

Szyf, twój brat

10 października 2019

Jacek pracował w banku w dziale marketingu. Opracowywano tam system zwany „ergonomią”, polegający na dokładnym zdefiniowaniu czynności i czasu na nie potrzebnych. Miał dokładnie określone, ile czasu ma zająć przejście z punktu a do b, czas trwania wprowadzania danych do komputera, przeszukiwania bazy danych – w ogóle wszelkich czynności wykonywanych podczas pracy. Liczba ruchów, kroków, gestów mniejszych i większych. Jacek przyzwyczał się do systemu do tego stopnia, że po zmianie pracy na całkiem inną, w branży księgarskiej, oczekiwał tego samego i czuł się jednocześnie sfrustrowany i w jakiś grzeszny sposób szczęśliwy, gdy nie otrzymał tam takiej instrukcji. Opowiedział o tym przy piwie nowej koleżance z pracy, Joasi. Była przerażona. Spytała, co się stanie z kimś, kto jest po prostu wolniejszy, kto się czasami zagapi, kto ma gorszy dzień. Jacek wzruszył ramionami. Miał kolegów z Amazona i wszystko to było w jakiś sposób fatalnie normalne dla nich – i dla niego. Świat pracy po prostu się „amazonizuje”, co zrobić. „I po nas przyjdzie”, zapewnił ponuro Joasię, która zakrztusiła się piwem.

Joasia jest zszokowana, ale praktyki opisane przez Jacka naprawdę są powszechne, nie tylko wśród pracowników banków i amazonów. Jenny jest profesorem na jednym z brytyjskich uniwersytetów z czołówek światowych rankingów. Kilka lat temu stoczyła wraz z koleżankami i kolegami batalię przeciwko nagrywaniu wszystkich zajęć i udostępnianiu w wewnętrznej sieci uczelni. Wbrew początkowym zapewnieniom przez władze, że nie będzie to obowiązkowe, obecnie nie wyobrażają sobie one, aby mogło być inaczej. Ze strony administracji padły dwa kluczowe argumenty, które zamknęły dyskusję. „Musí być kontrola tego, co dzieje się na zajęciach” i ostateczny – „klienci, którzy nie chodzą z ważnych przyczyn na zajęcia, muszą mieć dostęp do materiałów z zajęć”. Część wykładowców

zwolniono, ale ich nagrania nadal umieszczone są w sieci. We wszystkich pomieszczeniach, z wyjątkiem toalet („na razie”, śmieją się koledzy przy piwie) na kampusie zamontowane są kamery.

Od dawna wejście na kampus możliwe jest wyłącznie przy pomocy elektronicznej karty. Początkowo ludzie protestowali – to wbrew akademickim tradycjom, powinna być otwartość, dostęp, przestrzeń! Studenci siedzieli w hallu z plakatami, blokując bramki, jak Greta Thunberg: „Uniwersytet to nie biznes, studenci to nie klienci”. Zostali pozwani do sądu za trespassing. Teraz nikt już tego nie pamięta, wzdycha Jenny. Po ostatniej reorganizacji zablokowano elektronicznie dostęp do pomieszczeń administracji dla wszystkich pozostałych pracowników. E-mail administracji jest pooled, czyli nigdy jednej sprawy nie kontroluje ta sama osoba, każdy e-mail jest kierowany do osoby akurat wolnej od innych obowiązków. Nie można więc liczyć na sympatię ani na ludzki odruch, a poza tym zawsze trzeba wszystko tłumaczyć od nowa. Wprowadza się obecnie system tagowania pracowników, by wiadomo było, gdzie dokładnie przebywają na kampusie w każdym momencie. Jenny przechodzi oszklonymi korytarzami pozbawionymi książek, prywatności, radości, które kiedyś przyciągnęły ją do tej pracy. Za bramką uśmiecha się i podskakuje lekko – już niedługo! Już niedługo emerytura. Pójdzie na wcześniejszą. Jak to jest... jeszcze nie tak dawno myślała, że chce w tym zawodzie pracować do późnej starości.

