

## NEPOTREBNI POSLOVI: DEO EKONOMSKE REALNOSTI

Nenad Tešić<sup>1</sup>, e-mail: nenad.tesic@hotmail.rs

**Apstrakt.** *Svrha rada je da predstavi argumente iznete u knjizi Nepotrebni poslovi, američkog antropologa Dejvida Grejbera. Grejberova argumentacija je radikalna. On nastupa iz ugla marksističke linije istraživanja, dodatno težeći anarhizmu. Za izvođenje hipoteza Grejber je koristio metod indukcije što upućuje na njihovu ograničenu eksplanatornu moć. Zbog svega navedenog, u radu se obrazlaže i kratka kritika njegove argumentacije.*

**Ključne reči:** nepotrebni poslovi, kvalitet posla, radni uslovi.

## BULLSHIT JOBS: PART OF ECONOMIC REALITY

**Abstrakt.** *The purpose of the paper is to present the arguments presented in the book Bullshit Jobs by the American anthropologist David Graeber. Graeber's argumentation is radical. He acts from the point of view of the Marxist line of research, additionally striving for anarchism. For the derivation of his hypotheses, Graeber uses the method of induction, which points to their limited explanatory power. For all these reasons, the paper also contains a short criticism of his argumentation.*

**Key words:** bullshit jobs, quality of working life, working conditions.

**JEL klasifikacija (classification):** J81, Z13

### 1. Grejberova argumentacija

**1.1. Uvod.** Argumentacija knjige Nepotrebni poslovi<sup>2</sup> se može klasifikovati kao varijanta antropološkog istraživanja stanja rada kao proizvodnog faktora u savremenoj realnosti. Po svemu što knjiga sadrži, čini se da je autor intuitivni humanista, čije se delo, prema vlastitom priznanju, oslanja na osećaj. Knjiga obiluje ispovestima radnika iz vrlo različitih delatnosti (uglavnom je reč o privatnom sektoru), primerima, istorijskim činjenicama, teorijskim pozivanjima, sve upakovano u intuitivni jezik analize napisan lakim

---

<sup>1</sup> Univerzitet u Beogradu, Ekonomski fakultet, Kamenička 6, 11000 Beograd, Srbija

<sup>2</sup> Grejber, D. (2020). Originalni prevod naslova knjige glasi Nebulozni poslovi, no stav autora ovog rada jeste da je izraz Nepotrebni poslovi prikladniji.

stilom razumljivim širokoj čitalačkoj publici.<sup>3</sup> Grejberova ambicija je bila da ukaže na fenomen koji je, prema njegovim rečima, postao veoma očigledan, a o kojem se nimalo ne govori zbog toga što oni koji taj fenomen nose ne osećaju da mogu slobodno da govore o toj temi. Autor se na početku svog izlaganja oslonio na Kejnsova predviđanja objavljena u eseju *Ekonomске perspektive naših unuka*.<sup>4</sup> Nakon što je ukazao na istorijske činjenice o nepostojanju bilo kakvih značajnijih tehničkih pronalazaka i akumulacije kapitala od prvih tragova pisane istorije do početaka modernog doba, Kejns se okrenuo predviđanjima i izneo vrlo smeđe procene o tome da će zemlje poput SAD-a i Velike Britanije, uz ispunjenje nekoliko potrebnih uslova, za jedan vek po prvi put u celokupnoj ljudskoj istoriji dospeti u situaciju da njihov ekonomski problem, odnosno pitanje borbe za goli materijalni opstanak, neće biti problem broj jedan za čovečanstvo, već da će to biti učenje života u okvirima obezbeđenog materijalnog blagostanja i preispitivanje moralnog kodeksa o tome šta je ispravno ljudsko delovanje. Kejns je svoja predviđanja izneo 1930. godine u jeku Velike depresije kako bi onima koji su mislili da čovečanstvo neće u skorije vreme dospeti u situaciju rasta nacionalnih dohodaka obrazložio njihovu kratkovidost i nesposobnost da sagledaju trenutno stanje kao prelaznu fazu između periodâ napretka. Kada je reč o radu, Kejns je smatrao da će tehnološki napredak dovesti do toga da će potrebe za ljudskim radom biti toliko smanjene da će se preraspodelom posla dospeti u situaciju u kojoj petnaestčasovna radna nedelja postaje realnost (navedene privrede će shodno tome rešiti i pitanje tehnološke nezaposlenosti). Ovaj ekonomski velikan je bio optimista i u pogledu bojazni na koji način će čovečanstvo koristiti uvećanu dokolicu na koju nije naviklo. Smatrao je da će najveći broj ljudi naučiti lepotu življenja, a da će oni koji i dalje budu preferirali rad, imati priliku da to čine. Kejnsovi uslovi za dospevanje u takvo stanje su bili strahovito složeni: kontrola broja stanovnika, izbegavanje ratova i nemira, naučni napredak i akumulacija kapitala. To su potrebni uslovi da bi ljudske akcije ma koje društveno produktivne vrste (Kejnsov izraz: marljivi i odlučni pregaoci) dovele do ekonomskog obilja.

Praktično 90 godina kasnije, Grejber je polazeći od pretpostavke (pošto objašnjenje nije obezbedio) da je danas tehnologija dostigla nivo na kojem većinu radno-intezivnih poslova mogu da obavljaju mašine, kako je Kejns i predviđao, postavio pitanje zašto barem u razvijenim zemljama sveta nemamo petnaestčasovnu radnu nedelju. Drugim rečima, treba li da provodimo četrdeset

---

<sup>3</sup> Već sam odabir naslova knjige dosta govori o intenciji autora da privuče pažnju publike.

<sup>4</sup> Interpretacija u nastavku je data prema: Kejns (1987), str. 270-279.

sati nedeljno na radnom mestu, ukoliko isti posao može biti obavljen za kraće vreme. Dakle, postavlja se pitanje smislenosti odnosno obesmišljenosti rada. Njegov odgovor je da su današnja ekonomski relativno razvijena društva kreirala situacije u kojima umesto da prihvate realnost i rade manje, ona se pretvaraju da postoji više posla ukupno gledano, samo da bi što veći broj stanovnika imao posao sa punim radnim vremenom. Kakav je kvalitet tog posla, ne postavlja se kao pitanje. Otuda je Grejber došao na ideju da formuliše koncept nebuloznih poslova. Direktnu inspiraciju je, kako je sam naveo tokom jednog od brojnih intervjua nakon što se pojavila knjiga *Nepotrebni poslovi*, crpeo iz činjenice da su na većem broju skupova kada se povela tema o tome čime se neko bavi (šta je opis radnog mesta), mnogi pojedinci počeli da saginju glave i izbegavaju da ponude odgovor na ovakva pitanja.

