ra sau đó, và một loạt các biện pháp thất bại. Plenum Moronicum, hội đồng cấp cao của Phools, đã cố gắng thay thế vai trò người tiêu dùng của Drudgelings bằng cách tạo ra robot có thể ăn, sử dụng và thưởng thức tất cả các sản phẩm mà Cổ Máy Mới đang sản xuất ngày càng nhiều hơn so với bất kỳ sinh vật nào có thể làm được. Nhưng điều này cũng không giải quyết được tận gốc vấn đề. Cuối cùng, khi người dân Phools hiểu rằng một hệ thống mà cả sản xuất và tiêu thụ đều được thực hiện bằng máy móc là khá vô nghĩa, thì họ kết luận giải pháp tốt nhất là cho toàn bộ dân chúng tự trở về trạng thái như cũ, một cách hoàn toàn tự nguyện.

Câu chuyện của Lem, và những người khác tương tự, vẫn cho rằng “công việc” có nghĩa là công việc ở nhà máy, hoặc công việc “có tính sản xuất”, và bỏ qua hầu như mọi công việc thực thụ khác mà tầng lớp lao động làm – ví dụ, các công nhân “phòng vé” ở tàu điện ngầm London không chỉ ở đó để soát vé mà còn là để tìm những đứa trẻ bị lạc và khuyên giải người say rượu. Các robot có thể thực hiện các chức năng như vậy còn rất lâu mới có, mà nếu như có thì đa số chúng ta cũng không muốn các công việc đó lại được thực hiện theo kiểu của robot.

Vì vậy, càng có nhiều quá trình tự động hóa, chúng ta càng thấy rõ giá trị thực tế xuất hiện từ yếu tố “chăm sóc” trong công việc. Tuy nhiên, điều này dẫn đến một vấn đề khác. Giá trị chăm sóc của công việc dường như chính là cái yếu tố *không thể định lượng* được trong lao động.

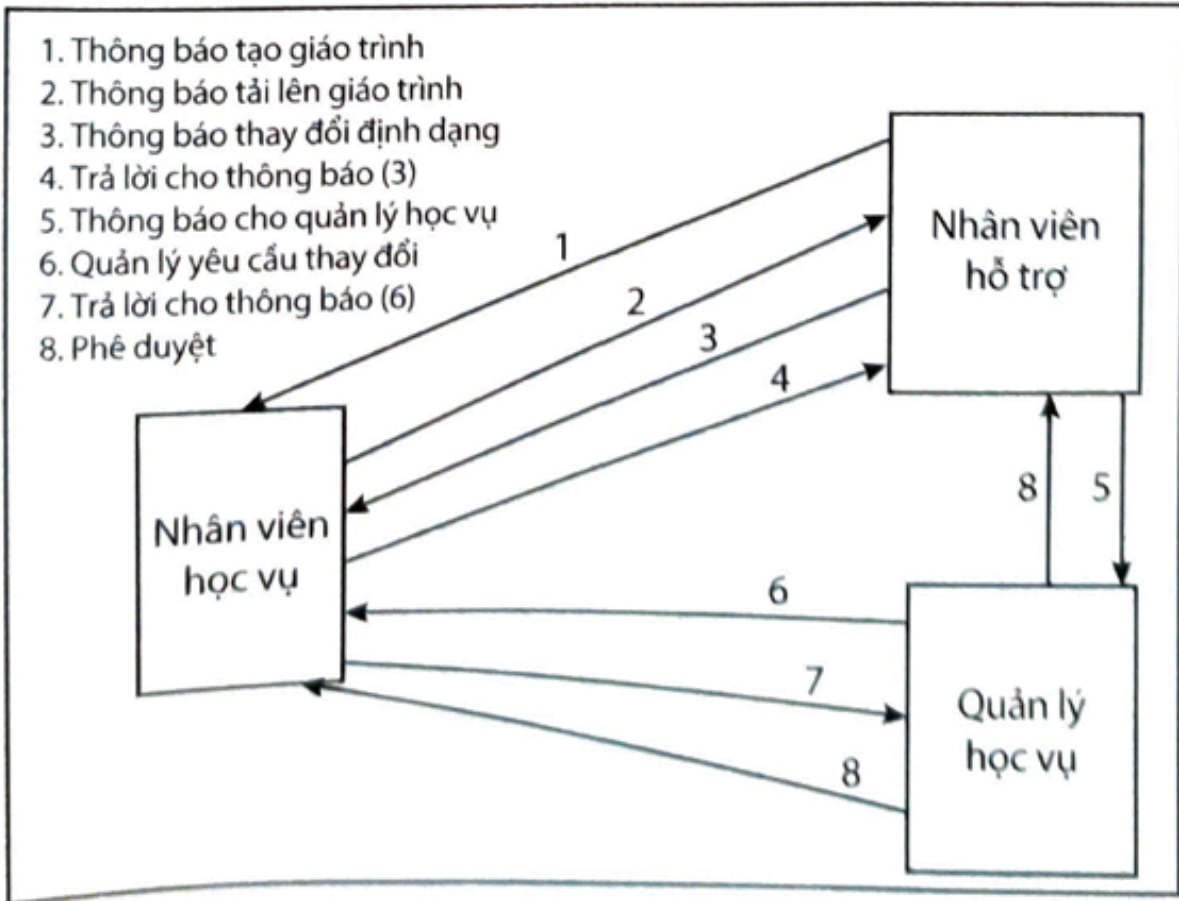
Tôi sẽ nói rằng phần lớn sự nhảm nhí của các công việc, và phần lớn lý do cho việc mở rộng lĩnh vực nhảm nhí nói chung, là

kết quả trực tiếp từ nỗi mong muốn có thể định lượng thứ vốn không thể định lượng được. Nói một cách thẳng thắn, tự động hóa làm cho một số nhiệm vụ hiệu quả hơn, nhưng đồng thời nó làm cho các nhiệm vụ khác kém hiệu quả hơn. Điều này là do nó đòi hỏi một số lượng lớn sức lao động của con người được dùng để tạo ra các quy trình, nhiệm vụ và kết quả của bất cứ thứ gì có giá trị chăm sóc thành một hình thức nào đó mà máy tính có thể nhận diện. Bây giờ, con người có thể chế tạo robot biết phân loại một đồng trái cây thành chín, sống và thối. Đây là một chuyện tốt vì công việc phân loại trái cây rất nhàm chán, đặc biệt là khi phải làm liên tục trong nhiều giờ. Nhưng chúng ta không thể chế tạo một robot biết đọc qua hàng tá danh sách khóa học lịch sử và quyết định khóa học nào là tốt nhất. Sở dĩ chúng ta cần robot phân loại trái cây là vì chúng ta muốn có thêm thời gian để nghỉ ngơi về các khóa học lịch sử, hoặc làm những việc không thể định lượng khác như quyết định màu tóc nhuộm phù hợp chẳng hạn. Tuy nhiên, nếu chúng ta muốn giả định rằng máy tính có thể tự quyết định khóa học lịch sử tốt nhất thì lý do của chúng ta hẳn là vì chúng ta quyết định con người cần phải có các tiêu chuẩn chất lượng thống nhất, có thể định lượng để áp dụng trên khắp các trường đại học. Và trong trường hợp như vậy, cũng không có cách nào để máy tính có thể tự nó thực hiện kiểu nhiệm vụ như thế. Với trái cây, bạn có thể chỉ cần gom tất cả vào một thùng; còn với khóa học lịch sử, nó đòi hỏi con người phải nỗ lực rất lớn để biến vật liệu thành các đơn vị mà máy tính có thể bắt đầu biết phải làm gì với nó.

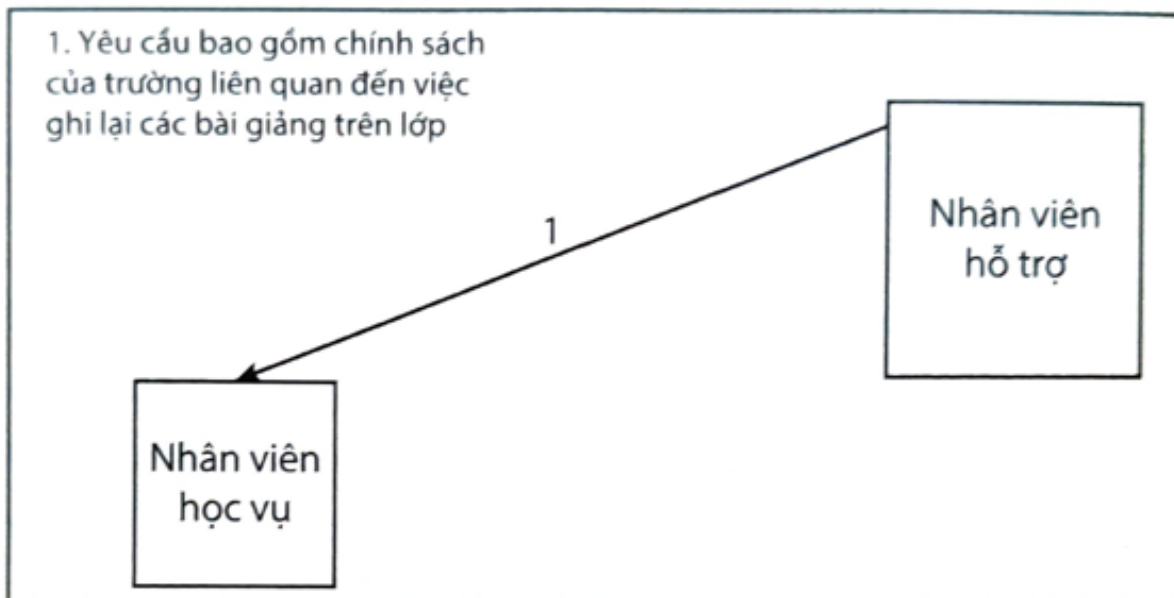
Để hiểu được ý nghĩa những gì xảy ra, bạn hãy xem xét các sơ đồ minh họa sự khác biệt trong quy trình in bài kiểm tra hoặc tải

giáo trình giữa Đại học Queensland, Úc (ở đây, tất cả các giáo trình phải có định dạng thống nhất) với một khoa học thuật truyền thống (xem **Hình 8.1 – 8.4**).