To, co przeżywają Jacek i Jenny nie jest, jak na ogół o tym myślą, ich osobistym problemem. Jest to wielki wspólny problem. Jacek chorował na depresję i musiał się leczyć. Jakoś nie myśli jednak o tym, że nie choruje, odkąd zmienił pracę. W momentach przykrej szczerości myśli o sobie, że jest gnuśnym facetem. Jenny uważa, że jest stara, a świat idzie do przodu; ona nie nadaje się już do tej pracy. Nie zastanawia się nad tym, że jeszcze niedawno uczeni pracowali, gdy byli starsi od niej. Uniwersytet to nie sport ekstremalny, wiedzy przybywa, a

nie ubywa z wiekiem. Jednak ona jest przekonana, że musi zrobić miejsce młodym, bo nie ma już nic do wniesienia.

Setki, tysiące, miliony pracowników z różnych zawodów, od barmana po profesora, mają podobne myśli w neoliberalnym kapitalizmie. Wszyscy jesteśmy doń niedostosowani. Nie dlatego, że jest coś z nami niedobrze. Dlatego, że coś jest niedobrze z pracą w tym systemie, i to poważnie. Istota ludzka nie jest homo economicusem, zauważa australijski profesor zarządzania Peter Fleming w swojej książce „The death of homo economicus”.

Zaczęło się od taśmy montażowej i pomiarów ruchów, tendencji zwanej „scientific management” przeszło sto lat temu. Sporo intelektualistów zachwyciło się tym sposobem organizacji pracy. Myśleli, że jest ogromnie efektywny – i że dotyczy tylko robotników. Co do pierwszego, mieli rację. Co do drugiego, pomylili się grubo. Jak w latach 70. zademonstrował amerykański aktywista związkowy i dziennikarz Harry Braverman, ten styl organizacji pracy niemal od razu zaczął rozprzestrzeniać się także na inne grupy zawodowe. Tak bowiem działa kapitalizm – jego motorem funkcjonowania jest przejęcie wartości dodanej wytworzonej przez pracownika. Dlatego podział procesu pracy – który, w odróżnieniu od społecznego podziału pracy, bynajmniej nie jest „naturalny” dla społeczności ludzkich – jest nieuchronny. Od czasów Bravermana proces ten zaszedł tam, gdzie w latach 70. nikt nie wierzył, że jest to możliwe, m.in. do szpitali i na uniwersytety. To, co dolega Jackowi, Jenny i milionom pracowników, to nie ich indywidualny feler czy osobista słabość. To jest coś, co łączy wszystkich pracowników w systemie kapitalistycznym – alienacja pracy. Nieodłączna i pogłębiająca się cecha. Efektywna? O, tak. I co z tego?

Wiem, że te ostatnie słowa powyżej to z mojej strony bluźnierstwo. Ale będę bluźnić dalej, i to w dobrym towarzystwie.

Arystoteles mówi o czterech przyczynach istnienia wszelkich rzeczy: materialnej (materialis), formalnej (formalis), sprawczej (efficiens) i celowej (finalis). Rzeczy powstają z materiałów, elementów składowych; istnieje sposób, formalna metoda i plan, według którego działanie jest wykonywane; istnieje czynnik urzeczywistniający działanie – oraz cel ostateczny, jakiemu ma służyć. Te przyczyny nie są redukowalne, czyli każda jest niezbędna do odpowiedzi na pytanie; „dlaczego?”. Amerykański psycholog James Hillman, nawołujący do rozpatrywania psychologicznych zjawisk w szerszym – społeczno-ekonomicznym i ekologicznym – kontekście, zwrócił uwagę w swojej książce poświęconej władzy, opublikowanej w latach 90., że we współczesnym kapitalizmie tylko jedna z tych przyczyn jest brana pod uwagę. To przyczyna trzecia, efektywność. Pozostałe trzy w najlepszym razie marginalizujemy, a argumenty z obszaru efektywności zawsze przeważają nad innymi, np. że działalność niszczy zasoby naturalne, że praca jest wykonywana coraz bardziej byle jak, bez szacunku dla wymogów formalnych, że cel jest niewłaściwy lub wręcz szkodliwy dla ludzi i planety. Wreszcie, ponieważ przyczyny są nieredukowalne, to znormalizowany redukcjonizm sprawia, że działalność, np. ludzka praca, nie ma sensu.