Pre objave knjige, Grejber je 2013. godine u magazinu *Strajk* objavio esej „O fenomenu nepotrebni poslova”.<sup>5</sup> Ovde je ustanovio osnove ideje i postavio neka od pitanja poput onih da li u firmi u kojoj radite postoje radne pozicije koje bi mogle preko noći da nestanu, a da se pri tome ništa bitno ne poremeti u funkcionisanju organizacije ili da li čitave profesije ili delatnosti mogu nestati a da privredni sistem nastavi normalno da funkcioniše. Tekstom je želeo da ukaže na problem, ali je mimo svakih očekivanja pokrenuo lavinu komentara radnika iz svih krajeva sveta koji su ovu argumentaciju pronašli kao nešto što dobro opisuje njihovo radno iskustvo. Pošto je prihvatio da je tekst izazvao omanju senzaciju, Grejber je odlučio da otvori posebnu mail adresu kako bi olakšao svima koji su želeli da mu se obrate i opišu nebulozan posao na kojem svakodnevno rade. Za kategorizaciju nepotrebni poslova Grejber je koristio dva izvora podataka. Prvo, reč je o 124 lične priče ispisane na internet blogovima nakon što je objavio tekst iz 2013. godine. Drugo, u pitanju je približno 250 ličnih ispovesti radnika poslatih na mejl koji je Grejber formirao.

Antropološka istraživanja su uglavnom terenskog tipa. Otuda se metod prikupljanja podataka koji je Grejber primenio donekle može učiniti originalnim. Umesto da istupi na teren i raznim (statističkim) metodama obezbedi odgovore na svoja pitanja, Grejberu su podaci sami dolazili. Njemu su se radnici žalili i pričali svoja iskustva bez formalno osmišljene ankete sa njegove strane. Ipak, ovakav metod prikupljanja podataka pre predstavlja nenameravanu posledicu odabira predmeta istraživanja, nego zaslugu autora, u smislu svesne namere osmišljavanja metoda, ako se to uopšte može nazvati metodom. Konačno, kao što to obično biva u antropološkim istraživanjima, autor je definiciju predmeta istraživanja dao na kraju, nakon što je prikupio empirijsku građu.

---

<sup>5</sup> Graeber (2013).

**1.2. Definicija i tipologija.** Šta se podrazumeva pod pojmom nepotrebnog posla? „Nepotreban posao je zaposlenje koje je toliko besmisleno, nepotrebno ili štetno da čak ni oni koji ga rade ne mogu da opravdaju njegovo postojanje iako, kao deo uslova zaposlenja, osećaju obavezu da se pretvaraju da to nije slučaj”.<sup>6</sup> (str. 33). Dakle, u pitanju je formalan posao u skladu sa ugovorom o radu, za koji radnik intimno oseća da je besmislen, ali smatra da je u obavezi da o tome ne govori. Otuda nepotrebni poslovi predstavljaju rad bez svrhe ili samo delimično prisustvo efektivnog rada u okviru formalnog radnog vremena. Raščlanjeno, to su poslovi koji uzimaju trojaku formu: oni koji su takvi bez obzira da li se rade puno ili nepuno radno vreme; oni čiji je nepotreban deo dodatak na smislen deo radnog vremena (preslaganje fascikli, štanje direktorovog psa, pisanje izveštaja radi forme (a ne suštine), ili, pak, odsustvo bilo kakvog rada tokom određenog broja radnih sati); oni koji se obavljaju za nepotrebne poslove. Poslednju kategoriju čine poslovi koji izvorno nisu takvi, ali to postaju u specifičnim okolnostima rada za nepotreban posao (postaju nepotrebni na indirektan način kao smislen posao čišćenja ili održavanja opreme za telemarketinšku agenciju). Kako autor dolazi do zaključka da su poslovi “belih kragni”, tj. kancelarijski poslovi u finansijskom sektoru, prometu nekretnina, osiguranju, marketingu, korporativnom pravu, odeljenjima ljudskih resursa, odnosa s javnošću i tome slično, nepotrebni? Na osnovu dva argumenta. Prvi je pretpostavka da se u produktivne poslove ubrajaju poslovi eksploatisanih “plavih kragni” (pojednostavljeno, to su radnici koji nisu deo upravljačke strukture, već izvršilačke u proizvodnji/pružanju usluga). Ostali poslovi su “bele kragne” (uprava u najširem smislu), i oni su eksploatatorski. Drugo, prema isповestima koje je dobio, upravo takva radna mesta su vodeća među onima čiji radnici tvrde da su njihovi poslovi nepotrebni. Dakle, za Grejbera izjava radnika da ne postoje opravdani razlozi za to da njihov posao i dalje postoji s obzirom da ni na koji način ne doprinosi smislenu svetlu, ima aksiomatski karakter. Grejber smatra da su zaposleni ključni da o tome govore i da ne postoji niko drugi ko bi to znao bolje od njih. Što ih više ima, njihovi stavovi su relevantniji.

Grejberova interesantna tipologija nepotrebnih poslova se svodi na 5 kategorija.<sup>7</sup> Prvu čine lakeji (engl. *flunkies*), koji se definišu kao nepotrebni podređeni radnici čija je jedina uloga da svojim postojanjem emituju pozitivne eksterne efekte nadređenima, u smislu da se oni osećaju važnije u kolektivu s obzirom na podređene kojima upravljaju. Savremeni pandan srednjovekovnih

---

<sup>6</sup> Grejber, D. (2020), str. 33.

<sup>7</sup> Naravno, postoje i poslovi koji mogu imati karakteristike više od jednog tipa nepotrebnog posla.

dvorskih lakeja su uniformisani vozači liftova, recepcioneri, dobar deo posla sekretarica, savetnika i sl. Grejber tvrdi da njihov zadatak, u najvećem broju slučajeva, nije da nešto korisno rade već da one na hijerarhijski višoj poziciji učine važnim, a organizaciju (firmu) uklopljenom u vladajuće društvene konvencije koje samo one privredne subjekte koji imaju lakeje čine „pravom“ organizacijom. Grejber se ovde ipak prilično ogradio, ali je to učinio vrlo stidljivo. On u jednoj fusnoti tvrdi da „ima mnogo recepcionera čiji je rad neophodan“, te da „ovde misli samo na one čiji rad nije“<sup>8</sup>.

Druga kategorija su siledžije (engl. *goons*), koje čine onaj deo zaposlenih u jednoj firmi koji su morali da budu angažovani samo zato jer ih zapošljavaju i konkurenti. Tipični primeri su lobisti, marketinška odeljenja, korporativni advokati. Naziv siledžije potiče od činjenice da njihov posao podrazumeva dozu agresivnosti i manipulacije čega su ovi zaposleni svesni i stoga tvrde da su im poslovi nebulozni. Paradigmatičan primer su zaposleni u marketingu koji vrše finalne izmene na reklamama čineći da proizvod izgleda daleko uspešniji nego što je to u realnosti moguće (na primer, u postprodukciji se manekeni čine lepšim, mršavijim, bujnije kose i sl). To manipuliše ljudskim osećanjima s obzirom da se nude proizvodi koji realan svet ne mogu dovesti do takvog idealnog stanja. U pitanju je manipulacija u sadejstvu sa agresijom.