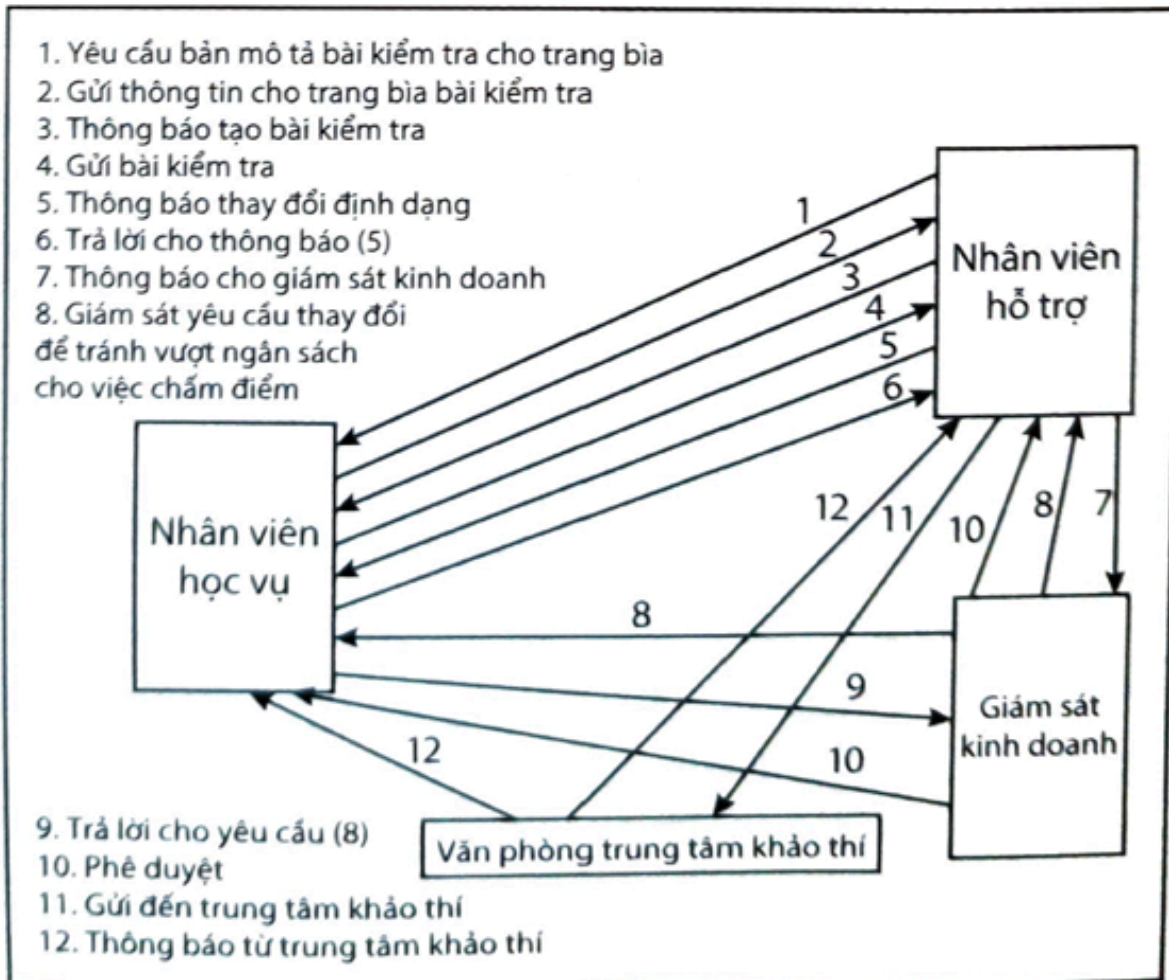
**Hình 8.1.** Quy trình đăng tải giáo trình khóa học (được quản lý)



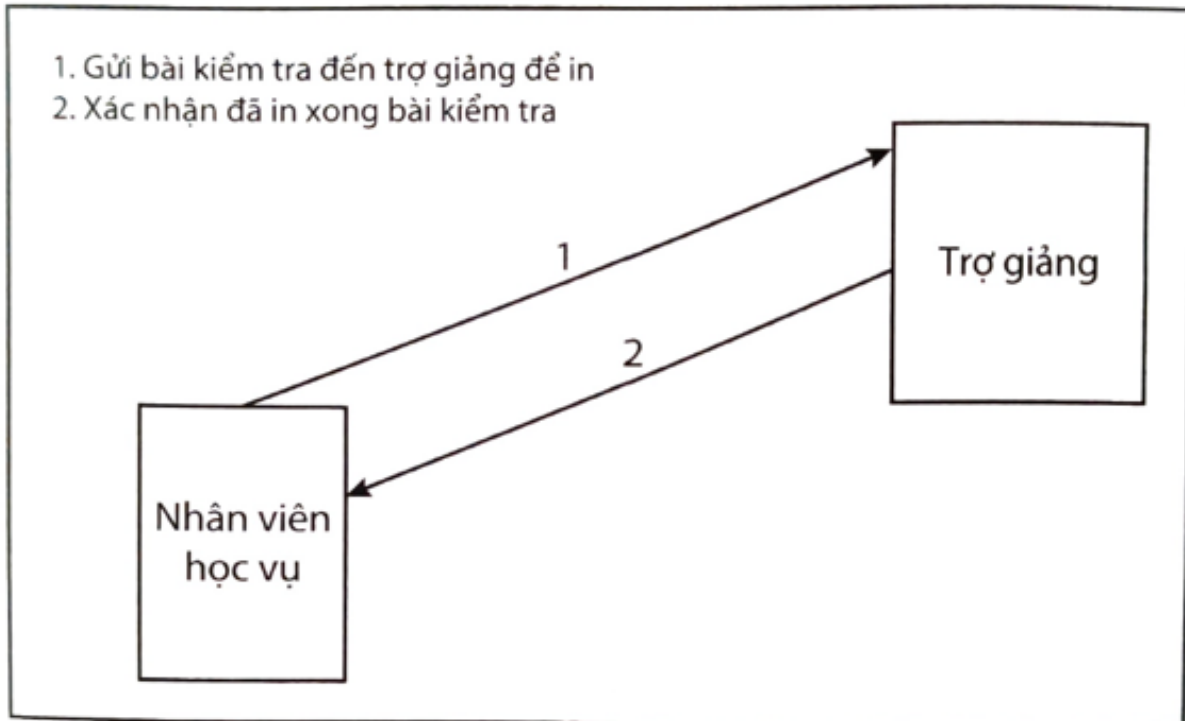
**Hình 8.2.** Quy trình đăng tải giáo trình khóa học (không có quản lý)



**Hình 8.3.** Quy trình tạo bài kiểm tra (được quản lý)



Hình 8.4. Quy trình tạo bài kiểm tra (không có quản lý)



Điều quan trọng trong sơ đồ này là mỗi bước công việc không phải do máy tính thực hiện mà đều do con người thực hiện.

\*\*\*

Ít nhất là từ cuộc Đại suy thoái, chúng ta đã nghe cảnh báo rằng quá trình tự động hóa sắp sửa khiến hàng triệu người mất việc. Thời điểm đó, Keynes đã đặt ra thuật ngữ “thất nghiệp công nghệ” – *technological unemployment*, và nhiều người cho rằng thất nghiệp hàng loạt trong những năm 1930 chỉ là một dấu hiệu của những điều sắp xảy ra. Nhưng dự báo đó đã hoàn toàn chính xác. Tự động hóa thực sự dẫn đến nạn thất nghiệp hàng loạt, và chúng ta đã chặn đứng tình trạng này bằng cách tạo ra các công việc “giả tạo”. Đó là một sự kết hợp của áp lực chính trị của cánh tả lẫn cánh hữu, một cảm nhận phổ biến rằng chỉ cần đi làm và

được trả lương cũng có thể khiến người ta trở nên có đạo đức, và một nỗi sợ hãi của giới thượng lưu vốn đã được George Orwell ghi nhận vào năm 1933 về những gì mà quần chúng lao động có thể làm được nếu họ có quá nhiều thời gian rảnh rỗi. Tất cả đã đảm bảo rằng khi nói đến số liệu chính thức những người thất nghiệp ở các nước giàu thì chỉ số không bao giờ vượt ra khỏi phạm vi 3-8% bất kể thực tế ra sao. Nhưng nếu người ta loại bỏ toàn bộ các công việc vô nghĩa và những loại công việc chỉ tồn tại để hỗ trợ cho các công việc vô nghĩa, thì người ta có thể nói rằng thảm họa thất nghiệp được dự đoán trong những năm 1930 thực sự đã xảy ra. Lúc ấy, sẽ có từ 50% đến 60% dân số bị mất việc làm.

Vậy thì, lý do để lao động hiện nay được phân bổ theo cách mà chúng ta đang thấy không liên quan gì đến kinh tế hay thậm chí là bản chất con người. Nó cuối cùng cũng thuộc về chuyện chính trị. Không có lý do gì chúng ta phải cố gắng định lượng giá trị của lao động chăm sóc. Không có lý do thực sự để chúng ta phải tiếp tục làm như vậy. Chúng ta có thể dừng lại. Nhưng trước khi chúng ta phát động một chiến dịch để khôi phục lại công việc và cách chúng ta coi trọng nó như thế nào, tôi nghĩ chúng ta cần một lần nữa cân nhắc cẩn thận đến các lực lượng chính trị đang tham gia cuộc chơi.

Một cách để suy nghĩ về những gì đã xảy ra là quay trở lại sự đối lập giữa “giá trị” và “các giá trị”, thông qua quan điểm đó thì tất nhiên những gì chúng ta đang thấy là một nỗ lực buộc người này phải tuân theo logic của người khác.

Trước cuộc cách mạng công nghiệp, hầu hết mọi người làm việc tại nhà. Có lẽ chỉ từ năm 1750 hoặc thậm chí 1800, cách người ta

nghĩ về xã hội dường như mới bắt đầu giống với cách nghĩ của chúng ta ngày nay, như thể chuyện đó được hình thành từ một tập hợp của các nhà máy và văn phòng (“nơi làm việc”) và một tập hợp nhà cửa, trường học, nhà thờ, công viên, và những thứ tương tự. Nếu công việc là lĩnh vực của “sản xuất”, thì “nhà” là lĩnh vực của “tiêu thụ” đồng thời là lĩnh vực của “các giá trị” (nghĩa là nếu những công việc mà mọi người làm thuộc lĩnh vực này thì họ chủ yếu làm miễn phí). Nhưng bạn cũng có thể nhìn xã hội từ quan điểm ngược lại. Vâng, từ góc độ kinh doanh, thì nhà cửa và trường học chỉ là nơi chúng ta sản xuất, nuôi dưỡng và đào tạo lực lượng lao động có năng lực. Nhưng xét từ góc độ con người, điều đó thật điên rồ khi tạo ra một triệu robot để tiêu thụ thực phẩm mà mọi người không còn đủ khả năng ăn cho hết, hoặc cảnh báo các nước châu Phi (như Ngân hàng Thế giới thỉnh thoảng làm) rằng họ cần phải làm nhiều hơn để kiểm soát HIV vì nếu mọi người đều chết, nó sẽ có tác động xấu đến nền kinh tế. Như Karl Marx đã từng chỉ ra: trước cuộc cách mạng công nghiệp, dường như chưa từng có ai nghĩ đến việc viết một cuốn sách để hỏi rằng điều kiện nào sẽ tạo ra nhiều của cải nhất. Tuy nhiên, nhiều người đã viết sách về những điều kiện để tạo ra những con người tốt nhất – nghĩa là xã hội nên được sắp xếp như thế nào để tạo ra loại con người mà họ muốn có, như bạn bè, người yêu, hàng xóm, họ hàng hoặc đồng bào? Đây là loại câu hỏi khiến Aristotle, Khổng Tử và Ibn Khaldun băn khoăn, và nó thực sự vẫn là câu hỏi quan trọng duy nhất. Cuộc sống của con người là một quá trình mà con người chúng ta tạo ra lẫn nhau; ngay cả những người theo chủ nghĩa cá nhân cực đoan nhất cũng chỉ trở thành cá nhân thông qua sự chăm sóc và hỗ trợ của gia đình và xã hội; và cuối

cùng thì “nền kinh tế” chỉ là cách chúng ta cung cấp cho mình những điều khoản vật chất cần thiết để làm điều đó.