Tymczasem człowiek jest stworzeniem pragnącym sensu jak powietrza. Amerykański profesor zarządzania Karl Weick demonstruje w swoich licznych publicznych, uważanych za przełomowe, jak bardzo ważne jest nadawanie sensu we wszelkim współdziałaniu, także w organizowaniu i w pracy ludzkiej. Odbieranie sensu to niweczenie procesów organizowania. Nic dziwnego, że trzeba ludzi przymuszać coraz bardziej rozbudowanymi regulaminami. Gdzie obietnica, że rynki położą kres biurokracji? Że przepisomania to PRL, a teraz jesteśmy wszyscy wolni jak niemowlęta w przedsiębiorczej Arkadii? Oraz monitorować coraz bardziej orwellowską kontrolą i szpiegowaniem pracowników. Do tego dochodzi też problem kondycji ludzkiej. Bez poczucia sensu człowiek traci człowieczeństwo. Dlatego system powodujący utratę sensu musi

odwoływać się do tego, co w nas nieludzkie. Obecna faza alienacji w kapitalizmie to nie tylko nieuchronna konsekwencja mechaniki systemu opartego na zawłaszczaniu przez praconabywcę (zwanego popularnie – o ironio – „pracodawcą”) wartości wypracowanej przez pracownika. To także kulturowa ucieczka od charakterystycznego dla istoty ludzkiej imperatywu sensu. Ponieważ jest go, z pierwszego powodu, coraz mniej w pracy, tej tak typowo ludzkiej działalności, skazani jesteśmy na udawanie, że on nie istnieje w Kosmosie. Alternatywą jest bunt przeciw systemowi, który jakże często obecnie wydaje się niepokonany.

No tak, ale skoro to typowo kapitalistyczny mechanizm, to czemu tak wielu pracowników w czasach PRL pracowało byle jak, bez serca, bez przekonania? W państwowym komunizmie, czyli w systemie, który obowiązywał w krajach bloku wschodniego, praca była na ogół także wyalienowana. Rolę wyzyskującego kapitalisty przyjęło wyzyskujące państwo. Antropolog organizacji i socjolog Michael Burawoy badał etnograficznie zarówno „zachodnie”, jak i „wschodnie” miejsca pracy i zaobserwował te same mechanizmy w działaniu. W fabryce w Chicago, gdzie przez kilka lat prowadził badania, pracownicy bronili się przed monotonią konstruując społecznie swoją pracę jako rodzaj gry. To samo miało miejsce w węgierskiej fabryce badanej przez socjologa w latach 80. Burawoy zauważa, że procesy produkcji, system motywacyjny (akord) i organizacja pracy były w tych fabrykach bardzo podobne. Pracownicy odbierali też swoją rolę podobnie i czuli się pozbawieni wpływu na swoją sytuację pracy.

Niech nas zatem nie dziwi, że współczesny pracownik – podobnie jak legendarny w naszym kraju peerelowski fachowiec-bumelant – jest gnuśny. Profesor Fleming argumentuje, że fatalne morale współczesnych pracowników nie ma nic wspólnego z lenistwem. Ludzie nienawidzą swojej pracy, budzi w nich ona desperację i reakcje patologiczne. Autor przytacza statystyki wskazujące, że przeważająca większość brytyjskich pracowników cierpi na