Treći tip čine zakrpe (engl. *duct tapers*). To su zaposleni potrebni kako bi popravili (zakrpili) štetu koju njihovi nadređeni prouzrokuju svojom nepažnjom. Pošto pojam zakrpe potiče iz programerske delatnosti, u ovu kategoriju spadaju i radnici koji svakodnevno saniraju štetu usled pribavljanja tehnologije sa izvesnim nedostatkom. Da bi ilustrova nepotrebnost, Grejber tvrdi da je to identično kao kada bi vlasnik kuće, nakon što okrije da mu prokišnjava krov, zaključio da bi bilo suvišno da zameni oštećeni deo krova, već umesto toga postavlja kofu i zapošljava osobu da tu kofu prazni.<sup>9</sup> Težak je udarac na ljudsku psihu kada je rad permanentno usmeren na popravku tuđih grešaka. To je zapravo neslaganje oko vrednosti svakodnevnog funkcionisanja (treba zamisliti psihološke izazove sa kojima se suočava osoba koja polaže na pedantnost, a koja svakog dana mora da proverava i koriguje nedostatke u radu nadređenih). To radnika nagoni da vlastiti posao proglaši nepotrebnim.

Četvrta kategorija su štrikleri (engl. *box tickers*), koji „postoje samo ili prvenstveno iz razloga da bi neka organizacija mogla da tvrdi da radi nešto što,

---

<sup>8</sup> Grejber, D. (2020), str. 309.

<sup>9</sup> Grejber, D. (2020), str. 67.

zapravo, ne radi.<sup>10</sup> Grejber podseća da državne ustanove i privatne korporacije nakon što se desi određeni problem obavezno reaguju tako što formiraju komisije čije je zadatak da otkriju činjenično stanje. Neretko, tvrdi Grejber, takav potez se preduzima samo da bi se zavarala javnost, a rezultati rada komisije bačeni u zapećak bez njihove primene. Slično je i sa mnogim izveštajima u korporacijama koji su napisani samo da bi se moglo ustvrditi da oni postoje, a ne radi suštine i primene.

Petu kategoriju nepotrebnih poslova čine dodeljivači zadataka (engl. *taskmasters*) koji se dele na dve vrste. Prva vrsta obuhvata one koji drugima delegiraju poslove. Dobar primer su menadžeri srednjeg nivoa koji smatraju da podređeni mogu obaviti posao sa istom energijom i bez njegovog nadzora i delegiranja obaveza. Druga vrsta su oni kojima je deo radnih obaveza da smišljaju nepotrebna zaduženja za druge ili čak da smišljaju potpuno nove nepotrebne poslove. To su menadžeri koji smatraju da je projekat koji dobiju na izvedbu nepotreban i da potpada pod štriklerstvo. Pošto se ceo posao smatra nepotrebним, onda i dodeljivanje zadataka podređenima mora biti takvo.

**1.3. Posledice nepotrebnih poslova.** Grejber smatra da je osnovni krivac za odsustvo razmišljanja o temi nepotrebnih poslova pretpostavka racionalnog ponašanja od koje se polazi u javnom diskursu (što su pojedinci prinuđeni da ulažu manji napor i energiju za datu nadnicu, to je za njih korisnost veća). On napominje da takva pretpostavka ne pokriva sve oblasti ljudskog života, i da je njegova argumentacija primer toga. Rezultati do kojih je došao su suprotni ovoj pretpostavci. Pojedinci koji rade na nepotrebnom poslu duboko su nesrećni, iako su ovi poslovi neretko dobro plaćeni, a napor koji se ulaže u nesrazmeri sa tim.<sup>11</sup> Drugim rečima, nepotrebni poslovi nisu loše plaćeni poslovi, već lukrativne radne pozicije sa dozom slobodnog vremena za lične stvari. Neko bi sigurno rekao da su takva radna mesta idealna. Ipak, prema onome što Grejber tvrdi ispostavilo se da postoji veliki broj onih koji ne misle tako. Postoji nekoliko vrsta nezadovoljstava usled obavljanja nepotrebnoг posla. Prvo, nezadovoljstvo zbog prinudnog pretvaranja da nešto radite samo da ne biste odskakali od poslovne kulture, što stvara osećaj zbunjenosti i unutrašnje praznine. Dodatna teškoća je i to što je podređenima retko kada jasno do koje mere mogu i moraju da učestvuju u pretvaranju. Drugo, nezadovoljstvo usled negativnog uticaja na telesno i mentalno zdravlje radnika koji smatraju da je posao koji obavljaju njihov način da utiču na svet. Treće, nezadovoljstvo zbog

---

<sup>10</sup> Grejber, D. (2020), str. 68.

<sup>11</sup> Grejber insistira da se nepotrebni poslovi moraju razlikovati od loše plaćenih poslova na kojima se radnici neretko i neadekvatno tretiraju.

osećaja da postoji odsustvo prava da se govori o tome koliko je posao koji se obavlja nepotreban. Na osnovu navedenog sledi da unutrašnja osećanja ne mogu biti drugačija osim da upućuju na besmisao radnog mesta, što zaposlenog vodi ka moralnoj dilemi da li da nastavi da obavlja takav posao bez obzira na visinu zarade koju ostvaruje. Čujmo samog Grejbera: „nepotrebni poslovi neprestano pobuđuju osećaj beznadežnosti, depresiju, samoprezir. To su forme duhovnog nasilja koje pogađaju samu suštinu onoga što čoveka čini čovekom“.<sup>12</sup>

Grejber smatra da postojanje nepotrebnih poslova i politička klima čiji je sastavni deo i moralna zavist pomažu opstanak jedna drugoj. Moralna zavist kod Grejbera ne podrazumeva zavist prema onima koji poseduju veliko materijalno bogatstvo, već prema onima koji se ponašaju društveno ispravno, odnosno u skladu sa nekim percipiranim visokim moralnim standardom.<sup>13</sup> Tako oni bez posla preziru zaposlene, zaposleni preziru nezaposlene jer ih smatraju društvenim parazitima, oni zaposleni sa nepotrebnim poslovima preziru one koji imaju smislene poslove i burno reaguju u ulozi dela javnosti kada potonji (recimo nastavnici) zahtevaju bolje uslove rada, a oni sa korisnim poslovima preziru sve one koje smatraju parazitima na svojim leđima. Naravno svi preziru političku vlast zbog korupcije, a takav prezir u svojoj ukupnosti odgovara političkoj vlasti jer skida fokus sa nje i lakše se manipuliše ljudskim osećanjima.

**1.4. Objašnjenje rasta nepotrebnih poslova.** Grejber smatra da živimo u svetu u kojem se veliki broj nepotrebnih poslova konstantno uvećava. On navodi sadejstvo faktora koji su doveli do situacije da danas postoje milioni nepotrebnih poslova, i to pre svega u privatnom sektoru. Prvo, on polazi od toga da je tipično ljudsko ophođenje prema radu epizodično. To podrazumeva obavljanje posla i odmor kada je posao završen čak i u toku radnog vremena. Međutim, istorijski gledano dogodile su se dve ključne promene: rad se vremenom počeo posmatrati odvojeno od ljudskog bića i u tom smislu se mogao prodavati, iznajmljivati i sl; došlo je do promene shvatanja koncepta vremena od apsolutnog ka usklađenom prema časovniku, te se time smatra da radno vreme zaposlenog poslodavac kupuje i ono mu po tom osnovu pripada. Otuda se rad posmatra kao gubitak slobode (nešto na šta je pojedinac primoran), a besposličarenje kao krađa od poslodavca. Ako pojedinci nastoje da posao obave epizodično, za njih postaje frustrirajuće kada postoji nepotreban deo radnog vremena (na primer, kada poslodavac dodaje obaveze samo da radnik ne bi bio

---

<sup>12</sup> Grejber, D. (2020), str. 153.