Thu nhập Cơ bản có phải là một giải pháp triệt để?

Tôi thường không thích đưa các khuyến nghị chính sách trong sách của mình. Một lý do là vì tôi hiểu quá rõ nếu một tác giả phê phán các thỏa thuận xã hội hiện tại thì các nhà phê bình sẽ đáp trả bằng một câu hỏi “vậy thì anh có đề xuất gì cho chuyện này?”, sau đó họ tìm kiếm trong sách cho đến khi tìm thấy điều gì đó có vẻ như là một đề xuất chính sách, rồi hành động như thể đó là những gì mà cuốn sách muốn nói. Vì vậy, nếu tôi đưa ra gợi ý rằng việc giảm số giờ làm việc hoặc chính sách thu nhập cơ bản nhìn chung có thể có hiệu quả để giải quyết các vấn đề được mô tả ở cuốn sách này, thì họ sẽ coi đây là một cuốn sách về giảm giờ làm việc hoặc về thu nhập cơ bản, và đối xử với nó như thể nó tồn tại dựa vào tính khả thi của chính sách mà tôi đã đề xuất.

Điều đó không đúng. Đây không phải là một cuốn sách về một giải pháp cụ thể, mà nó là cuốn sách bàn luận về một vấn đề – một chuyện mà hầu hết mọi người không nghĩ là nó có tồn tại.

Một lý do khác khiến tôi ngần ngại đưa ra các đề xuất chính sách là tôi nghi ngờ về chính ý tưởng của chính sách. Chính sách ngụ ý sự tồn tại của một nhóm ưu tú – điển hình là các quan chức chính phủ – quyết định một điều gì đó (“chính sách”) mà sau đó họ dùng nó để áp đặt lên những người khác. Có một mẹo nhỏ về tinh thần mà chúng ta thường tự áp lên mình khi thảo luận những vấn đề như vậy. Ví dụ, khi nói rằng “chúng ta sẽ làm gì với vấn đề

của X?” thì chúng ta hành xử như thể “chúng ta” ở đây là cả một xã hội, và bằng cách nào đó tự chúng ta hành động. Nhưng thực tế là, trừ khi chúng ta là một phần của nhóm ưu tú chiếm 3-5% dân số có ảnh hưởng thực sự đến các nhà hoạch định chính sách, còn không thì đây hoàn toàn là một trò chơi giả tạo: Chúng ta đang cố làm cho giống với những người đang cai trị mình, trong khi thực tế chúng ta là những người bị cai trị. Đây là những gì xảy ra khi chúng ta nghe một chính trị gia phát biểu trên truyền hình rằng: “Chúng ta sẽ làm gì với những người kém may mắn hơn?”, dù rằng ít nhất một nửa trong số chúng ta gần như chắc chắn có thể nằm trong cái nhóm người kém may mắn đó.

Bản thân tôi thấy những trò chơi như vậy đặc biệt nguy hiểm vì tôi không thích có “những người ưu tú lập chính sách” chút nào. Cá nhân tôi là một người vô chính phủ, tôi thích giải pháp cho các vấn đề trước mắt mà không mang lại nhiều quyền lực hơn cho các chính phủ hoặc tập đoàn, mà thay vào đó, giải pháp sẽ cung cấp cho mọi người phương tiện để quản lý công việc của họ.

Khi đối mặt với một vấn đề xã hội, tôi không bị thôi thúc phải hình dung là mình chịu trách nhiệm và phải suy nghĩ về những giải pháp để áp dụng sau này, mà tôi bị thôi thúc phải tìm kiếm một phong trào nào đó đã có sẵn, đã cố gắng giải quyết vấn đề và tự tạo các giải pháp. Vấn đề của việc làm nhằm nhí lại đưa ra những thách thức bất thường trong việc này. Chúng ta không có phong trào nào chống lại công việc nhằm nhí. Điều này một phần là do đa số mọi người không đồng ý thừa nhận sự phổ biến của các công việc nhằm nhí là một vấn nạn, nhưng cũng bởi vì ngay cả khi họ có làm vậy, thì cũng rất khó để tổ chức một phong trào xung quanh vấn đề này. Ai có thể đề xuất một phong trào như thế

chứ? Người ta có thể tưởng tượng các công đoàn hoặc các tổ chức công nhân khác sẽ đưa ra sáng kiến chống lại sự nhảm nhí tại nơi làm việc của họ, hoặc thậm chí là chống lại sự nhảm nhí trong các ngành nghề cụ thể nào đó. Nhưng có lẽ, người ta sẽ lại kêu gọi loại bỏ những công việc thực thụ thay vì sa thải những người ở các vị trí không cần thiết.

Vẫn không rõ ràng là liệu một chiến dịch rộng lớn hơn chống lại các công việc nhảm nhí và vô nghĩa sẽ trông như thế nào. Người ta có thể cố gắng rút ngắn thời gian làm việc và hy vọng mọi thứ sẽ tự giải quyết. Nhưng có vẻ họ cũng sẽ không làm như thế. Ngay cả khi chiến dịch làm việc mười lăm giờ một tuần thành công thì cũng khó có thể khiến các công việc và ngành nghề thừa thãi bị loại bỏ một cách tự nhiên. Đồng thời, nếu người ta kêu gọi chính phủ thành lập một bộ máy hành chính mới để đánh giá tính hữu ích của các loại công việc thì chắc chắn bộ máy đó sẽ tự biến thành một cỗ máy chế tạo sự nhảm nhí. Chương trình bảo đảm việc làm cũng cho ra hệ quả tương tự.

Tôi chỉ có thể xác định một giải pháp hiện đang được các phong trào xã hội quảng bá, sẽ làm giảm thay vì làm tăng quy mô và sự xâm nhập của chính phủ. Giải pháp đó là *Thu nhập Cơ bản chung* (Universal Basic Income).

Hãy để tôi kết thúc với một lời chứng thực cuối cùng từ một người bạn của tôi. Mục đích chính trị của cô ấy là làm cho công việc nhảm nhí của cô trở nên không cần thiết. Leslie là một Cố vấn Lợi ích tại Anh, nghĩa là cô làm việc cho một tổ chức phi chính phủ với mục đích hướng dẫn công dân vượt qua các chương ngại phức tạp mà các chính phủ đã liên tiếp tạo ra để gây khó khăn nhất có

thể cho những người thất nghiệp, khiến họ khó lòng nhận được khoản tiền mà chính phủ tuyên bố là dành để hỗ trợ cho họ. Đây là lời chứng thực mà cô ấy đã gửi:

**Leslie:** Lẽ ra công việc của tôi không cần thiết, nhưng đó là vì đã có hàng đồng việc nhảm nhí khác đã được phát minh ra trước đó, để giữ cho những người cần tiền không thể có được tiền. Cứ như thể việc nhận phúc lợi chưa đủ tính si nhục với người nhận nên chính phủ còn muốn nó phải trở nên phức tạp đến khó tin. Ngay cả khi có ai được hưởng một cái gì đó thì quá trình đăng ký phức tạp đến mức người ta cần phải có sự giúp đỡ để hiểu các câu hỏi và quyền cá nhân của họ.

Leslie đã phải đối phó trong nhiều năm với sự điên rồ diễn ra khi người ta cố gắng giảm sự chăm sóc của con người xuống một định dạng có thể nhận diện bằng máy tính. Kết quả là cô ấy giống như Tania trong **Chương 2**, người đã phải dành hàng giờ để viết lại các hồ sơ xin việc cho ứng viên và huấn luyện họ về những từ khóa được sử dụng để “qua mặt máy tính”.

**Leslie:** Hiện tại trên phiếu đăng ký buộc phải có một số từ nhất định, tôi gọi đó là *giáo lý*, bởi nếu không có những từ đó thì yêu cầu nhận trợ cấp của họ có thể thất bại, nhưng chỉ có những ai đã được đào tạo và được tiếp cận với cẩm nang hướng dẫn như tôi mới biết những từ khóa đó. Và thậm chí sau đó, đặc biệt là đối với các khiếu nại về khuyết tật, người yêu cầu bồi thường thường phải đấu tranh với một tòa án để quyền lợi của họ được công nhận. Tôi có một chút háo hức mỗi khi chúng tôi giành

chiến thắng cho ai đó. Nhưng điều này không thể bù đắp cho cơn tức giận của tôi đối với sự lãng phí khổng lồ thời gian của mọi người cho việc này. Sự lãng phí đối với nguyên đơn, đối với tôi, đối với các cơ quan khác nhau tại Sở Lao động và Lương hưu, với người giải quyết yêu cầu bồi thường, với các thẩm phán tại các tòa án, với các chuyên gia đã kêu gọi sự ủng hộ của hai bên. Không lẽ không có một thứ gì đó mang tính xây dựng hơn mà tất cả chúng ta có thể làm sao, như là lắp đặt các tấm pin mặt trời hay làm vườn chẳng hạn? Tôi cũng thường tự hỏi về người tạo nên các quy tắc này. Họ đã được trả bao nhiêu tiền để làm vậy? Mất bao lâu? Có bao nhiêu người đã tham gia? Theo suy nghĩ của họ, tôi đoán họ đã đảm bảo rằng người không đủ điều kiện thì không nhận được tiền... Và sau đó tôi nghĩ đến việc người ngoài hành tinh ghé thăm Trái đất đang cười nhạo chúng ta. Con người phát minh ra các quy tắc để ngăn chặn người khác tiếp cận với con người và tiền bạc – mà xét về bản chất thì mấy thứ này không phải khan hiếm gì.

Leslie kể với tôi về các nghiên cứu chứng minh rằng bất kỳ hệ thống phương tiện thử nghiệm nào đều cần có ít nhất 20% những người đủ điều kiện nhận trợ cấp hợp pháp phải bỏ cuộc và không đăng ký. Tỷ lệ này gần như chắc chắn nhiều hơn số lượng “người gian lận” có thể bị các quy tắc phát hiện ra. Trên thực tế, ngay cả khi đếm những người thực sự có nhầm lẫn, thì con số này vẫn chỉ có 1,6%. Con số 20% sẽ được áp dụng ngay cả khi không có ai thực sự bị từ chối lợi ích. Và tất nhiên, các quy tắc được thiết kế sao cho càng từ chối được nhiều người nộp đơn càng tốt. Giờ thì với các biện pháp trừng phạt và áp dụng nghiêm ngặt các quy tắc,

chúng ta đã đạt mức 60% những người đủ điều kiện nhận trợ cấp thất nghiệp ở Anh đã không thể nhận được trợ cấp. Nói cách khác, tất cả mọi người mà cô mô tả, từ các quan chức viết ra các quy tắc, Sở Lao động và Lương hưu, các tòa án, đến những người ủng hộ và nhân viên làm việc cho các quỹ tài trợ chuyên xử lý các đơn xin của các tổ chức phi chính phủ,... tất cả họ đều là một phần của một bộ máy rộng lớn duy nhất tồn tại để duy trì ảo tưởng rằng con người về bản chất là lười biếng và không thực sự muốn làm việc – và do đó, ngay cả khi xã hội có trách nhiệm đảm bảo họ không đói đến chết theo nghĩa đen, thì cũng phải làm cho quá trình cung cấp các phương tiện sống càng khó hiểu, càng tốn thời gian và càng nhục nhã càng tốt.