poczucie oderwania od swojej pracy. Podaje wiele przykładów, takich jak historia prawnika, pracownika szacownej londyńskiej firmy, który wypełnił pojemnik na mydło w pracowej toalecie własnymi odchodami. Zrobił to dlatego, bo czuł nieodpartą potrzebę, by zaszkodzić swojej firmie. Inni szkodzą sobie, popełniają samobójstwa, atakują współpracowników, leczą się na kliniczną depresję, kradną, wandalizują firmowe mienie. Fleming zauważa, że dzieje się tak, ponieważ wyalienowana praca przychodzi do nas obecnie w pakiecie z ideologią, kultem pracy, który ma zastąpić wszelkie inne struktury społecznego statusu – rodzinne, religijne, społecznościowe. Gdy te struktury zostają zniszczone, pozostaje tylko praca, i gdy odbywa się ona w kapitalistycznej organizacji – co jest coraz bardziej nieuchronne – ludzie dosłownie szaleją.

Szałeństwo jest systemowe. Banałem jest twierdzenie, że praca odgrywa centralną rolę w procesach kształtowania tożsamości i więzi społecznych. Tymczasem współczesne organizacje wytwarzają formy pracy, które są indywidualizujące, fragmentaryczne i pozbawione autonomii. To właśnie objaw alienacji, czyli, w ujęciu klasyków marksizmu, sytuacji polegającej na niezdolności pracownika do kontrolowania środków produkcji. Karol Marks podkreślał rolę własności i oddzielenia pracownika od procesu tworzenia, od produktów jego pracy i od współpracowników. Filozof i socjolog Herbert Marcuse mówi o kapitalistycznej dynamice wyzysku, która sprzyja produkcji nadwyżki i prowadzi do degradacji pracy i fetyszyzacji konsumpcji. Człowiek w tym systemie nie jest podmiotem swojej pracy, są nim towary, obce rzeczy należące do kogoś innego.

Alienacja jest procesem tworzonym w kapitalistycznym systemie społeczno-ekonomicznym (i w państwowym komunizmie). Nie zwalczy się go ani etycznym pohukiwaniem ani zarządzaniowym moralizatorstwem, ani programami CSR (Corporate Social Responsibility), tudzież naukowo-konsultanckimi dywagacjami nad work-life balance. To proces podstawowy, o wiele bardziej

nieuchronny w ramach systemu, niż wszystkie te powierzchowne idee i postulaty. Wiara w skuteczność takich działań jest równie naiwna jak wiara w możliwość zawrócenia Wisły kijem, choćby nawet najbardziej amerykańskim. Jest to słabość systemowa, wbudowana weń. Pozbyć się jej można – i należy – razem z całym systemem. Czy możliwa jest praca niewyalienowana? Wybitny socjolog Zygmunt Bauman twierdził, że tak, że praca jest częścią człowieczego losu, czymś, co może budować, wzbogacać nie tylko w sensie materialnym, czynić życie pełniejszym.

Weźmy dwa przykłady, jeden stary, jeden nowy. Jan był wykwalifikowanym szlifierzem. Pracował w warszawskiej spółdzielni produkującej patelnie i garnki w latach 60. Flagowym produktem spółdzielni były elektryczne czajniki, jak na tamte czasy bardzo nowoczesne, a przy tym ładne i niedrogie. Jan nie należał do zespołu projektującego produkty, ale nieraz wypowiadał się na temat zarówno ich funkcjonalności, jak i kształtu. Inżynierowie liczyli się z jego głosem. Jego szlifiernia stała w osobnym jasnym pomieszczeniu, gdzie był sam sobie królem. Znał swoją pracę doskonale, wiedział wszystko o maszynie, dbał o nią, niektóre elementy wolał czyścić sam (bo sprzętacz może niechcący coś uszkodzić albo przestawić). Mimo że nie był człowiekiem rozmownym, a i ekstrawertyk z niego był słabiutki, często miał uczniów, którzy najpierw obserwowali, a potem stopniowo włączali się w pracę. Jan mówił, że lubi pracować sam, ale lubi też pracować z tymi młodziami. W końcu dobrym szlifierzem nie da się zostać w szkole. Jan od dawna nie żyje, nie działa też jego dobra spółdzielnia. Ale tamte czajniki nadal się zdarzają w polskich domach. I nadal działają.