<sup>13</sup> Ovo je klasičan marksistički stav po kojem je izvitoperen sistem posledica naopakog sistema vrednosti koji opstaje jer njegovi članovi pogrešno percipiraju krivce za svoje stanje. Rešenje je oslobađanje ljudi od sistema kako bi oni radili samo ono što sami žele.

besposlen u radno vreme koje je poslodavac kupio i prema kojem plaća radnika). Drugo, gotovo sve političke partije, bile one u poziciji ili u opoziciji zagovaraju kreiranje što većeg broja poslova (radnih mesta), naravno uz razlike kako to dostići.<sup>14</sup> Treće, autor uvodi koncept menadžerskog feudalizma koji smatra najvažnijim uzrokom rasta nepotrebnih poslova od 70-tih godina XX veka. Ovaj feudalizam nalikuje klasičnom srednjevekovnom feudalizmu, tj. postoje oni koji proizvode (plave kragne) i oni koji eksploatišu (bele kragne). Vukući analogiju on zaključuje da dodatni profit korporacija za koji su zaslužni radnici u proizvodnji ne odlazi samo na povećanje privatne imovine akcionara, već i na rasipanje resursa u vidu nepotrebno zaposlenih belih kragni koje formiraju hijerarhiju upravljanja. Menadžerski feudalizam je tako množenje posrednih izvršnih upravljačkih funkcija, odnosno hijerarhija pozicija koja samu sebe hrani (menadžerska podinfeudacija). Autor nedvosmisleno tvrdi da je do pojave menadžerskog feudalizma došlo izlaskom firmi na tržište i suočavanjem sa konkurencijom, tj. liberalizacijom privrednih grana, a da je zapravo glavni krivac neoliberalizam kao doktrina koja navodi individue da misle da je sistem koji postoji danas oduvek bio takav i da treba da budu srećni ako imaju bilo kakav posao.

Time autor dolazi do pitanja zašto postoji utisak da čak i rad na društveno neproductivnom poslu biva bolje rešenje u odnosu na stanje nezaposlenosti? Grejber polazi od definicije rada kao sredstva za ostvarenje drugih individualnih ciljeva. Dakle, rad se ne vrši zbog njega samog, niti se zadovoljstvo crpi iz rada samog po sebi, već radi ostvarenja nečega drugog. Tako je, tvrdi autor, bilo u antičko doba. Prvi izvor drugačijeg pristupa radu Grejber pronalazi u konceptu „službe” i to “službe životnog ciklusa”. Reč je o srednjevekovnoj tvorevini, pre svega severnoevropskoj, koja je podrazumevala da mladi, najčešće između 20 i 30 godina moraju službovati pod mentorstvom (tako je bilo na dvorovima, u esnafskim organizacijama i sl). Osnovni cilj ovakvog službovanja bio je proces bavljenja zanatom, sakupljanje novca, ali i učenje samodisciplini i ponašanju kakvo priliči svetu odraslih u koje mladi stupaju, kako bi dospeli u situaciju da zapošljavaju podređene. Ključna karakteristika nije samo to da se rad počeo smatrati vrednim sam po sebi, već to što je službovanje trajalo privremeno, sve dok se ne proceni da je kandidat dosegao zadate ciljeve. Grejber tvrdi da je u nastavku istorije shvatanja rada

---

<sup>14</sup> Kada bi svi oni koji vlastiti posao osećaju kao nepotreban napustili takve pozicije, oni bi, između ostalog, imali mnogo više vremena za političke aktivnosti, što nijednoj političkoj eliti ne odgovara. Otuda se, tvrdi Grejber, sve političke partije zalažu za što veći broj poslova ne obazirući se na njihov kvalitet.



došlo do razumevanja rada kao sredstva društvene reforme što se pre svega odnosilo na reformu siromašnih slojeva stanovništva, na šta je radnička klasa odgovorila prihvatanjem teorije radne vrednosti. Međutim, ova teorija je imala svoj nedostatak koji su kapitalisti iskoristili, kako bi se uvreženo mišljenje o tome da rad stvara vrednost u korenu izmenilo u korist toga da je kapital izvor društvenog bogatstva. Ponovnim sagledavanjem rada kao vida discipline i samožrtvovanja u XX veku pod uticajem ideje da kapital stvara vrednost, svet se prema Grejberu nalazi u dobu gorem od srednjeg veka - dobu u kome se samo rad koji uništava duh i telo smatra dostojnim postojanja čoveka. Tako se ni nepotrebni poslovi ne posmatraju kao nešto degradirajuće, već kao deo rada kojim čovek zaslužuje da postoji kao deo društva.<sup>15</sup>

**1.5. „Inverzan” odnos društvene i tržišne vrednosti posla.** Odbijajući da prihvati da je tržišna vrednost jedini praktični kriterijum određivanja društvene vrednosti radnih pozicija i zanimanja, te uzimajući ispovesti radnika kao nešto najrelevantnije za određivanje da li je konkretno radno mesto<sup>16</sup> društveno korisno, Grejber ustvrđuje da postoji inverzan odnos između tržišne i društvene vrednosti posla, tj. „što rad više pomaže i koristi drugima, što više društvene vrednosti stvara, manje su šanse da će radnik za njega biti plaćen”.<sup>17</sup> Grejber nudi misaoni primer u kome dugoročni efekti po društvo bivaju užasavajući ako sa lica zemlje preko noći nestanu medicinske sestre, komunalne službe, prodavci, vozači autobusa, vatrogasci, dok sa druge strane takvi efekti bivaju pozitivni ako nestanu menadžeri hedž fondova, politički savetnici, marketinški stručnjaci, lobisti, korporativni advokati (svi oni zarađuju relativno visoke iznose dohotka). On se poziva na pojedina istraživanja koja su pokušala da izmere društvenu vrednost konkretnih zanimanja koja svojim zaključcima

---

<sup>15</sup> Prema Grejberu, rad je dospao u domen vrednosti, iako bi trebalo da bude odvojen od toga. Vrednosti su tvrdi on briga, ljubav, saosećajnost i sl. To što je rad kao metod sazrevanja i postajanja odgovornim čovekom svrstan u vrednost koja se ne dovodi u pitanje, koja je potom proširena kroz sistem putem ekonomskog privređivanja, učinilo je da rad postane deo pojedinaca, koji ne mogu da dokuče zašto bi se bunili protiv nepotrebnih poslova. Ukoliko bi se rezon „dokle god radim to je u skladu sa društvenim sistemom vrednosti“ razlučio, to bi potencijalno dovelo do promene svesti o tome da rad nema vrednost sam po sebi. Ipak, Grejber ovde nije optimista, s obzirom na tendencije da se proizvodnja smanjuje, a usluge u kojima raste broj nepotrebnih radnji i poslova uvećavaju.