Hàng nghìn người được duy trì mức lương thoải mái, lại được làm việc trong các văn phòng máy lạnh chỉ để đảm bảo rằng người nghèo tiếp tục cảm thấy tội tệ về bản thân.

Leslie hiểu điều này hơn bất cứ ai vì cô ấy đã làm việc cho cả hai phía. Cô đã nhận phúc lợi trong nhiều năm vì làm mẹ đơn thân; cô biết chính xác mọi thứ trông như thế nào ở phần nhận đơn. Giải pháp của cô ấy? Loại bỏ hoàn toàn bộ máy. Cô tham gia vào phong trào *Thu nhập Cơ bản chung*, kêu gọi thay thế tất cả các phúc lợi xã hội bằng một khoản phí cố định, bằng nhau, được trả cho tất cả mọi công dân trong nước.

Candi, một nhà hoạt động cho phong trào *Thu nhập Cơ bản chung* cùng với Leslie – người cũng đã làm một công việc vô dụng trong hệ thống mà cô ấy không muốn tiết lộ chi tiết. Candi nói với tôi rằng ban đầu cô ấy quan tâm đến những vấn đề như vậy khi mới chuyển đến London vào những năm 1980 và trở thành một

phần của *Phong trào Tiền lương Quốc tế cho việc Nội trợ* (International Wages for Housework Movement):

**Candi:** Tôi đã tham gia *Phong trào Tiền lương Quốc tế cho việc Nội trợ* vì tôi cảm thấy mẹ tôi cần nó. Bà ấy bị mắc kẹt trong một cuộc hôn nhân tồi tệ, và bà ấy lẽ ra đã rời xa bố tôi sớm hơn rất nhiều nếu có tiền riêng. Tiền là một thứ gì đó thực sự quan trọng đối với bất kỳ ai trong một mối quan hệ lạm dụng hoặc thậm chí chỉ là nhàm chán, để họ có thể thoát khỏi nó mà không bị ảnh hưởng về tài chính. Chúng tôi xé những trang từ Tin mừng Thánh Paul, đoạn ông ấy nói về những người phụ nữ khùng khiếp như thế nào và gom thành một đồng giấy. Và bởi vì tôi là thành viên trẻ nhất trong nhóm, họ bảo tôi đốt đồng giấy đó. Tôi nhớ lúc đầu tôi không muốn làm điều đó vì tôi đã được dạy là không đùa với lửa.

**David:** Nhưng cuối cùng cô có đốt nó không?

**Candi:** Tôi đã đốt. Mẹ tôi cho phép làm thế. Không lâu sau đó, bà ấy có một công việc được trả đủ tiền để sống và rời bỏ bố tôi ngay lập tức. Đó là loại bằng chứng mà tôi cần.

Ở London, Candi thấy mình bị cuốn hút vào *Tiền lương cho việc Nội Trợ* bởi vì cô thấy nó như một sự thay thế cho các cuộc tranh luận khô khan giữa những người tự do với những người ly khai. Đây ít nhất là một phân tích kinh tế về các vấn đề thực tế mà phụ nữ phải đối mặt.

Một số người lúc đó đang bắt đầu nói về “một cỗ máy làm việc toàn cầu”, một hệ thống lao động tiền lương cấp hành tinh được thiết kế để thúc đẩy mọi người ngày càng nỗ lực hơn, nhưng các

nhà phê bình nữ quyền đã bắt đầu chỉ ra là chính hệ thống đó đã phân loại những gì được coi là lao động “thực sự” – loại có thể được quy xuống thành “thời gian” và do đó có thể được mua và bán – và những gì không phải là lao động “thực sự”. Hầu hết lao động phụ nữ được xếp vào loại thứ hai, mặc dù thực tế là nếu không có lao động phụ nữ thì cỗ máy đó sẽ phải ngừng hoạt động ngay lập tức.

*Tiền lương cho việc Nội trợ* về cơ bản là một nỗ lực để vạch mặt trò lừa gạt của chủ nghĩa tư bản và nói rằng: “Hầu hết các công việc, ngay cả công việc nhà máy, được thực hiện vì nhiều động cơ khác nhau; nhưng nếu bạn muốn khẳng định rằng công việc chỉ có giá trị như một mặt hàng có thể bán được, thì ít nhất bạn có thể nhất quán về vấn đề này!” Nếu phụ nữ được trả lương theo cách tương tự như đàn ông thì một phần lớn tài sản của thế giới sẽ ngay lập tức phải được trao lại cho phụ nữ; và tất nhiên, có tài sản là có sức mạnh. Những gì tiếp theo là từ một cuộc trò chuyện của tôi với cả Leslie và Candi:

**David:** Vậy bên trong *Tiền lương cho việc Nội trợ*, có nhiều cuộc tranh luận về ý nghĩa của chính sách không? Cô biết đấy, về các cơ chế chi trả tiền lương?

**Candi:** Ồ, không, nó còn hơn cả một góc nhìn. Nó là một cách để phơi bày cho mọi người biết về loại công việc không được trả tiền đang được thực hiện mà chưa ai đề cập đến. Và nó đã thực sự hiệu quả. Rất ít người nói về những công việc mà phụ nữ đã làm miễn phí trong những năm 1960, nhưng nó đã trở thành một vấn đề khi *Tiền lương cho việc Nội trợ* được thành lập vào

những năm 1970. Và bây giờ, đó là tiêu chuẩn để cân nhắc khi giải quyết các vụ dàn xếp ly hôn.

**David:** Vậy yêu cầu này về cơ bản là một sự khiêu khích?

**Candi:** Đó là một sự khiêu khích chứ không chỉ là một kế hoạch, “đó là cách chúng ta thực sự có thể thực hiện nó” – hay một cái gì đó tương tự. Chúng tôi đã nói về việc tiền sẽ đến từ đâu. Lúc đầu, chúng tôi nghĩ rút tiền từ tư bản. Sau đó, vào những năm tám mươi, cuốn sách *Black Women and the Peace Movement* của Wilmette Brown ra đời, nói về cách chiến tranh và nền kinh tế chiến tranh ảnh hưởng đến phụ nữ và đặc biệt là phụ nữ da đen hơn bất kỳ ai khác, vì vậy chúng tôi bắt đầu sử dụng khẩu hiệu “trả cho phụ nữ, không phải cho lính”. Thực sự anh có thể đã nghe nói “tiền lương chăm sóc, không phải giết chóc”<sup>24</sup>.

Vì vậy, chúng tôi chắc chắn nhắm được mục tiêu tiền ở đâu. Nhưng chúng tôi chưa bao giờ đi sâu được vào cơ chế.

**David:** Chờ đã, “tiền lương chăm sóc, không phải giết chóc” là khẩu hiệu của ai?

**Leslie:** *Phong trào Đình công của Phụ nữ Toàn cầu* (Global Women’s strike), người kế vị đương đại của *Tiền lương cho việc Nội trợ*. Khi chúng tôi đưa ra bản kiến nghị UBI cho châu Âu [Thu nhập Cơ bản chung của châu Âu] đầu tiên vào năm 2013, thì khẩu hiệu đó là phản hồi của *Phong trào Đình công của Phụ nữ Toàn cầu*: Họ yêu cầu trả tiền cho những người chăm sóc. Đối với tôi, điều này không thành vấn đề nếu họ sẵn sàng thừa nhận rằng mọi người đều là người chăm sóc dưới hình thức này hay hình thức khác. Nếu bạn không chăm sóc người khác thì ít nhất bạn sẽ tự chăm sóc bản thân mình, và điều này làm mất thời gian và sức lực, hệ thống sẽ ngày càng ít sẵn sàng chi trả cho

mọi người. Nhưng sau đó tôi nhận ra rằng điều đó sẽ lại quay trở lại với UBI: Nếu mọi người đều là người chăm sóc, thì bạn cũng có thể chỉ cần tài trợ cho tất cả mọi người, và để họ tự quyết định ai là người mà họ muốn chăm sóc.

Candi đã đi từ *Tiền lương cho việc Nội trợ* đến *Thu nhập Cơ bản chung* vì những lý do tương tự. Cô và một số nhà hoạt động xã hội bắt đầu tự hỏi: Nếu chúng ta muốn đẩy mạnh cho một chương trình thực tế và hiệu quả, thì đó sẽ là gì?

**Candi:** Phản ứng mà chúng tôi thường gặp khi phát tờ rơi cho *Tiền lương cho việc Nội trợ* là phụ nữ sẽ nói: “Tuyệt vời! Tôi có thể đăng ký ở đâu?”, hoặc: “Sao bạn dám đòi tiền cho một việc tôi làm vì tình yêu thương?”. Cách phản ứng thứ hai không có gì là điên rồ, bởi chúng ta có thể hiểu được chuyện những người phụ nữ này chống lại việc chuyển hóa mọi hoạt động của con người thành hàng hóa theo cách mà việc trả lương cho việc nội trợ có thể ngụ ý đến.

Candi đặc biệt xúc động trước những lập luận của nhà tư tưởng xã hội chủ nghĩa Pháp André Gorz. Khi tôi đưa ra phân tích của riêng mình về bản chất của việc chăm sóc vốn không thể định lượng được, cô ấy nói với tôi rằng Gorz đã dự đoán điều đó từ bốn mươi năm trước:

**Candi:** Nhận xét của Gorz về tiền lương cho việc nội trợ là nếu bạn cứ nhấn mạnh tầm quan trọng của việc chăm sóc đối với nền kinh tế toàn cầu theo sát nghĩa về mặt tài chính, thì có

nguy cơ là bạn sẽ đặt giá trị đồng tiền lên các hình thức chăm sóc khác nhau và nói đó là “giá trị” thực sự của nó. Nhưng trong trường hợp như vậy, bạn đang có nguy cơ ngày càng có nhiều việc chăm sóc trở thành việc kiếm tiền, có thể định lượng, và do đó chúng sẽ bị loại bỏ, bởi vì kiếm tiền từ các hoạt động đó thường làm giảm giá trị chất lượng của dịch vụ chăm sóc, đặc biệt là khi nó được thực hiện dưới dạng một danh sách các nhiệm vụ cụ thể được làm trong khoảng thời gian giới hạn. Ông ấy đã nói điều đó vào những năm bảy mươi, và bây giờ, tất nhiên, đó là chính xác những gì đã xảy ra. Ngay cả trong nghề giảng dạy hay điều dưỡng.