Przykład nowy. Spółdzielnia medialna w dużym brytyjskim mieście. Pracownicy są udziałowcami, prócz tego są też inni współwłaściciele – na ogół dawni pracownicy oraz sympatycy. Spółdzielnia płaci wszystkim pracownikom godziwą stawkę, zapewnia urlop, oczywiście stały, bezpieczny etat.

Pracownikami są głównie dziennikarze i sprzedawcy, utrzymujący stały kontakt z lokalnymi niezależnymi firmami. Decyzje podejmowane są przy owalnym stole pracowniczym, a najważniejsze, strategiczne kierunki rozwoju wytycza się na walnych zebraniach. Organizacja ma aktywny zarząd i dość tradycyjną strukturę. Redaktorem naczelnym i jednocześnie dyrektorem jest John, reprezentujący spółdzielnię i mający wgląd w całość jej funkcjonowania. Jednak nie podejmuje żadnych decyzji samodzielnie. System pracy jest demokratyczny. Pracownicy są odpowiedzialni za swoje stanowisko pracy i mają wpływ na to, co i w jaki sposób ma być wykonywane. Jest to o tyle radykalne i nieoczywiste, że spółdzielnia od dawna nie otrzymuje pomocy publicznej, a dostęp do grantów jest w obecnej sytuacji w Wielkiej Brytanii silnie ograniczony i w zasadzie mikro-zadaniowy. Jedyne poważniejsze wsparcie finansowe, jakie pismo otrzymało w ostatnich latach, to stypendium od organizacji lewicowej, wspierającej inicjatywy socjalistyczne. Pismo radzi sobie finansowo i statutowo, a do tego gromadzi ludzi, którzy mają podobne lewicowe ideały. Zarówno w sensie programowym, jak i czysto fizycznie – w ich lokalu krzesła i sofy nie bywają puste, a czajnik z herbatą nigdy nie stygnie, mimo że nie ma obowiązku wysiadzania całego czasu pracy w biurze ani nikt tego nie kontroluje.

Peter Fleming proponuje jako remedium na alienację pracy pełną systemową kurację: nacjonalizację wielkich przedsiębiorstw, godziwą stawkę płacy minimalnej, trzydniowy tydzień pracy i defetyszyzację pracy. To poziom makro, ogólnospołeczny, na którym zmiana jest konieczna, aby mogła być naprawdę trwała. Jednak także na poziomie mezo, czyli naszych codziennych miejsc pracy, można już teraz zacząć zwalczać alienację. We wspólnym artykule sugerujemy wraz z Jerzym Kociatkiewiczem i Martinem Parkerem proces dezalienacji miejsc pracy, polegający na wyłączeniu ich z logiki kapitalistycznego zarządzania. Pierwszym warunkiem jest uspołecznienie, faktyczna kontrola nad środkami produkcji przez pracowników (spółdzielnie, akcjonariat pracowniczy, programy uwłaszczania pracowniczego).

Następnie, na podstawie badań etnograficznych przeprowadzonych w organizacjach alternatywnych wobec głównego nurtu, proponujemy wprowadzenie mechanizmów aktywnej partycypacji, demokratyzacji, możliwości organizacji własnej pracy i uczenia się na swoim stanowisku, aktywne eksperymentowanie ze strukturami wspierającymi współpracę i współdecydowanie. A także miejsca pracy, gdzie ludzie mogą czuć się u siebie – gdzie jest ciepło, gdzie mogą sami zorganizować przestrzeń wokół siebie, są współodpowiedzialni za wygląd całości, mogą racjonalizować metody i narzędzia pracy, mają miejsce na koleżeństwo i na odpoczynek. Czyli, słowami jednej z rozmówczyń w moim terenie badawczym, krakowskiej kooperatywy spożywczej, „takie miejsce, gdzie czuję się dobrze”.

Autorstwo: prof. Monika Kostera

Źródło: NowyObywatel.pl