<sup>16</sup> Ukoliko radnik misli da njegov posao testiranja novog modela u industriji igrica za decu “ne vredi” 50 000 \$ godišnje, to je za Grejbera jasan znak da tržište rada greši kao granični validator nadnica.

<sup>17</sup> Grejber, D. (2020), str. 225.

potvrđuju njegovu tezu da bankar i marketinški direktor donose gubitak društvene vrednosti za svaki zarađeni \$, dok čistačica ili zaposleni u vrtiću kreiraju za društvo višestruko veću vrednost za svaki \$ koji zarade na ime ličnog dohotka. Jasno je da su rezultati ovakvih istraživanja vrlo ograničeni, i da je Grejber dobro zamutio analizu ne razlikujući način određivanja zarada u javnom i privatnom sektoru, no njemu je bilo važno da su oni u skladu sa intuitivnim osećanjima o tome da neka zanimanja zaslužuju veći deo društvenog dohotka, dok su druga nezasluženo preplaćena. Autor nije ponudio bilo kakvo objašnjenje postojanja ovog, za njega, inverznog odnosa. Umesto toga, on odlazi korak dalje i tvrdi da postoji raširen osećaj u današnjim društvima da navedeni inverzan odnos upravo treba da bude takav. Da oni koji rade društveno koristan posao ne treba da zahtevaju veće plate pošto imaju sreću da se bave upravo takvim poslom. I obrnuto. Takva atmosfera je posledica sadejstva dva faktora. Prvo, rad korisnog posla treba da bude sam po sebi nagrada, umesto visoke plate. Drugo, to je zbog raširenog osećaja da se rad vrednuje jedino ukoliko se radi naporno, bez obzira šta radimo. Za one koji rade koristan posao i zadovoljni su time ispostavlja se kao da ne rade, te ne zaslužuju da im se udovolje zahtevi u vezi sa materijalnom nagradom.

**1.6. Potencijalno rešenje.** Iako napominje da njegova zamisao nije da ponudi rešenje koliko da ukaže na problem,<sup>18</sup> Grejber ipak otvoreno poseže za konceptom univerzalnog osnovnog dohotka kao političkom merom za ublažavanje problema nepotrebnih poslova. Iako bi se moglo učiniti da je autor time odstupio od putanje prema anarhizmu, vredi napomenuti da je on to učinio svesno kako bi napravio prvi korak na tom dugačkom putu. U pitanju je vrlo zavodljiva mera čiji je cilj da se sredstva za život odvoje od rada. Operacionalizacija ove ideje podrazumeva da svi stanovnici jedne zemlje iz državnog budžeta svakog meseca dobijaju jednak iznos zagarantovanog dohotka. Kako će takva mera uticati na podsticaje tržišnih učesnika u pogledu izbora rad - dokolica, nije sastavni deo razmatranja ovog koncepta. Program univerzalnog osnovnog dohotka zadovoljava Grejberove kriterijume – ne samo da postoje pokreti u svetu koji ga promovišu (u V. Britaniji to su pokret za univerzalni osnovni dohodak i pokret Nadnice za kućni rad), već bi on trebalo da smanji

---

<sup>18</sup> Ključni razlozi koje je autor za to naveo su: odsustvo želje da se knjiga svede na rešenje; duboko verovanje u anarhizam i odsustvo vere u društveno-političke mere; traganje za rešenjima koja nude oni na koje se problem direktno odnosi (društveni pokreti). To su ujedno i kriterijumi za odabir rešenja (političke mere).

državnu intervenciju,<sup>19</sup> reši pitanje trpljenja rada i posledičnih bolesti od obavljanja nepotrebnih poslova, te dovede do nestanka nekih od ovih poslova pošto bi se mnogi radnici odlučili da ih više ne obavljaju. Grejberova pretpostavka je da će većina stanovnika nastaviti da radi birajući poslove za koje smatraju da doprinose svetu. Po njegovom tumačenju, sreća je povezana sa onim što čovek svakodnevno radi, a ne sa novcem koji zarađuje (nepotrebni poslovi su solidno plaćeni, ali ne donose sreću), što bi vremenom trebalo da potpuno izmeni koncept društva tako da na kraju anarhija zaživi u punom jeku.

Ovakav dohodak obezbeđuje sredstva za život i ostavlja slobodu pojedincima u pogledu odabira rada. Ipak, upravo je u tome deo poente, pošto je reč o meri koja fundamentalno može da promeni navike i ponašanje tržišnih učesnika. Njen drugi deo, neraskidivo povezan sa prvim, tiče se načina obezbeđivanja sredstava za ovu namenu. Grejber je ponešto rekao o tome kako bi ovaj koncept pomogao u rešavanju nepotrebnih poslova, ali ni reč nije rekao kako ta sredstva obezbediti (osim standardne floskule oporezujte više vlasnike kapitala). Ona mogu biti obezbeđena jedino drastičnom preraspodelom državnog budžeta i pod uslovom da univerzalni osnovni dohodak ne utiče u bilo kakvoj većoj meri na podsticaje, pre svega učesnika na strani ponude rada. Koliko bi se nezaposlenost povećala i u kojim delatnostima bi efekat bio relativno veći, predstavlja duboko neispitano empirijsko pitanje. Generalno posmatrano, postoji svega nekoliko primera u svetu gde su delovi pojedinih zemalja eksperimentalisali sa ovim konceptom, ali nikada cele zemlje.<sup>20</sup> Možda bi takva mera ublažila problem nepotrebnih poslova, ali njen karakter ne dopušta izolovano dejstvo. Otuda je ceo koncept prilično neispitan, upotreba krajnje upitna, a efekti sa potencijalno negativnim predznakom u *cost - benefit* analizi.

**2. Empirijsko opovrgavanje.** Koliko je autoru ovih redova poznato, do sada je sprovedeno samo jedno smisljeno empirijsko istraživanje osnovnih hipoteza Grejberove argumentacije.<sup>21</sup> Autori ovog istraživanja pristupili su na

---

<sup>19</sup> Pošto je u pitanju neselektivni dohodak, on bi, prema Grejberu trebalo da zameni postojeće programe socijalnih davanja i zaštite koji nisu neselektivni, pri čemu oni postojeći neselektivni treba i dalje da ostanu. Tipičan primer je da u takvim uslovima ne bi bilo potrebe za unakrsnom proverom prihoda i imovine koja je postojala pri prijavi za socijalnu pomoć. Pretpostavka je da bi se ukinula brojna birokratija, ne samo ona zaposlena u državnim telima, već i ona u nevladinom sektoru, koja pruža pomoć pri tumačenju procedura za prijavu za takva sredstva.