**Leslie:** Chưa tính đến những gì tôi làm.

**David:** Vâng, tôi biết. “Nhảm nhí hóa” là cụm từ của tôi.

**Candi:** Vâng, nó đã bị nhảm nhí hóa hoàn toàn.

**Leslie:** Liên Hiệp Quốc và tất cả các thể loại tổ chức trên thế giới đều can dự vào chủ nghĩa nữ quyền như một cách để giải quyết cuộc khủng hoảng tư bản của những năm bảy mươi. Họ nói hãy đưa phụ nữ và người chăm sóc vào lực lượng lao động được trả lương (hầu hết phụ nữ thuộc tầng lớp lao động đã đang làm “ngày hai việc”), không phải để trao quyền cho phụ nữ mà là một cách kỷ luật đàn ông. Bởi vì khi bạn thấy tiền lương được cân bằng giữa nam và nữ là do trên thực tế đàn ông thuộc tầng lớp lao động đã bị giảm lương, chứ không nhất thiết vì phụ nữ được nhận nhiều hơn. Họ luôn luôn cố gắng đặt chúng ta chống lại nhau. Và đó là những gì tất cả các cơ chế này dùng để đánh giá giá trị tương đối của các loại công việc khác nhau nhất thiết phải có.

Đó là lý do tại sao đối với tôi, nghiên cứu thí điểm về *Thu nhập Cơ bản chung* được thực hiện ở Ấn Độ rất thú vị.

Có nhiều điều thú vị về nó, ví dụ bạo lực gia đình đã giảm xuống. (Điều này có ý nghĩa bởi vì tôi cho rằng khoảng 80% các tranh chấp trong gia đình dẫn đến bạo lực đều liên quan đến tiền bạc). Nhưng điều chính là, nó bắt đầu làm cho sự bất bình đẳng xã hội tan biến. Bạn bắt đầu bằng cách phát cho mọi người cùng một số tiền bằng nhau. Bản thân điều đó rất quan trọng, bởi vì tiền có một sức mạnh tượng trưng nhất định: Đó là thứ gì đó giống nhau đối với mọi người, và khi bạn cho mọi người – đàn ông, phụ nữ, già, trẻ, đẳng cấp cao, đẳng cấp thấp – chính xác cùng một khoản tiền như nhau thì những khác biệt đó bắt đầu tan biến. Điều này đã xảy ra ở thử nghiệm tại Ấn Độ, nơi họ quan sát thấy các cô gái được cho ăn cùng một lượng thức ăn như con trai chứ không giống như trước đây, người khuyết tật được chấp nhận nhiều hơn trong các hoạt động của làng, và phụ nữ trẻ đã bỏ quy ước xã hội nói rằng họ được cho là nhút nhát và khiêm tốn và bắt đầu đến nơi công cộng như con trai... Các cô gái bắt đầu tham gia vào cuộc sống công cộng.

Và khoản tiền *Thu nhập Cơ bản chung* cũng phải đủ sống, và hoàn toàn không yêu cầu người nhận phải đạt được bất kỳ tiêu chuẩn gì. Mọi người phải có được nó, ngay cả những người không cần nó. Nó có giá trị, chỉ cần thiết lập một nguyên tắc rằng khi nói đến những gì cần thiết để sống, mọi người đều xứng đáng với điều đó, như nhau, mà không cần tiêu chuẩn. Điều này làm cho *Thu nhập Cơ bản chung* trở thành một quyền của con người, chứ không phải là từ thiện hay tạm bợ vì họ thiếu các hình thức thu nhập khác. Sau đó, nếu có thêm nhu cầu, giả sử ai

đó bị khuyết tật, thì bạn cũng giải quyết chuyện đó luôn, nhưng chỉ *sau khi* bạn thiết lập quyền đảm bảo vật chất cho tất cả mọi người.

Đây là một trong những yếu tố khiến nhiều người giết mình và bối rối khi lần đầu tiên nghe về khái niệm Thu Nhập Cơ Bản. Chắc chắn bạn cũng sẽ tặng 25.000 đô-la một năm cho một tỷ phú chứ? Câu trả lời là có. Mọi người nghĩa là mọi người. Nếu một người muốn bắt đầu kiểm tra tính hợp lệ để được hỗ trợ, ngay cả đối với các tỷ phú, thì người ta sẽ phải thiết lập một bộ máy hành chính quan liêu để bắt đầu kiểm tra tính hợp lệ một lần nữa, và nếu lịch sử dạy chúng ta biết bất cứ điều gì, thì đó là những thứ hành chính quan liêu như vậy luôn có xu hướng bành trướng.

Những gì mà Thu nhập Cơ bản đề xuất là tách sinh kế khỏi công việc. Hiệu quả ngay lập tức của nó sẽ là làm giảm mạnh số lượng công việc quan liêu ở bất kỳ quốc gia nào thực hiện nó. Như trường hợp của Leslie cho thấy trong hầu hết các xã hội giàu có đều tồn tại một bộ máy chính phủ khổng lồ, và cái bóng của các tổ chức phi chính phủ bao quanh nó, chỉ để làm cho người nghèo cảm thấy thêm tồi tệ về bản thân họ. Nó là một trò chơi đạo đức cực kỳ tốn kém được dùng để hỗ trợ một cỗ máy làm việc toàn cầu vô dụng.

**Candi:** Hãy để tôi đưa ra một ví dụ. Gần đây tôi đã nghĩ có lẽ tôi muốn nhận nuôi một đứa trẻ. Vì vậy, tôi chọn một chương trình nhận con nuôi. Nó rất hào phóng. Bạn được nhận một căn hộ tại địa phương, và trên hết bạn được cấp 250 bảng mỗi tuần để chăm sóc đứa trẻ. Nhưng rồi tôi nhận ra: Họ nói về 13.000

bảng một năm và một căn hộ, cho một đứa trẻ, trong khi hầu hết các trường hợp thì bố mẹ ruột của đứa trẻ đã không có được số tiền và căn nhà như thế này. Chỉ cần chúng ta cung cấp cho cha mẹ đứa trẻ những thứ tương tự thì họ đã không khó khăn đến mức phải bỏ rơi con mình.

Nếu chương trình Thu nhập Cơ bản được áp dụng, một bộ phận lớn của chính phủ – mà chính xác là những bộ phận phiền phức và đáng ghét nhất vì họ tham gia sâu nhất vào việc giám sát đạo đức của công dân bình thường – sẽ ngay lập tức trở nên thừa thãi và có thể bị đóng cửa ngay lập tức. Đúng thế, hàng triệu quan chức nhỏ và cố vấn lợi ích như Leslie sẽ bị loại khỏi công việc hiện tại, nhưng họ cũng nhận được thu nhập cơ bản. Có thể một số người trong số họ sẽ nghĩ ra một công việc thực sự quan trọng nào đó để làm, như lắp đặt các tấm pin mặt trời (theo gợi ý của Leslie), hoặc khám phá ra phương pháp chữa ung thư. Và cũng không thành vấn đề nếu họ thành lập các ban nhạc, phục chế đồ cổ, khám phá hang động, dịch chữ tượng hình của người Maya hoặc cố gắng lập kỷ lục thế giới về quan hệ tình dục ở độ tuổi cao niên. Hãy để họ làm những gì họ thích! Cho dù họ có làm gì thì họ gần như chắc chắn sẽ hạnh phúc hơn bây giờ, khi họ phải áp dụng các biện pháp trừng phạt đối với người thất nghiệp vì đến muộn trong các hội thảo viết hồ sơ xin việc hoặc kiểm tra xem người vô gia cư có sở hữu ba hình thức thẻ căn cước hay không. Mọi người đều sẽ có lợi nhờ niềm hạnh phúc mới được tìm thấy của họ.

Ngay cả một chương trình Thu nhập Cơ bản khiêm tốn nhất cũng có thể trở thành bước đệm cho sự chuyển đổi sâu sắc nhất của tất cả: Tách rời sinh kế hoàn toàn khỏi công việc. Bằng cách

mang lại một mức sống hợp lý cho tất cả mọi người, Thu nhập Cơ bản đầy đủ sẽ loại bỏ sự bắt buộc phải làm việc, và sau đó để cho mỗi cá nhân quyết định xem họ có muốn theo đuổi sự giàu có hơn hay không bằng cách làm một công việc được trả tiền, hoặc bán một cái gì đó, hoặc liệu họ có muốn làm một cái gì đó khác hay không. Nói theo đó, nó có thể mở đường để phát triển các cách phân phối hàng hóa hoàn toàn tốt hơn. Rõ ràng, tất cả những điều này phụ thuộc vào giả định rằng con người không cần phải bị bắt buộc phải làm việc, hoặc ít nhất họ được làm điều gì đó mà họ cảm thấy có ích hoặc có lợi cho người khác. Như chúng ta đã thấy, đây là một giả định hợp lý. Hầu hết mọi người không muốn dành cả ngày ngồi xem tivi, và một số ít người thực sự có xu hướng là ký sinh trùng hoàn toàn sẽ không phải là gánh nặng đáng kể cho xã hội. Những người nghiện công việc, những người khăng khăng đòi làm nhiều hơn cần thiết sẽ bù đắp nhiều hơn cho những người thường xuyên chậm chạp.

Cuối cùng, khái niệm về hỗ trợ chung vô điều kiện có liên quan trực tiếp đến hai vấn đề đã được đưa ra nhiều lần trong suốt cuốn sách này. Đầu tiên là động lực khổ dâm-bạo dâm của sự sắp xếp công việc theo phân cấp – một động lực có xu hướng bị làm trầm trọng thêm khi mọi người đều biết công việc là vô nghĩa. Trong **Chương 4**, tôi đã trích dẫn khái niệm khổ dâm-bạo dâm của Lynn Chancer trong cuộc sống hằng ngày – và đặc biệt là không giống như màn BDSM thực tế, nơi luôn có một từ an toàn – khi những người “bình thường” rơi vào tình trạng tương tự, họ không bao giờ dễ dàng có được lối thoát như vậy.

Cái nhìn sâu sắc này đối với tôi rất quan trọng và thậm chí có thể trở thành nền tảng cho một lý thuyết giải phóng xã hội. Tôi

muốn nghĩ rằng Michel Foucault, nhà triết học xã hội Pháp, đã đi theo hướng này trước khi ông qua đời vào năm 1984. Foucault, theo những người biết ông, đã trải qua một sự chuyển đổi cá nhân đáng chú ý khi khám phá ra BDSM. Ông đã chuyển từ một người khó chịu và cáu kỉnh thành một người bất ngờ ấm áp, cởi mở và thân thiện – nhưng những ý tưởng lý thuyết của ông ta cũng bước vào thời kỳ biến đổi mà ông đã không bao giờ có thể khiến chúng đơm hoa kết quả. Dĩ nhiên, Foucault nổi tiếng chủ yếu với tư cách là một nhà lý luận về quyền lực, thứ mà ông thấy đã chi phối tất cả các mối quan hệ của con người, thậm chí là tính chất cơ bản của xã hội loài người, vì ông từng định nghĩa quyền lực đơn giản chỉ là vấn đề của “hành động trước các hành động khác của người khác” Điều này luôn tạo ra một nghịch lý kỳ dị bởi vì trong khi ông ta gợi ý rằng mình là một kẻ chống đối quyền lực, thì ông lại định nghĩa quyền lực theo cách mà cuộc sống xã hội sẽ không thể tồn tại nếu không có quyền lực. Vào cuối sự nghiệp của mình, ông ta dường như đã nhắm đến việc giải quyết tình trạng khó xử này bằng cách đưa ra sự phân biệt giữa cái mà ông gọi là quyền lực và sự thống trị. Với quyền lực, ông nói rằng nó chỉ là vấn đề của “các trò chơi chiến lược”. Mọi người đều chơi các trò chơi quyền lực mọi lúc, chúng ta khó có thể giải quyết được gì, nhưng cũng không có gì phản đối về việc chúng ta làm như vậy. Vì vậy, trong cuộc phỏng vấn cuối cùng của mình, Foucault đã nói:

Quyền lực không phải là một điều ác. Quyền lực là trò chơi chiến lược. Chúng ta biết rất rõ rằng quyền lực không phải là một tội ác. Lấy ví dụ, mối quan hệ tình dục hoặc mối quan hệ tình yêu. Thực thi quyền lực đối với người khác, trong một loại trò

chơi chiến lược mở, nơi mọi thứ có thể đảo ngược, đó không phải là xấu xa. Đó là một phần của tình yêu, đam mê, của khoái cảm tình dục...

Dường như với tôi, chúng ta phải phân biệt các mối quan hệ quyền lực là trò chơi chiến lược giữa các quyền tự do – trò chơi chiến lược xuất phát từ việc một số người cố gắng xác định hành vi của người khác – và trạng thái thống trị, cái mà chúng ta thường gọi là “quyền lực”<sup>25</sup>.

Foucault không phân biệt rõ ràng cái này với cái khác, ngoài việc nói rằng trong sự thống trị, mọi thứ không cởi mở và không thể đảo ngược, nếu không thì mối quan hệ quyền lực sẽ trở nên cứng nhắc và bị “tắc”. Ông đưa ra ví dụ về sự thao túng lẫn nhau giữa giáo viên và học sinh (quyền lực – tốt), so với sự chuyên chế của nhà giáo độc tài (thống trị – xấu). Tôi nghĩ Foucault đang luẩn quẩn quanh một cái gì đó ở đây, và ông không bao giờ hoàn toàn đến được miền đất hứa: Một lý thuyết về từ khóa an toàn của tự do xã hội. Bởi vì đây sẽ là giải pháp rõ ràng. Câu hỏi thực sự là: Đối với cho một quan chức quá quắt hay một cố vấn học tập đáng ghét, thì điều gì sẽ tương đương với từ khóa “Cam” – để kẻ đồng vai nô lệ tình dục nói với ông chủ của mình trong trò chơi BDSM, nhằm dừng lại trò này khi nó đi quá giới hạn thích thú của họ? Làm thế nào để chúng ta chỉ tạo ra các trò chơi mà chúng ta thực sự cảm thấy thích chơi, bởi vì chúng ta có thể ngừng chơi bất cứ lúc nào? Trong lĩnh vực kinh tế, ít nhất câu trả lời cũng rõ ràng. Tất cả sự tàn bạo vô cơ tại nơi làm việc phụ thuộc vào việc người lao động không có khả năng nói rằng “Tôi sẽ nghỉ việc” vì họ sợ phải gánh chịu hậu quả kinh tế từ hành động bỏ việc. Nếu sếp của

Annie biết thu nhập của Annie sẽ không bị ảnh hưởng ngay cả khi cô ấy bỏ việc vì bị khiển trách một lần nữa về một vấn đề mà cô ấy đã khắc phục từ nhiều tháng trước, thì vị sếp ấy sẽ biết rõ là nên cư xử theo cách khác thay vì liên tục khiển trách Annie. Thực tế, Thu nhập Cơ bản theo nghĩa này sẽ mang lại cho người lao động quyền nói từ khóa “Cam” với ông chủ của họ.

Điều này dẫn đến chủ đề thứ hai: Nếu Thu nhập Cơ bản toàn cầu được lập ra, thì rất khó để tưởng tượng những công việc như của Annie sẽ tiếp tục tồn tại. Người ta cũng có thể dễ dàng hình dung rằng những người *không phải* làm việc để kiếm sống vẫn chọn trở thành trợ lý nha khoa, sản xuất đồ chơi, nhân viên rạp phim, người điều khiển tàu kéo, hoặc thậm chí là thanh tra nhà máy xử lý nước thải. Thậm chí người ta cũng dễ hình dung rằng có người sẽ chọn làm công việc kết hợp giữa một vài việc trong số này. Trong một thế giới như vậy, Annie sẽ không có lý do gì để từ bỏ việc trở thành một giáo viên mầm non, trừ khi cô thực sự quyết định rằng cô không còn quan tâm đến việc trở thành một giáo viên mầm non nữa.

Tuy nhiên, sẽ có ý kiến phản đối là nếu chúng ta thực hiện Thu nhập Cơ bản thì mọi người đơn giản là không làm việc nữa. Điều này rõ ràng là sai và tại thời điểm này tôi nghĩ rằng chúng ta đã có thể gạt bỏ nó ra khỏi tầm lo lắng. Sự phản đối thứ hai, nghiêm trọng hơn, đó là hầu hết mọi người sẽ làm việc, nhưng nhiều người sẽ chọn công việc mà bản thân họ thấy hứng thú. Các đường phố sẽ ngập lụt những nhà thơ dở tệ, những nghệ sĩ đường phố phiền phức, và những người thúc đẩy các lý thuyết khoa học quái gở, rồi sẽ không có gì được làm đến nơi đến chốn. Không nghi ngờ gì rằng sẽ có một tỷ lệ dân số nhất định của một xã hội tự do sẽ dành

cuộc đời của họ cho các dự án mà hầu hết những người khác coi là ngớ ngẩn hoặc vô nghĩa; nhưng khó có thể tưởng tượng tỷ lệ này tăng nhiều hơn 10 hoặc 20%. Chẳng phải ngay bây giờ, đã có 37 đến 40% người lao động ở các nước giàu đã cảm thấy công việc của họ là vô nghĩa rồi sao? Khoảng một nửa nền kinh tế cấu thành từ những công việc vô nghĩa, hoặc những công việc tồn tại để hỗ trợ công việc vô nghĩa. Nếu chúng ta để mọi người tự quyết định làm thế nào là phù hợp nhất đối với họ để mang lại lợi ích cho nhân loại, không có giới hạn nào cả, thì *làm sao họ có thể kết thúc bằng việc phân phối lao động kém hiệu quả hơn so với những gì chúng ta đã có?*

Đây là một lập luận mạnh mẽ về quyền tự do của con người. Hầu hết chúng ta đều thích nói về sự tự do theo cách trừu tượng, thậm chí cho rằng đó là điều quan trọng nhất đối với bất kỳ ai, đủ để chúng ta phải chiến đấu hay chết vì nó, nhưng chúng ta lại không nghĩ nhiều về việc như thế nào là được tự do hoặc thực hiện quyền tự do thực sự có nghĩa là gì.

Điểm chính của cuốn sách này không phải là đề xuất các chính sách cụ thể, mà là khiến chúng ta bắt đầu suy nghĩ và tranh luận về một xã hội tự do chân chính thực sự có thể như thế nào.

## LỜI CẢM ƠN

Tôi chân thành cảm ơn hàng trăm người đã chia sẻ câu chuyện của họ cho tôi. Tôi không thể kể tên hết tất cả nhưng các bạn biết các bạn là ai mà!

Xin gửi lời cảm ơn đến Vyvian Raoul của tờ *Strike!* vì đã đề nghị tôi viết bài luận ban đầu ấy và tôi cũng cảm ơn tất cả mọi người ở *Strike!* vì đã khiến tất cả việc này thành sự thật.

Tôi không thể hoàn thành cuốn sách này mà không có sự giúp đỡ từ đội nhóm của tôi tại Simon & Schuster: Biên tập viên Ben Loehnen, Erin Reback, Jonathan Karp và Amar Deol, và sự động viên nhiệt tình từ người đại diện của tôi, Melissa Flashman của Janklow & Nesbit.

Và dĩ nhiên, tôi xin dành lòng biết ơn to lớn đến những bạn bè của tôi và các đồng nghiệp tại LSE vì sự kiên nhẫn và ủng hộ của họ, đặc biệt là đội trợ lý hành chính: Yanina và Tom Hinrichsen, Renata Todd, Camilla Kennedy Harper và Andrea Elsik.

Tôi cũng muốn cảm ơn Megan Laws, sinh viên bậc thạc sĩ ngành nhân chủng học tại LSE vì toàn bộ công việc của cô ấy là kiểm soát sự “gai góc” của tôi. Tôi hy vọng cuốn sách này sẽ hỗ trợ cho những nỗ lực của cô ấy.

## TÀI LIỆU NGHIÊN CỨU

Ackroyd, Stephen, and Paul Thompson. *Organizational Misbehaviour*. London: Sage, 1999.

Anderson, Perry. *Passages from Antiquity to Feudalism*. London: Verso Press, 1974.

Applebaum, Herbert. *The Concept of Work: Ancient, Medieval, and Modern* (SUNY Series in the Anthropology of Work). Albany, NY: SUNY Press, 1992.

Arendt, Hannah. *The Human Condition*. Chicago: University of Chicago Press, 1958.

Baumeister, Roy, Sara Wotman, and Arlene Stillwell. "Unrequited Love: On Heartbreak, Anger, Guilt, Scriptlessness, and Humiliation." *Journal of Personality and Social Psychology* 64, no. 3 (1993): 377–94.

Beder, Sharon. *Selling the Work Ethic: From Puritan Pulpit to Corporate PR*. London: Zed Books, 2000.

Black, Bob. "The Abolition of Work." *The Abolition of Work and Other Essays*. Port Townsend, WA: Loompanics, 1986.

Bloch, Maurice. *Anthropology and the Cognitive Challenge*. Cambridge: Cambridge University Press, 2012.

Braverman, Harry. *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press, 1974.

Bregman, Rutger. *Utopia for Realists: The Case for Universal Basic Income, Open Borders, and a 15-Hour Workweek*. Amsterdam: The Correspondent, 2016.

Brigden, Susan. "Youth and the English Reformation." *Past & Present* 95 (1982): 37–67.

Broucek, Francis. "The Sense of Self." *Bulletin of the Menninger Clinic* 41 (1977): 85–90.

60 (January 1, 1979): 311–16.

Brown, Wilmette. *Black Women and the Peace Movement*. Bristol, UK: Falling Wall Press, 1983.

Brygo, Julien, and Olivier Cyran. *Boulots de Merde! Enquête sur l'utilité et la nuisance sociales des métiers*. Paris: La Decouverte, 2016.

Budd, John W. *The Thought of Work*. Ithaca, NY: Cornell University Press, 2011.

Carlyle, Thomas. *Past and Present*. London: Chapman and Hall, 1843.

Chancer, Lynn. *Sadomasochism in Everyday Life: The Dynamics of Power and Powerlessness*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 1992.

Clark, Alice. *Working Life of Women in the Seventeenth Century*. London: George Routledge and Sons, 1919.

Cooper, Sheila McIsaac. "Service to Servitude? The Decline and Demise of Life-Cycle Service in England." *History of the Family* 10

(2005): 367–86.

Davala, Sarath, Renana Jhabrala, Soumya Kapur, et al. *Basic Income: A Transformative Policy for India*. London: Bloomsbury Academic Press, 2015.