<sup>20</sup> Grejber je naveo primer pokrajina u Indiji, koji je trebalo da pokaže da program nije utopija i da su tamo stanovnici postali relativno srećniji nego ranije.

<sup>21</sup> Soffia, Wood, Burchell (2021).

način da se i argumentacija neakademske knjige koja pretenduje na svoju suprotnost mora naučno preispitati, bez obzira na kvalitet argumentacije i ciljnu grupu na koju ista može ostvariti uticaj. Ovo utoliko pre ukoliko argumentacija postane popularna izvan čisto akademskog sveta. Metodološki pristup koji su autori primenili je vrlo jednostavan. Oni su se oslonili na podatke Evropske ankete o uslovima rada za period od 2005 do 2015. godine za EU-28 zemalja, odnosno na odgovore ispitanika datih na sledeću anketnu izjavu: „imam osećaj da radim koristan posao”. Ispitanici koji su na ovo pitanje odgovorili sa „uvek”, „većinu vremena” i „ponekad” proglašeni su za one koji tvrde da imaju koristan posao. Oni čiji su odgovori bili „retko” i „nikad” svrstani su u grupu članova koji imaju osećaj da rade nepotreban posao.

U istraživanju je testirano pet hipoteza koje proizilaze iz Grejberove argumentacije. Odmah na početku autori su ustanovili da svega 4,8 % radnika u proseku u posmatranim zemljama nema osećaj da radi koristan posao. U ovom segmentu autori su posebno obradili uzorak Velike Britanije i Irske u odnosu na ostatak uzorka EU-28, s obzirom da Grejber nije objasnio da li se njegova argumentacija o tome da je čak do 50 % svih placenih poslova nepotrebno odnosi na anglosaksonske kapitalističke privrede ili, pak, važi i za privrede kontinentalne Evrope, pri čemu nisu pronašli bilo kakvo značajnije odstupanje od proseka. Na tragu prvog rezultata, autori su došli i do zaključka da je broj nepotrebnih poslova vremenom opadao čime je pobijena hipoteza o tome da je broj radnika koji vlastiti posao vide kao takav brzorastući. Treće, analizom podataka po sektorima autori su utvrdili da ne samo da ne postoje delatnosti ili zanimanja u kojima se relativno visok procenat zaposlenih izjašnjava na način da vlastiti posao smatra nepotrebim, već i da suprotno Grejberovim predviđanjima veći procenat onih koji se tako izjašnjavaju karakteriše zanimanja poput čistača (oko 9 %), dok relativno niži procenti karakterišu zanimanja poput marketinških stručnjaka, korporativnih advokata, političkih konsultanata, zaposlenih u sektoru finansijskih usluga itd. Četvrto, imajući u vidu da Grejber tvrdi da je studentski dug jedan od faktora koji utiče na kreiranje poslova na kojima se zaposljavaju diplomci opterećeni ovim dugom i koje smatraju nepotrebim, autori su prateći podatke uočili da se relativno veća stopa nepotrebnih poslova može uočiti kod onih koji nisu diplomirali (oko 15 %) u odnosu na zaposlene diplomce (oko 7 %). Konačno, jedina hipoteza koja se može smatrati potvrđenom odnosi se na vezu doživljenosti posla i psihičkog blagostanja radnika. Primećena je jasna uzročno-posledična veza između ovih elemenata, odnosno potvrđeno je prisustvo „duhovnog nasilja“ (Grejberov izraz) u smislu depresije, anksioznosti i sličnih bolesti modernog doba koje uzrokuje svakodnevno nezadovoljstvo radom.

Dakle, čak četiri od pet Grejberovih ključnih hipoteza ne samo da nisu verifikovane, već su dobijeni praktično suprotni rezultati. Postojanje pete je potvrđeno kao fenomen, ali su autori ponudili svoje objašnjenje koje se razlikuje od onoga koje Grejber nudi. Naime, njihova argumentacija se vraća na Marksovo objašnjenje radnih odnosa.<sup>22</sup> Prema tome, unutrašnja praznina (moralna konfuzija) koju radnik oseća na radnom mestu učitavajući svoj posao kao bezvredan, nije uzrokovana time što on smatra da njegov rad ne doprinosi stvaranju autputa koji odgovara na ljudske potrebe (tržišnu tražnju), već toksičnim radnim okruženjem u kojem se svakodnevno obavlja posao. Marksova ideja koju autori nude glasi da društveni odnosi u kapitalizmu razliveni i na radne odnose onemogućavaju individualno samoostvarenje radnika. Kada su radni odnosi takvi da radnik smatra da ne može da razvije svoj potencijal usled sputavanja od strane nadređenih, njihovog neprepoznavanja talenta i sl., on postaje sklon da koristi epitet „toksično” prilikom opisivanja radnog okruženja. Autori empirijske studije smatraju da ova Marksova ideja može biti alternativno objašnjenje zašto pojedinci svoje poslove doživljavaju kao besmislene, i to nema dodirnih tačaka sa pretpostavkom relativno niske društvene vrednosti posla o kojoj Grejber govori kao uzroku svaki put kada izjavu radnika da vlastiti posao smatra nepotrebnim uzima kao onu sa aksiomatskim karakterom.

**3. Dodatne kritike grejberove argumentacije.** Generalno posmatrano, sama koncepcija nepotrebnih poslova je prilično kontroverzna. Prvo, iako je reč o ličnim mišljenjima (isповestima) ispitanika, ona u potpunosti zanemaruje logiku oportunitetnog troška, Treba primetiti da je problem principijelan, ukoliko se držimo pretpostavke da je oportunitetni trošak subjektivna kategorija.<sup>23</sup> Sigurno da direktora više košta da samostalno napiše izveštaj nego što to košta sekretaricu (lakeja), kojoj je to u opisu radnog mesta. Međutim, sekretarica ne može znati bolje od direktora oportunitetni trošak njegovog rada, čak ni kada joj se čini da ne radi ništa spektakularno u toku svog radnog vremena. Slično važi i za zakrpe. Takođe, odgovor na pitanje da li je takav posao društveno štetan, u smislu da ne treba da postoji, jer rasipa resurse, se može pronaći ponovo u visini oportunitetnog troška rada nadređenog. Drugo, koncepcija nepotrebnih poslova zanemaruje odgovor na pitanje da li je broj onih koji vlastiti posao smatraju takvim manji od broja onih koji to ne misle. Prilikom određivanja da li je određeni posao, radno mesto ili pak celo zanimanje nepotrebno, Grejber se isključivo oslanja na subjektivnu procenu onih koji o svom poslu misle na takav način. Ovakav metodološki pristup otvara nekoliko

---

<sup>22</sup> Videti: Marks (1977).