Doukas, Dimitra. *Worked Over: The Corporate Sabotage of an American Community*. Ithaca, NY: Cornell University Press, 2003.

Durrenberger, E. Paul, and Dimitra Doukas. “Gospel of Wealth, Gospel of Work: Counterhegemony in the U.S. Working Class,” *American Anthropologist* (new series) 110, no. 2 (2008): 214–24.

Ehmer, Josef, and Catharina Lis. “Introduction: Historical Studies in Perception of Work.” In *The Idea of Work in Europe from Antiquity to Modern Times*, edited by Ehmer and Lis, 33–70. Farnham, UK: Ashgate, 2009.

Ehrenreich, Barbara. *Fear of Falling: The Inner Life of the Middle Class*. New York: Pantheon, 1989.

Ehrenreich, Barbara, and John Ehrenreich. “The Professional-Managerial Class.” In *Between Labor and Capital*, edited by Paul Walker. Boston: South End Press, 1979, 5–45.

Evans-Pritchard, E. E. *The Nuer: A Description of the Modes of Livelihood and Political Institutes of a Nilotic People*. Oxford: Clarendon Press, 1940.

Faler, Paul G. *Mechanics and Manufacturers in the Early Industrial Revolution: Lynn, Massachusetts, 1780–1860*. Albany, NY: State University of New York Press, 1981.

Finley, Moses I. *The Ancient Economy*. Berkeley: University of California Press, 1973.

Fleming, Peter. *The Mythology of Work: How Capitalism Persists Despite Itself*. London: Pluto Press, 2015.

Ford, Martin. *The Rise of the Robots: Technology and the Threat of Mass Unemployment*. London: Oneworld, 2015.

Foucault, Michel. "The Subject and Power." *Critical Inquiry* 8, no. 4 (1982): 777–95. *The Final Foucault*. Cambridge, MA: MIT Press, 1988.

Frank, Thomas. *Listen Liberal, Or What Ever Happened to the Party of the People?* New York: Henry Holt, 2016.

Frayne, David. *The Refusal of Work: The Theory and Practice of Resistance to Work*. London: Zed Books, 2015.

Frey, Carl B., and Michael A. Osborne. "The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?" *Technological Forecasting and Social Change* 114 (2017): 254–80.

Fromm, Erich. *The Anatomy of Human Destructiveness*. New York: Henry Holt, 1973.

Galbraith, John Kenneth. *American Capitalism: The Concept of Countervailing Power*. Harmondsworth, UK: Penguin, 1963.

Gini, Al. "Work, Identity and Self: How We Are Formed by the Work We Do." *Journal of Business Ethics* 17 (1998): 707–14. *My Job, My Self: Work and the Creation of the Modern Individual*. London: Routledge, 2012.

Gini, Al, and Terry Sullivan. "Work: The Process and the Person." *Journal of Business Ethics* 6 (1987): 649–55.

Ginsberg, Benjamin. *The Fall of the Faculty*. New York: Oxford University Press, 2013.

Glenn, Joshua, and Mark Kingwell. *The Wage Slave's Glossary*. Windsor, Can.: Biblioasis, 2011.

Gorz, Andre. *Farewell to the Working Class: An Essay on Post-industrial Socialism*. London: Pluto, 1997.

Graeber, David. "Manners, Deference, and Private Property." *Comparative Studies in Society and History* 39, no. 4 (1997): 694–728. *Debt: The First 5,000 Years*. Brooklyn, NY: Melville House, 2011.

Greaber, David. *The Utopia of Rules: Technology, Stupidity, and the Secret Joys of Bureaucracy*. Brooklyn, NY: Melville House, 2015.

Gutman, Herbert G. "Protestantism and the American Labor Movement: The Christian Spirit in the Gilded Age." *American Historical Review* 72, no.1 (1966): 74–101.

Hajnal, John. "European Marriage Patterns in Perspective." In *Population in History: Essays in Historical Demography*, edited by D. V. Glass and D. E. C. Eversley, 101–43. London: Edward Arnold, 1965.

Hajnal, John. "Two Kinds of Preindustrial Household Formation System." *Population and Development Review* 8, no. 3 (September 1982): 449–94.

Hanlon, Gerard. *The Dark Side of Management: A Secret History of Management Theory*. London: Routledge, 2016.

Hardt, Michael, and Antonio Negri. *Labor of Dionysus: A Critique of the State Form*. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1994. *Empire*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2000.

Hayes, Robert M. "A Simplified Model for the Fine Structure of National Information Economies." In *Proceedings of NIT 1992: The Fifth International Conference on New Information Technology*, 175–94. W. Newton, MA. MicroUse Information, 1992.

Hochschild, Arlie Russell. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press, 2012.

Holloway, John. *Crack Capitalism*. London: Pluto Press, 2010.

Ignatiev, Noel. *How the Irish Became White*. New York: Routledge, 1995.

Kazin, Michael. *The Populist Persuasion: An American History*. New York: Basic Books, 1995.

Keen, Steve. *Debunking Economics: The Naked Emperor Dethroned?* London: Zed, 2011.

Klein, G. S. "The Vital Pleasures." In *Psychoanalytic Theory: An Exploration of Essentials*, edited by M. M. Gill and Leo Roseberger, 210–38. New York: International Universities Press, 1967.

Kraus, M .W., S. Cote, and D. Keltner. "Social Class, Contextualism, and Empathic Accurac" *Psychological Science* 21,

no. 11 (2010): 1716–23.

Kussmaul, Anne. *Servants in Husbandry in Early-Modern England*. Cambridge: Cambridge University Press, 1981.

Laslett, Peter. “Characteristics of the Western Family Considered over Time.” In

Lazerow, Jama. *Religion and the Working Class in Antebellum America*. Washington, DC: Smithsonian Institution Press, 1995.

Lazzarato, Maurizio. “Immaterial Labor.” In *Radical Thought in Italy*, edited by Paolo Virno and Michael Hardt, 133–47. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1996.

Le Goff, Jacques. *Time, Work and Culture in the Middle Ages*. Chicago: University of Chicago Press, 1982.

Lockwood, Benjamin B., Charles G. Nathanson, and E. Glen Weyl, “Taxation and the Allocation of Talent.” *Journal of Political Economy* 125, no. 5 (October 2017): 1635–82, [www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/693393](http://www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/693393).

Maier, Corinne. *Bonjour Paresse: De l’art et la nécessité d’en faire le moins possible en entreprise*. Paris: Editions Michalan, 2004.

Mills, C. Wright. *White Collar: The American Middle Classes*. New York: Galaxy Books, 1951.

Morse, Nancy, and Robert Weiss. “The Function and Meaning of Work and the Job.” *American Sociological Review* 20, no. 2 (1966): 191–98.

Nietzsche, Friedrich. *Dawn of the Day*. 1911). New York: Macmillan, 1911.

Orr, Yancey, and Raymond Orr. "The Death of Socrates: Managerialism, Metrics and Bureaucratization in Universities." *Australian Universities' Review* 58, no. 2 (2016): 15–25.

Pagels, Elaine. *Adam, Eve and the Serpent*. New York: Vintage Books, 1988.

Paulsen, Roland. *Empty Labor: Idleness and Workplace Resistance*. Cambridge: Cambridge University Press, 2014.

Pessen, Edward. *Most Uncommon Jacksonians: The Radical Leaders of the Early Labor Movement*. Albany, NY: SUNY Press, 1967.

Ray, Benjamin C. *Myth, Ritual and Kingship in Buganda*. London: Oxford University Press, 1991.

Rediker, Marcus. *The Slave Ship: A Human History*. London: Penguin, 2004.

Reich, Robert. *The Work of Nations: Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism*. New York: Alfred A. Knopf, 1992.

Russell, Bertrand. *In Praise of Idleness*. London: Unwin Hyman, 1935.

Schmidt, Jeff. *Disciplined Minds: A Critical Look at Salaried Professionals and the Soul-Battering System That Shapes Their Lives*. London: Rowman & Littlefield, 2001.

Sennett, Richard. *The Fall of Public Man*. London: Penguin,

2003.

Standing, Guy. *The Precariat: The New Dangerous Class* (Bloomsbury Revelations). London: Bloomsbury Academic Press, 2016.

Standing, Guy. *Basic Income: And How We Can Make It Happen*. London: Pelican, 2017.

Starkey, David. "Representation Through Intimacy: A Study in the Symbolism of Monarchy and Court Office in Early Modern England." In *Symbols and Sentiments: Cross-Cultural Studies in Symbolism*, edited by Ioan Lewis, 187–224. London: Academic Press, 1977.

Stellar, Jennifer, Vida Manzo, Michael Kraus, and Dacher Keltner. "Class and Compassion: Socioeconomic Factors Predict Responses to Suffering." *Emotion* 12, no. 3 (2011): 1–11.

Stone, Lawrence. *The Family, Sex and Marriage in England, 1500–1800*. London: Weidenfeld and Nicolson, 1977.

Summers, John. *The Politics of Truth: Selected Writings of C. Wright Mills*. Oxford: Oxford University Press, 2008.

Tawney, R. H. *Religion and the Rise of Capitalism*. New York: Harcourt, Brace & World, 1924.

Terkel, Studs. *Working: People Talk About What They Do All Day and How They Feel About What They Do*. New York: New Press, 1972.

Thomas, Keith. *Religion and the Decline of Magic*. New York: Scribner Press, 1971. "Age and Authority in Early Modern

England.” *Proceedings of the British Academy* 62 (1976): 1–46.

Thompson, E. P. *The Making of the English Working Class*. London: Victor Gollancz, 1963.

Thompson, Paul. *The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process*. London: Macmillan, 1983.

Veltman, Andrea. *Meaningful Work*. Oxford: Oxford University Press, 2016.

Wall, Richard. *Family Forms in Historic Europe*. Cambridge: Cambridge University Press, 1983.

Weber, Max. *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. London: Unwin Press, 1930.

Weeks, Kathi. *The Problem with Work: Feminism, Marxism, Antiwork Politics, and Postwork Imaginaries*. Durham, NC: Duke University Press, 2011.

Western, Mark, and Erik Olin Wright. “The Permeability of Class Boundaries to Intergenerational Mobility Among Men in the United States, Canada, Norway, and Sweden.” *American Sociological Review* 59, no. 4 (August 1994): 606–29.

White, R. “Motivation Reconsidered: The Concept of Competence.” *Psychological Review* 66 (1959): 297–333.

Williams, Eric. *Capitalism and Slavery*. New York: Capricorn Books, 1966.

Wood, Ellen Meiksins. *The Origins of Capitalism: A Longer View*. London: Verso, 2002.

**BULLSHIT JOBS**  
Đời ngắn lắm, đừng làm việc vô nghĩa!

**NHÀ XUẤT BẢN THẾ GIỚI**

*Chịu trách nhiệm xuất bản*  
**GIÁM ĐỐC – TỔNG BIÊN TẬP**  
**TS. TRẦN ĐOÀN LÂM**

*Biên tập:* Trịnh Hồng Hạnh

*Trình bày và bìa:* Quốc Nguyễn

*Đối tác liên kết:*  
**CÔNG TY CỔ PHẦN VĂN HÓA SÁCH SÀI GÒN**

---

In 5.000 bản, khổ 14 x 20,5 cm tại Xí nghiệp In Fahasa  
Địa chỉ: 774 Trường Chinh, Phường 15, Quận Tân Bình, TP.HCM.  
Số xác nhận ĐKXB: 5327-2020/CXBIPH/03-263/ThG  
Quyết định xuất bản số: 1475/QĐ-ThG cấp ngày 24 tháng 12 năm 2020  
In xong và nộp lưu chiểu Quý I năm 2021  
Mã ISBN: 978-604-77-8711-1



# THƯ VIỆN EBOOK **SÁCH MỎI.NET**



HÀNG NGHÌN ĐẦU SÁCH HAY ĐANG CHỜ BẠN  
[WWW.SACHMOI.NET](http://WWW.SACHMOI.NET)



## [ ← 1 ]

Ở nước Mỹ vào thập niên 1960 đã xảy ra nhiều sự kiện chính trị lớn như các phong trào đấu tranh vì nhân quyền, các cuộc biểu tình chống chiến tranh Việt Nam, v.v. [ND]

## [ ← 2 ]

Đảng Cộng hòa ở Hoa Kỳ được xem là cánh hữu, còn Đảng Dân chủ được xem là cánh tả. – BTV.

## [ ← 3 ]

Ít nhất thì điều này đúng với vũ khí công nghệ cao. Người ta có thể lập luận rằng, hầu hết các quốc gia duy trì quân đội để trấn áp tình trạng bất ổn dân sự, nhưng điều này hiếm khi liên quan đến nhu cầu máy bay chiến đấu, tàu ngầm hoặc tên lửa. Trong lịch sử, Mexico đã có một chính sách rõ ràng là không lãng phí tiền vào những vũ khí đắt tiền như vậy. Họ lập luận rằng, do vị trí địa lý của họ, các quốc gia hiếm hoi mà họ có thể tham gia chiến sự là Hoa Kỳ hoặc Guatemala. Nếu họ phải tham chiến với Hoa Kỳ, họ sẽ thua nặng bất kể có vũ khí gì; nếu họ tham chiến với Guatemala, họ sẽ thắng, dù có hoặc không có máy bay chiến đấu. Do đó, Mexico chỉ duy trì các loại vũ khí đủ để đàn áp bất đồng chính kiến trong nước. (Chú thích của tác giả)

## [ ← 4 ]

Erancis Broucek, “Efficacy in Infancy: A Review of Some Experimental Studies and Their Possible Implications to Clinical Theory”, *International Journal of Psycho-Analysis* 60 (1/1/1979): 314.

## [ ← 5 ]

Viết về những người thợ dệt ở thế kỷ XVI – XVII, E. P. Thompson cho chúng ta biết: “Bất cứ nơi nào mà con người có quyền kiểm soát cuộc sống làm việc của chính họ thì mô hình làm việc của con người sẽ là sự luân phiên giữa lao động căng thẳng và nhàn rỗi. (Ngày nay, một số người tự làm chủ hoặc làm việc tự do vẫn duy trì mô hình này – nghệ sĩ, nhà văn, nông dân, và có lẽ là cả sinh viên. Từ đó, gợi ra câu hỏi rằng liệu đó có phải là nhịp điệu làm việc “tự nhiên” của con người hay không). Theo truyền thống, vào thứ Hai hoặc thứ Ba, khung cửi sẽ chuyển qua nhịp hoạt động chậm chạp có-vô-khối-thời-gian; còn vào thứ Năm và thứ Sáu sẽ là nhịp một-ngày-vội-vã (1967: 73)”. (Chú thích của tác giả)

## [ ← 6 ]

Xem sách của David Graeber, “Turning Modes of Production Inside Out: Or, Why Capitalism Is a Transformation of Slavery (Short Version)”, *Critique of Anthropology* 26, no. 1 (3/2006): 61-81.

[ ← 7 ]

BDSM là một dạng trò chơi đóng vai hoặc lựa chọn lối sống giữa hai cá nhân trở lên, nhằm tạo sự căng thẳng, khoái cảm và giải thoát trong tình dục bằng những trải nghiệm đau đớn và quyền lực. – Theo *Wikipedia*.

[ ← 8 ]

Ta thấy tiểu thuyết lãng mạn có xu hướng đề cao những người đàn ông hấp dẫn, có vẻ lạnh lùng và vô tâm nhưng cuối cùng lại hóa ra là người tốt bụng và tử tế. Vậy nên, người ta có thể lập luận rằng trong BDSM, người phục tùng đã cài đặt suy nghĩ của mình rằng họ có khả năng tạo ra sự biến đổi này ở đối phương, và đối phương chịu sự kiểm soát của mình. (Chú thích của tác giả)

[ ← 9 ]

Thế hệ Y, còn gọi là thế hệ Millennials, dùng để chỉ những người sinh từ năm 1981 đến 1996. – BTV.

[ ← 10 ]

Hình ngôi sao có hai màu đen và đỏ là biểu tượng của chủ nghĩa vô chính phủ. – BTV.

[ ← 11 ]

Tôi thấy không cần thiết phải liệt kê toàn bộ các “lời tiên tri” này, nhưng tôi có thể đưa ra vài dẫn chứng như cuốn *The Work of Nations* (1992) của Reich, và tuyên bố kinh điển về lao động phi vật chất của Maurizio Lazzarato (1996) đã dự đoán về cuộc nổi dậy của các chuyên viên máy tính. Tuy nhiên, tác phẩm *Empire* của Hardt và Negri (1994, 2000) mới khiến “lời tiên tri về cuộc nổi dậy của lao động phi vật chất” trở nên nổi tiếng (Chú thích của dịch giả).

[ ← 12 ]

Tôi có một người bạn nghiện heroin và tham gia một chương trình cai nghiện nhờ methadone. Chán ngấy với chuyện chờ đợi các bác sĩ quyết định rằng anh đã “sẵn sàng” để bắt đầu giảm liều, anh bắt đầu giảm một ít thuốc mỗi ngày, cho đến vài tháng sau thì anh có thể tuyên bố mình đã thoát khỏi cơn nghiện. Bác sĩ của anh rất tức giận, và nói rằng chỉ có các chuyên gia mới có khả năng quyết định khi nào anh nên làm điều này. Hóa ra chương trình cai nghiện được tài trợ dựa trên số lượng bệnh nhân tham gia chương trình, chứ không phải vì động cơ giúp đỡ người ta cai nghiện. Người ta không bao giờ nên đánh giá thấp sức mạnh của các tổ chức khi chúng cố gắng bảo vệ chính mình. Một lời giải thích cho sự bế tắc kéo dài ba mươi năm của “tiến trình hòa bình” giữa người Palestine và Israel là cả hai phía giờ đây đều có những thể chế mạnh mẽ mà nếu cuộc xung đột kết thúc thì thể chế cũng mất toàn bộ mục đích tồn tại. Đồng thời nó cũng làm tan biến “bộ máy hòa bình” gồm quan chức của các tổ chức phi chính phủ và Liên Hiệp Quốc, những người mà sự nghiệp của họ đã hoàn toàn phụ thuộc vào việc duy trì cái ảo tưởng rằng một “tiến trình hòa bình” thực sự đang diễn ra. (Chú thích của tác giả)

[ ← 12.1 ]

Ở đây tôi lưu ý một điều – và điều này sẽ rất quan trọng sau này – khi số lượng cấp quản trị hành chính tăng lên, sự bùng nổ thực sự đã xảy ra ở số lượng nhân viên hành chính. Tôi muốn nhấn mạnh rằng con số này chỉ gồm các nhân viên cấp dưới trong lĩnh vực hành chính, chứ không bao gồm những người cung cấp thực phẩm hoặc người dọn dẹp, vì thực tế họ là người của các công ty bên ngoài, được trường đại học thuê vào. (Ghi chú của tác giả)

[ ← 13 ]

Lần đầu tiên tôi bắt gặp luận điểm này trong “Back to Socialist Basics”, *New Left Review*, no. 207 (1994); 2-16, bài phê bình của G. A. Cohen về bản tuyên ngôn của Đảng Lao Động. Còn có nhiều điều tương tự được thấy trong các tác phẩm khác của ông, đáng kể như trong “Incentives, Inequality, and Community: The Tanner Lectures on Human Values” (bài giảng, Stanford University, Stanford, CA, ngày 21 và 23 tháng 5 năm 1991, [https://tannerlectures.utah.edu/\\_documents/a-to-z/c/cohen92.pdf](https://tannerlectures.utah.edu/_documents/a-to-z/c/cohen92.pdf)). (Ghi chú của tác giả)

[ ← 14 ]

Tôi đã trích dẫn điều này trong bài báo ở tờ *Manners* (1997:716-17). Bản dịch từ Charlotte A. Sneyd, *A relation, or rather A true account, of the island of England; with sundry particulars of the customs of these people, and of the royal revenues under King Henry the Seventh, about the year 1500, by an Italian*, Camden Society volume xxxvi, 1847, 14-15. (Chú thích của tác giả)

[ ← 15 ]

Susan Brigden, “Youth and the English Reformation”, *Past & Present* 95 (1982): 37-38.

[ ← 16 ]

Ví dụ, ở thời phục hưng tại Anh, người đại diện của nhà vua là một nhà quý tộc hầu cận có công việc mang tên “phụ trách Bồn cầu”, vì ông chịu trách nhiệm đổ sạch cái bô của nhà vua (Starkey 1977). (Ghi chú của tác giả)

[ ← 17 ]

Ví dụ như cha tôi đã dành phần lớn cuộc đời làm thợ chế tác bản in trong các xưởng in thạch bản. Có một lần, khi tôi lần đầu tiên tìm hiểu lịch sử thời trung cổ, tôi đã nói với ông về hệ thống phường hội. Ông nói: “Có, cha cũng từng học nghề. Cha đã nghỉ hưu với tư cách là thợ in lành nghề”. Lúc đó, khi tôi hỏi liệu có thợ in bậc thầy nào không, ông ấy nói: “Không, chúng ta không còn bậc thầy nữa. trừ khi con muốn nói rằng đó là ông chủ”. (Ghi chú của tác giả)

[ ← 18 ]

Người thất nghiệp hoặc người không có được công việc phù hợp nếu muốn nhận được trợ cấp từ chính phủ thì họ phải làm việc hoặc tham gia các chương trình đào

tạo theo yêu cầu của chính phủ. – BTV.

[ ← 19 ]

Thomas Carlyle, *Past and Present* (London: Chapman and Hall, 1843), 173-74.

[ ← 20 ]

Thomas Carlyle, *Past and Present*, 175.

[ ← 21 ]

Carlyle 1843:134

[ ← 22 ]

Tác giả chơi chữ từ chữ “fools” nghĩa là bọn ngốc. – ND

[ ← 23 ]

Stanislaw Lem, *Memoirs of a Space Traveler: The Further Reminiscences of Ijon Tichy* (Evanston, IL: Northwestern University Press), 1981 [1971] 19-20.

[ ← 24 ]

Nguyên gốc tiếng Anh câu này là: Wage caring not killing. – BTV.

[ ← 25 ]

Foucault 1988:18-19.