<sup>23</sup> Videti: Bjukenan (2002).

pitanja kojih je i sam autor svestan. Prvo, radnici mogu da greše u proceni, iz brojnih razloga (najočigledniji argument je da radnici ne mogu imati tako široku sliku o doprinosu pozicije njihovog radnog mesta u društvu kao celini). Drugo, čak i da većina radnika u određenoj delatnosti intimno oseća da im je posao nepotreban, to i dalje ne znači da takav posao treba da nestane. Kako u takvim prilikama tretirati one koji se tako ne osećaju? Pa čak i da se svi tako osećaju, može li to biti dovoljno za izvođenje zaključka da takvo zanimanje ne treba da postoji? Sve su to pitanja na koja i sam autor odgovara da je nemoguće znati. To ostaje nepoznanica koju je teško utvrditi osim u slučaju da budu ispitani svi članovi određene profesije. Ostavljajući po strani pitanje da li takvo ispitivanje uopšte ima smisla, vredi napomenuti da koliko god da se može navesti ispovesti koje govore o nepotrebnim aspektima radnog mesta, barem toliko se može navesti i kontraprimera. Ako radnici pogreše u proceni, kaže autor, to za ciljeve njegove knjige nije ograničavajući faktor. Čujmo samog Grejbera: „moja osnovna namera nije toliko da izložim teoriju društvene korisnosti ili društvene vrednosti koliko da razumem psihološke, društvene i političke efekte činjenice da toliko ljudi intimno misli da im poslovi nisu korisni za društvo niti da imaju društvenu vrednost”.<sup>24</sup> Cilj pisanja knjige je svakako legitiman, ali se mora postaviti dilema ispravnosti argumentacije. Kada se pojave pitanja na koja nije moguće dati konzistentan odgovor u okviru glavnog problema – određivanja društvene vrednosti radnog mesta, zanimanja, privredne grane – postaje veoma teško da se prihvati da su efekti na društvo tačni, a mere (preporuke) za rešenje problema ispravne. Zaista, već posle drugog poglavlja, čitalac mora dobarano da se zapita o smislu daljeg praćenja analize. Ako se ipak odluči da argumentaciju isprati do kraja, može uočiti da je ona u vlastitim okvirima relativno konzistentna, ali pitanje je upravo da li je ceo okvir pogrešno postavljen. Grejber je formulisao teoriju nastalu na hipotezama koje važe samo za fenomene koje opisuje, pošto je upao u zamku formulisanja teorije induktivnim metodom. Otuda tako definisane hipoteze ne mogu ni opisivati realnost više od onoga što je autor uspeo da obuhvati prilikom njihovog formulisanja. Sa tim su u skladu i empirijski rezultati koji su opovrgli četiri od pet tako definisanih hipoteza.

Pošto smo dosegli granice Grejberove analize, a nedvosmislen odgovor na pitanje o postojanju i obimu (količini) nepotrebnih poslova nismo dobili, dalja argumentacija se mora zasnivati na rezultatima iz domena ekonomske analize. Drugim rečima, da li nepotrebni poslovi zaista postoje i u kakvoj su vezi sa tržišnim prilikama i društvenim blagostanjem? Grejberovo objašnjenje za postojanje nepotrebnih poslova suštinski nije ekonomsko. On pre svega navodi

---

<sup>24</sup> Grejber (2020), str. 86.

političke i kako tvrdi moralne razloge. Ipak, ekonomski aspekt ne sme biti zanemaren, s obzirom na njegovu eksplanatornu moć problema kojim se Grejber bavi. Princip oportunitetnog troška itekako objašnjava činjenicu da kada pojedinačni radnik proglasi posao nepotrebnim, to ne mora biti zaključak sa stanovišta firme, još manje sa tržišnog stanovišta, a najmanje sa stanovišta društva kao celine. Drugi argument koji se naslanja na prvi je koncept statičke proizvodne neefikasnosti u čijem je središtu principal - agent problem.<sup>25</sup> Ovde je Grejber pokušao da zađe u oblast ekonomskog rezonovanja. Naime, on sve one koji smatraju da nepotrebni poslovi ne postoje u privatnom sektoru, a to su prema njegovim rečima „zagovornici tržišne ekonomije“, razvrstava u dve grupe: one koji ne dopuštaju mogućnost da tržišni sistem može kreirati nepotrebne poslove i one koji dopuštaju mogućnost da postoje birokratski nepotrebni poslovi ali da su oni vezani isključivo za državnu regulaciju. Grejber daje primer za koji smatra da može opovrgnuti oba mišljenja. U pitanju je slučaj američkih univerziteta, za koje je pronašao podatke o tome da se broj administrativnog osoblja povećao za 85 % u periodu od 1985 do 2005. godine, dok je broj studenata porastao za 50 %. Slično tome, u periodu od 1975 do 2005. godine, broj administrativnih i menadžerskih pozicija na državnim fakultetima je porastao za 66 %, dok je u privatnim to bilo 135 %. To da broj studenata i nastavnog osoblja treba da raste procentualno istovetno kako ne bi bilo nepotrebnih poslova je krajnje upitna tvrdnja. Čak i da je drugi deo argumenta tačan, to i dalje nije valjan dokaz u prilog tome da privatni sektor kreira više nepotrebnih poslova nego javni sektor koji je pod pritiskom javnosti za svoj rad, kako je to Grejber pokušao da predstavi. Ali mnogo više od toga se mora ukazati na grešku koju Grejber svesno pravi govoreći kako tržišno orjentisani ekonomisti ne dopuštaju mogućnost neefikasnosti, pa samim tim ni neproektivnosti radnih mesta u privatnom sektoru. Da bi ovo objasnio Grejber je posegao za menadžerskim feudalizmom, koji podrazumeva hijerarhiju u kojoj se menadžeri posmatraju kao feudalci sa većim brojem potčinjenih u okviru njihovih odeljenja pri čemu ubiraju plodove njihovog rada. Kada Grejber iz izjava radnika zaključi da postoji menadžersko umnožavanje putem usloznavanja hijerarhije “belih kragi”, koje dovodi do rasipanja resursa, to nije argumentacija koja na bilo koji način dokazuje da postoji uzročno-posledična veza između tih elemenata. Ekonomisti vrlo dobro znaju da su načini organizovanja proizvodnje i posledične troškovne strukture neraskidivo uzrokovane oblikom tržišne strukture.<sup>26</sup> Drugim rečima, motivacija kao jedan od ključnih argumenata principal-agent problema biva smanjena usled kupovine

---

<sup>25</sup> Leibenstein (1966).

<sup>26</sup> Hajek (2002).

radnog vremena, ali ne i radnog napora za to vreme, što se kao fenomen dodatno proširuje sa udaljavanjem od konkurentske tržišne strukture. Treći deo ekonomskog objašnjenja je traganje za rentom u privatnom sektoru,<sup>27</sup> što pokazuje usmerenost na preraspodelu koja ne donosi dodatnu društvenu vrednost. Jasno je da je to glavna karakterna crta delovanja lobista i marketinških odeljenja u firmama, koliko god se današnji marketinški stručnjaci trudili da ulaganje predstave kao investiciju, a ne iznuđeni trošak u okviru redovnog poslovanja izloženog konkurentskej trci. Grejber ovo očigledno nije imao u vidu kada je govorio o siledžijama kao vrsti nepotrebnog posla. Stoga, kada se postavi pitanje poput onog da li realan posao koji je nagrađen nadnicom od strane poslodavca može biti nepotreban ili čak štetan, mora se imati u vidu da osnovni kriterijum ne može biti da li je posao formalan i plaćen, već da li je produktivan, odnosno da li je u službi uvećanja društvenog blagostanja. Sve u svemu, argument o menadžerskom feudalizmu nas navodi da zaključimo da niti je u pitanju nov fenomen o kojem do tada nije bilo reči u nauci, niti je tržište glavni krivac za stanje rada kao proizvodnog faktora. Sa stanovišta tržišta rada je irelevantno to što se neki pojedinci osećaju neispunjeno obavezama koje radno mesto podrazumeva. Takvi pojedinci bi trebalo da posao napuste i pređu na drugi koji je po njihovom sudu barem manje nepotreban ako ne i društveno koristan (argumenti u funkciji ponude rada zaista mogu biti brojni). Vrednost posla za društvo je određena njegovom tržišnom vrednošću. Da li tržište nepravedno nagrađuje neke poslove na uštrb drugih nije tema sa stanovišta efikasnosti. Logika tržišnog sistema i konkurentske borbe kao centralnog elementa u okviru preciznih pravila koja usmeravaju učesnike na društveno produktivne poslove, ne može da dovede do besmislenih i nepotrebnih poslova. Grejber smatra da današnje stanje rada nije posledica jednogumne svesno isplanirane strukture ovog proizvodnog faktora, već sadejstva svih članova društva koji se svako jutro bude i stvaraju svet kakav imamo danas. Ono što je zaboravio da napomene jeste da su ljudske akcije individualne, a kolektivno stanje nenameravana posledica takvih akcija. I dokle god su ljudske akcije preduzete u ličnom interesu istovremeno i u interesu društva kao celine (unapređuju društveno blagostanje) ne bismo kao društvena celina trebali imati bilo šta protiv.

**4. Zaključak.** Neumitna je realnost da oštrica umnosti vremenom otupljuje kako se pojedinci sve više upuštaju u rutinizaciju. Drugim rečima, ukoliko prihvatimo činjenicu da gotovo svaki posao u privrednoj realnosti postaje rutiniziran u relativno kratkom vremenskom periodu (a samim tim i

---

<sup>27</sup> Miler (2008).



trivijalan), svakodnevno obavljanje istih ili sličnih zadataka snižava oštroumnost. Dodatno, ukoliko radnik smatra da posao koji obavlja ni na koji način ne doprinosi ni organizaciji u kojoj radi niti svetu u kojem živi, sledi da se i ljudske „patnje” o kojima Grejber piše svakako dešavaju. Ipak, čak i kada prihvatimo postojanje nepotrebnih poslova, utemeljena empirijska analiza nam sugerise da je obim takvog etiketiranja daleko manji od onoga što predviđaju Grejberove pretpostavke, te da je praksa proglašavanja posla nepotrebnim raširena u prilično drugačijem delu radne snage u odnosu na onaj na kojem Grejber insistira.

Prema definiciji, nepotrebni poslovi će opstati sve dok budu postojali oni koji ih takvim proglašavaju. Ukoliko bi empirijsko istraživanje koje je pobilo četiri od pet Grejberovih pretpostavki uzeli kao orjentir za donošenje društvenih odluka, čini se da ne bismo imali prostora da mnogo toga preduzmemo, a da ne pričinimo drastično veću društvenu štetu. Ako se svega nekoliko procenata radnika izjašnjava da interno osećaju svoj posao kao nepotreban onda bi oni sami trebalo da iznađu rešenja za taj problem. Ispovesti koje je Grejber naveo neretko su eksplicitno potvrdile da su konkretni pojedinci napustili svoje poslove. Upravo u tome i jeste suština i jedino ispravno rešenje problema koje je pri tome ekonomski održivo. Uvoditi ekonomske mere na društvenom nivou zbog takvih ispovesti, isto je kao kada bismo to učinili zbog problema o kojima su se ispitanici izjasnili u televizijskom prilogu. Pojedinci treba sami da iznađu načine da se izbore sa takvim problemima. A rad kao proizvodni faktor u svojoj ukupnosti će uvek biti tema dana. Grejberu hvala što je u izvesnoj meri ukazao na osećaje pojedinih učesnika na tržištu rada, ali takvi osećaji, nisu društveni problem koji će se rešavati pristupom preraspodele dohotka. To su mere kratkog daha na šta treba stalno podsećati.

Na osnovu svega navedenog možemo zaključiti da Grejberovo objašnjenje fenomena kojim se bavi predstavlja svojevrstu vrstu empirijske građe koja potvrđuje ekonomski jasno definisane hipoteze. Ukoliko čitalac nastoji da napravi kratak predah od intelektualno zahtevne teorijske literature, ovo je definitivno knjiga za njega. Ovo ne samo uzimajući u obzir stepen teorijske potkovanosti argumentacije, te empirijske provere postavljenih hipoteza, već i neuspeha početne ambicije autora da objasni zašto su Kejnsova predviđanja ostala neobistinjena. Ipak, Grejberova misija i nije bila da doprinese naučnoj zajednici, već da ukaže na problem koji po njegovom mišljenju promiče javnosti, te da pokuša da barem malo poljulja kapitalistički poredak. Koliko je u tome uspeo, a koliko je dospeo u situaciju poigravanja sa emocionalnim radom svojih doušnika, u cilju težnje ka anarhiji, proceniće oni koje je ova tema zainteresovala.

**Literatura:**

- Bjukenan, Dž. (2002), *Granice slobode – Između anarhije i Levijatana*, Dereta, Beograd.
- Grejber, D. (2020), *Nebulozni poslovi*, prev. Lucy Stevens, Geopoetika, Novi Sad.
- Graeber, D. (2013), „On the Phenomenon of Bullshit Jobs: A Work Rant”, *Strike Magazine*, Vol. 3.
- Hajek, F. A. (2002), *Pravo, zakonodavstvo i sloboda*, CID Podgorica i Službeni list Beograd.
- Kejns, Dž. M. (1987), *Ekonomski eseji*, prev. Nikola Dondur, Dubravka Filipović i Veselin Mrđen, Matica Srpska, Evropski Centar za mir i razvoj i Centar za uporedno izučavanje tehnološkog i društvenog progressa, Novi Sad.
- Leibenstein, H. (1966), „Allocative Efficiency vs. X-Efficiency”, *American Economic Review*, Vol. 68, No. 3, pp. 392-415.
- Marks, K. (1977), *Ekonomsko - filozofski rukopisi iz 1844. godine*, prev. Stanko Bošnjak, Prosveta – BIGZ, Beograd.
- Miler, D. (2008), *Teorija javnog izbora III*, MASMEDIA, Zagreb.
- Soffia, M., Wood, A., Burchell, B. (2021), „Alienation Is Not ‘Bullshit’: An Empirical Critique of Graeber’s Theory of BS Jobs”, *Work, Employment and Society*, pp. 1-25. <https://doi.org/10.1177/09500170211015067>

Примљен (Received): 31.7.2024.  
Ревидиран (Revised): 19.10.2024.  
Прихваћен (Accepted): 29.10.2024.